



Betriebs Berater

39 | 2021

Plattformökonomie ... Steueränderungen ... Beteiligungsbewertung ... Kurzarbeitergeld ... 27.9.2021 | 76. Jg.
Seiten 2241–2304

DIE ERSTE SEITE

Dr. Barbara Mayer, RAin/FAinHaGesR

Einführung des FÜPoG II: Der Gesetzgeber macht ernst mit der Gleichberechtigung von Mann und Frau

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Jens Wagner, RA, und **Dr. Bernhard Waltl**, Informatiker

Plattformökonomie im Rechtswesen | 2242

Dr. Lennart M. Werbeck

Zustimmungspflicht des Ehegatten bei mittelbarer Veräußerung von GmbH-Geschäftsanteilen – vor allem von Familienunternehmen? | 2250

STEUERRECHT

Dipl.-Betriebsw. (FH) **Oliver Christian Schroen**, M.A., StB

Besteuerungsmöglichkeit von Veräußerungsgeschäften mit sog. „Krypto-Assets“ nach § 23 EStG i.V.m. § 39 AO – Teil III | 2263

Prof. Dr. Dieter Dziadkowski

Wider die Überbesteuerung legaler Einkommen – Anmerkungen zu den von den politischen Parteien geplanten Steueränderungen und dem OECD-Mindeststeuersatz von 15 % | 2270

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Michael Deubert, WP/StB, und **Dr. Stefan Lewe**, WP/StB

Einzelfragen der Beteiligungsbewertung nach HGB – Fortsetzung von BB 2019, 2155 ff., und BB 2020, 2859 ff. | 2283

ARBEITSRECHT

Dr. Klara Pototzky, RAin, und **Marc André Gimmy**, RA/FAArbR

Stolperfalle Kurzarbeitergeld – Risiken der Nachprüfung von Kurzarbeitergeldbezug | 2292

BB-Kommentar

Entgelttransparenz: Zum Einsichtsrecht des Betriebsausschusses in die Entgeltlisten

PROBLEM

Das im Jahre 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz hat die hohen Erwartungen, die mit seiner Verabschiedung verbunden waren, zunächst nicht erfüllt. Die Unternehmen berichteten nur von wenigen Anfragen, gerichtliche Entscheidungen fanden sich nicht. Zumindest in einem hat sich die Ausgangslage in der jüngeren Vergangenheit geändert: So wurde festgestellt, dass das entgeltlistenbezogene Einsichts- und Auswertungsrecht nach § 13 Abs. (2) S. 1 EntgTranspG an die Zuständigkeit des Betriebsrats für die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen nach § 10 Abs. 1 gebunden ist (BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 6/19). Und mit Beschluss vom 29.9.2020 – 1 ABR 32/19, BB 2021, 825 – kam das BAG zu dem Ergebnis, dass die Berechtigung des Betriebsausschusses, die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter einzusehen und auszuwerten, ebenso an die Zuständigkeit des Betriebsrats zur Beantwortung individueller Auskunftsverlangen gebunden ist. In dem aktuellen vom LAG Berlin-Brandenburg entschiedenen Fall war unter anderem streitig, ob das Einsichtsrecht des Betriebsrats auch dadurch zu Fall gebracht werden kann, dass der Arbeitgeber im Nachhinein die Auskunftspflicht übernimmt.

ZUSAMMENFASSUNG

Aufgrund eines an den Betriebsrat gestellten Auskunftsverlangens über Grundgehalt, Stufensteigerung, Leistungsvergütung und Aktienzuteilung beschloss der Betriebsrat, in die entsprechenden Bruttolohnlisten Einsicht zu nehmen. Daraufhin erklärte der Arbeitgeber, er übernehme die Erfüllung der Auskunftspflicht und war der Auffassung, dass damit das entsprechende Einsichtsrecht des Betriebsausschusses entfalle. Die Aktienoptionen (RSU) würden von der Konzernmutter zugeteilt und gehörten daher nicht zu den Entgeltbestandteilen nach dem EntgTranspG.

Nach Einleitung des Beschlussverfahrens durch den Betriebsrat erteilte der Arbeitgeber die gewünschte Auskunft, allerdings nicht sortiert nach Geschlechtern und ohne die „Aktienzuteilungen“. Der Betriebsrat verfolgte sein Begehren auf vollständige Auskunft weiter, das LAG Berlin-Brandenburg gab ihm recht. Die in der Literatur umstrittene Frage, ob der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftspflicht auch noch nach einem gestellten Auskunftsverlangen an sich ziehen kann, verneint das LAG. Das EntgTranspG gehe davon aus, dass grundsätzlich der Betriebsrat die Auskunft erteile, weil die Arbeitnehmer sich eher trauen, einen Auskunftsanspruch beim Betriebsrat geltend zu machen. Das werde bestätigt durch § 14 Abs. (1) S. 3, wonach der Betriebsrat den Arbeitgeber in anonymisierter Form über eingehende Auskunftsverlangen informiere. Daher seien auch die Beschäftigten darüber zu informieren, wer die Auskunft erteile. Somit war die Übernahmeerklärung des Arbeitgebers verspätet. Der Betriebsrat bleibt für das aktuelle Auskunftsverlangen zuständig.

Die Auskunfts- und Einsichtsrechte des Betriebsrats nach § 13 Abs. (1) und (2) dienen dazu, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, Auskunftsverlangen eines Beschäftigten zu beantworten. Der Auskunftsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf Angabe des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts beziehe sich auf das gesamte Bruttoeinkommen. Das sei umfassend zu verstehen und umfasse alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden. Dazu zählten auch die RSUs. Dem stehe auch nicht

die Auffassung des BAG entgegen, wonach der Betriebsrat grundsätzlich keinen Anspruch auf die Einzelheiten eines von der Konzernmutter gewährten aktienbasierten Vergütungsmodells habe. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats bestehe nicht im eigenen Interesse, sondern um einen individuellen Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen.

PRAXISFOLGEN

Zwei Aspekte sind es wert, auf ihre Auswirkungen für die Betriebspraxis untersucht zu werden: die Frage der nachträglichen Übernahme der Auskunftspflicht durch den Arbeitgeber und die Einbeziehung der RSUs. Es spricht manches für die Auffassung des LAG, dass der Arbeitgeber ein einmal gestelltes Auskunftsverlangen nicht nachträglich an sich ziehen kann. Die Erwägungen zur Vertraulichkeit und der geringeren psychologischen Hürde bei einer Anfrage an den Betriebsrat sind nachvollziehbar. Und dazu steht es auch nicht im Widerspruch, sondern bestätigt sogar den Ansatz, wenn das BAG es dem Arbeitnehmer zugesteht, dass er sich auch bei Grundzuständigkeit des Betriebsrats an den Arbeitgeber wenden kann (Urteil vom 25.6.2020 – 8 AZR 145/19, BB 2021, 1015). Wer den Mut hat, sich offen an den Arbeitgeber zu wenden, bedarf dieses Schutzes nicht.

Allerdings zeigt sich hier wieder einmal die durch und durch schlechte handwerkliche Qualität des Gesetzes. Wenn der Schutz des auskunftsverlangenden Arbeitnehmers so wichtig ist, dann fragt man sich, warum der Arbeitgeber diesen so leicht unterlaufen kann, indem er von Beginn der Amtszeit des Betriebsrates an die Erfüllung der Auskunftsverlangen an sich zieht. Und selbst der Betriebsrat kann sich seiner Auskunftspflicht generell entziehen, indem er die Erfüllung derselben dem Arbeitgeber zuschiebt. Angesichts dieses Durcheinanders (siehe dazu bereits Löw, DB 2021, M5) ist allen Arbeitgebern nur dringend zu empfehlen, die Erfüllung der Auskunftspflichten nach dem EntgTranspG zu Beginn jeder Amtszeit des Betriebsrats umfassend und eindeutig an sich zu ziehen.

Zu widersprechen ist zumindest der Begründung des LAG, soweit es die RSUs betrifft. Ausgangspunkt für die Einsichtsrechte ist der Begriff der Bruttolohn- und -gehältslisten. Nur was Gegenstand der Bruttolohn- und -gehältslisten ist, kann Gegenstand des Auskunftsanspruchs des Betriebsrats sein. Sofern also die RSUs, was durchaus üblich sein kann, nicht über die Lohn- und Gehaltsabrechnung des Arbeitgebers abgewickelt wird, scheidet ein Einsichtsrecht schon deshalb aus.

Die vom LAG vorgenommene Abgrenzung zur BAG-Entscheidung zum Recht des Betriebsrats verfährt nicht. Es mag ja sein, dass es im EntgTranspG um Individualrechte der Auskunftsbegehrenden geht. Wenn aber der Betriebsrat, so das BAG, nicht dazu aufgerufen ist, eine mögliche Gleichbehandlung durch die Konzernmutter zu überwachen, so heißt das gleichermaßen, dass die Beschäftigten sich eben nicht auf die Gleichbehandlung berufen können. Und wenn das so ist, dann bleibt eine Ungleichbehandlung bestehen, mag sie nun auf dem Geschlecht beruhen oder auf anderen Gründen. Leider wird das BAG keine Gelegenheit haben, dazu Stellung zu nehmen. Die vom LAG zugelassene Rechtsbeschwerde wurde nicht eingelegt.

Dr. Hans-Peter Löw ist Rechtsanwalt und Partner bei Allen & Overy LLP in Frankfurt. Zu seinen Schwerpunkten zählt die Beratung von Banken und Finanzdienstleistern in allen arbeitsrechtlichen Fragen sowie die arbeitsrechtliche Beratung bei Umwandlungen. Er referiert und publiziert regelmäßig zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten.

