

Betriebs Berater

BB

10 | 2022

Climate Change Litigation ... Gemeinnützigkeit ... Gesellschafterdarlehen ... Signatur ...

7.3.2022 | 77. Jg.
Seiten 513–576

DIE ERSTE SEITE

Dr. Fiona Savary, RAin (Schweiz)

Der Digital Services Act steht vor der Tür: ein Meilenstein in der Regulierung von Online-Plattformen?

WIRTSCHAFTSRECHT

Peter Biesenbach, Minister der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen

Spezialzuständigkeiten für Post-M&A-Streitigkeiten. Ein Erfolgsmodell für die Zukunft – wenn man's richtig macht! | 515

Dr. Marc Ruttloff, RA, **Prof. Dr. Eric Wagner**, RA, und **Dr. Simon Wagner**, RA

Climate Change Litigation: Öffentlich-rechtliche und zivilrechtliche Angriffe auf Projektvorhaben unter dem Banner des Klimaschutzes | 516

STEUERRECHT

Prof. Dr. Monika Jachmann-Michel, Vors. RiBFH, und Dipl.-Finw. (FH) **Dr. jur. Klaus Liebl**, RiLG

Gemeinnützigkeitsrecht kompakt – Grundlagen und aktuelle Entwicklungen für die Praxis – Teil I | 535

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Nikolaj Kubik, RA/StB, Notar, und **Christian Münch**, RA/StB/FAStR

Bilanzielle Auswirkungen eines Forderungsverzichts auf Gesellschafterdarlehen bei Personengesellschaften nach Handels- und Steuerrecht | 555

Dr. Annetrin Veit, RAin/StBin

BB-Rechtsprechungs-, Verwaltungs- und Gesetzgebungsreport zur Bilanzierung betrieblicher Altersversorgung 2021/2022 | 559

ARBEITSRECHT

Yasmin Miriam Patora, RAin, und **Arthur Neugebauer**

Die elektronische Signatur im Arbeitsrecht – Ein Überblick | 564

BAG: Auskunftsanspruch des Betriebsrats im Bereich des Entgelts

BAG, Beschluss vom 23.3.2021 – 1 ABR 7/20

ECLI:DE:BAG:2021:230321.B.1ABR7.20.0

Volltext des Beschlusses: [BB-ONLINE BBL2022-576-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

LEITSATZ

Der in einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen errichtete Betriebsrat kann eine Auskunft über vertragsbezogene Daten der Arbeitnehmer nur vom jeweiligen Vertragsarbeitgeber verlangen.

BetrVG § 80 Abs. 1, Abs. 2 S. 1, 2; EntgTranspG G §§ 10, 12, 13 Abs. 2, 3, 14 Abs. 1 S. 1

BB-Kommentar

Keine Pflicht zur Herausgabe von auswertbaren Dateien mit Entgeltlisten nach dem EntgTranspG – aber Pflicht zum Erstellen solcher Dateien?

PROBLEM

Seit Anfang 2018 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber gem. §§ 10ff. EntgTranspG Auskunft über das Entgelt von Vergleichstätigkeiten verlangen. Auskunftsschuldner ist der Arbeitgeber, wobei § 14 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG bestimmt, dass sich Beschäftigte tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber mit ihrem Auskunftsverlangen an den Betriebsrat zu wenden haben. Damit dieser die angefragte Auskunft erteilen kann, regelt § 13 EntgTranspG weitere Rechte des Betriebsrats, vor allem in § 13 Abs. 3 EntgTranspG das Recht des Betriebsausschusses auf Einblick in die Listen über Bruttolöhne und -gehälter. § 14 Abs. 2 EntgTranspG überlässt es dann allerdings wieder dem Arbeitgeber, die Auskunftsverpflichtung vom Betriebsrat generell oder in Einzelfällen zu übernehmen. Sofern dies geschieht, entfallen auch die Rechte des Betriebsrats nach § 13 EntgTranspG (vgl. BAG, 28.7.2020 – 1 ABR 6/19, Rn. 33; BAG, 29.9.2020 – 1 ABR 32/19, BB 2021, 825, Rn. 18). Belässt der Arbeitgeber es aber beim gesetzlichen Grundfall der Auskunftsverpflichtung des Betriebsrats, hat der Betriebsausschuss nach § 27 BetrVG oder ein nach § 28 Abs. 1 S. 3 BetrVG beauftragter Betriebsausschuss die Entgeltlisten „einzusehen und auszuwerten“ (§ 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG), der Arbeitgeber hat dem Ausschuss entsprechend Einblick in diese Listen zu gewähren und diese aufzuschlüsseln (§ 13 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG) und sie so aufzubereiten, dass der Betriebsausschuss die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen kann (§ 13 Abs. 3 S. 3 EntgTranspG).

Zwei Fragen werden in diesem Zusammenhang zunehmend diskutiert: Zum einen, ob der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet ist, Entgeltlisten – in welcher Form auch immer – an den Betriebsausschuss für einen nicht nur vorübergehenden Verbleib zu übergeben, und zum anderen, ob dem Betriebsausschuss die Entgeltlisten in einer bestimmten Form, insbesondere in Form einer auswertbaren Datei, zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen sind. Während erstere Frage vom BAG bereits im letzten Jahr – verneinend – beantwortet wurde (vgl. BAG, 29.9.2020 – 1 ABR 32/19, BB 2021, 825, Rn. 20), ist letztere Frage bislang nicht höchstrichterlich entschieden.

ZUSAMMENFASSUNG

In dem zu entscheidenden Sachverhalt verlangte ein Betriebsrat die Herausgabe von Bruttolohnlisten in Form einer Datei in einem auswertbaren Tabellenformat. Er argumentierte, dass die Pflicht des Ausschusses nach § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG auch eine Auswertung der Daten vorsehe, was eine tatsächliche Überlassung in Datenformat zwingend voraussetze. Die Vorinstanzen lehnten dieses Begehren ab.

Auch das BAG verneinte einen Anspruch des Betriebsausschusses auf Herausgabe der Entgeltlisten in Form einer Datei. Zunächst verneinte das BAG einen grundsätzlichen Anspruch des Betriebsausschusses auf Herausgabe der Entgeltlisten für einen nicht nur vorübergehenden Verbleib. Ein entsprechender Anspruch sei nicht vom Entgelttransparenzgesetz gedeckt. Weder die Einsichts- und Auswertungsberechtigung des § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG, noch das Einblicksrecht des § 13 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG verlange eine Zuleitung von Dateien für eine nicht nur vorübergehende Überlassung. Dies folge in dem zu entscheidenden Fall zudem schon aus der Tatsache, dass die Ansprüche aus § 13 EntgTranspG zwingend das Vorliegen eines oder mehrerer konkreter Auskunftsverlangen von Beschäftigten voraussetze; auf das Vorliegen solcher habe sich der Betriebsrat aber nicht berufen. Schon aus diesem Grund müsse der geltend gemachte Anspruch scheitern.

Zur weiteren Frage, ob aus den kollektiv-entgelttransparenzrechtlichen Ansprüchen folge, dass im Rahmen des Einblicksrechts des Betriebsausschusses eine Datei in einem auswertbaren Tabellenformat verlangt werden kann, führt das BAG aus: „[...] in Betracht [Anm.: für die Begründung einer solchen Pflicht] käme vor allem die entgeltlistenbezogene Aufbereitungsverpflichtung des Arbeitgebers nach § 13 III 3 EntgTranspG.“ Es zieht damit ausdrücklich in Betracht, dass sich die Pflicht des Arbeitgebers nach § 13 Abs. 3 EntgTranspG auch auf die Erstellung einer auswertbaren Datei erstrecken kann. Damit würde das BAG über seine bisherige Auffassung (vgl. BAG, 7.5.2019 – 1 ABR 53/17, BB 2019, 3003, Rn. 25), dass der Arbeitgeber dem Betriebsausschuss Einblick nicht nur in die vorhandenen Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu gewähren hat, sondern in Listen, die entsprechend aufzubereiten und damit erst herzustellen sind, noch hinausgehen.

PRAXISFOLGEN

Die Entscheidung des BAG deutet an, in welche Richtung es gehen wird: Der Anspruch des Betriebsausschusses aus § 13 Abs. 3 EntgTranspG geht weiter als der Anspruch auf Einsichtnahme nach § 80 Abs. 2 BetrVG, und kann auch ein Recht auf Einsichtnahme in eine auswertbare Datei umfassen. § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG sieht eine Pflicht des Betriebsausschusses vor, die Listen einzusehen und auszuwerten. Auswerten bedeutet in diesem Fall, mithilfe der Listen ein konkretes Auskunftsbegehren von Beschäftigten vorzubereiten. In dem zu entscheidenden Fall, in dem es sich um einen Betrieb mit 4500 Beschäftigten handelte, wird deutlich, dass die Vorlage eines Papierstapels – aufbereitet oder nicht – dem Schutzzweck des Gesetzes kaum genügen kann. Arbeitgeber sollten sich nach dieser Entscheidung daher darauf einstellen, dass die Forderung nach Einsichtnahme in eine auswertbare Tabelle zum Standard werden wird. Dabei ist es für den Arbeitgeber ein Leichtes, sich dieser Diskussion zu entziehen: Er muss die Erfüllung der Auskunftserteilung lediglich nach § 14 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG an sich ziehen. Ist der Betriebsrat nicht mehr auskunftsverpflichtet, greifen seine Rechte aus § 13 EntgTranspG nicht mehr. In diesem Fall kann sich der Betriebsrat nicht mehr auf § 13 EntgTranspG berufen, sondern muss sich auf seine Einsichtsrechte nach § 80 Abs. 2 BetrVG beschränken, wonach der Arbeitgeber lediglich die Einsicht in bestehende Listen gewähren, aber keine neuen anfertigen muss.

Markulf Behrendt, RA, ist Partner bei Allen & Overy LLP in Hamburg und Leiter der deutschen und der globalen Arbeitsrechtspraxis. Er ist zudem langjähriger Dozent der Hochschule Wismar.

