Lohngerechtigkeit kontrollieren

DATENSCHUTZ *Eine wichtige Hilfe bei der Prüfung der gerechten Bezahlung war bisher die Einsichtnahme in die Gehaltslisten. Wie geht das und ist diese Einsichtnahme durch das neue Datenschutzrecht eingeschränkt?*

VON **ACHIM THANNHEISER**

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat den Betriebsratsgremien an verschiedenen Stellen vorgeschrieben, was sie mindestens tun müssen. So muss der Betriebsrat nach § 75 BetrVG darüber wachen, dass die Beschäftigten gleichbehandelt werden. Dazu kommen die Aufgaben aus § 80 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat die Pflicht, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen im Betrieb zu kontrollieren. Als Gesetz kommt hier beispielsweise das am 6.7.2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz zur Anwendung. Dieses enthält in § 7 ein Entgeltgleichheitsgebot, das es verbietet, aufgrund des Geschlechts schlechter bezahlt zu werden.

Pflicht des Betriebsrats

Diese Überwachungspflichten sind Pflichtaufgaben, derer sich der Betriebsrat nicht entziehen darf. Daher ist in § 23 BetrVG vorgesehen, dass ein Viertel der Beschäftigten oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrats und anschließende Neuwahl beantragen kann, wenn der Betriebsrat seine Pflichten grob verletzt. Um seiner Pflicht zur Überprüfung der Entgeltgleichbehandlung nachkommen zu können, muss sich der Betriebsrat informieren. Die erforderlichen Unterlagen hat ihm der Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und ihm Einblick in die Listen mit Bruttolöhnen- und -gehältern zu gewähren. Einblick im Sinne dieser Vorschrift bedeutet jedoch nur die Vorlage der Gehaltslisten. Der Betriebsrat kann also nicht verlangen, dass ihm die Lohn- und Gehaltslisten ausgehändigt werden.[1] Er kann auch nicht verlangen, dass Abschriften oder Fotokopien angefertigt werden.[2] Es besteht also nur die Pflicht des Unternehmens, Einblick in diese Listen zu gewähren. Allerdings hat der Betriebsausschuss das Recht, sich Notizen zu machen. Unter Listen ist auch die Speicherung in Datenanlagen zu verstehen.[3]

Da es sich somit um eine gesetzliche Pflichtaufgabe handelt, haben wir auch schon die Anspruchsgrundlage für die zulässige Verarbeitung von personenbezogenen Daten gefunden, denn eine Verarbeitung zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen ist in Art. 5 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) normiert. In Art. 88 DSGVO und § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) wird die Verarbeitung für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zugelassen.

1 BAG 15.6.1976 – 1 ABR 116/74.
2 BAG 3.12.1981 – 6 ABR 8/80.
3 BAG 17.3.1983 – 6 ABR 33/80.

DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat hat das Recht, in die Bruttolohn- und Gehaltslisten Einblick zu nehmen.

2. Dazu gehören auch die Gehälter im AT-Bereich, Zulagen, Prämien und Sachzuwendungen.

3. Der Arbeitgeber darf dem Betriebsrat das Einblicksrecht nicht aus datenschutzrechtlichen Gründen versagen.

GUT ZU WISSEN 1

Zu den Entgeltbestandteilen, die der Arbeitgeber dem Betriebsratsvorsitzenden vorlegen muss, zählen:
- alle festen Vergütungen, wie Gehalt, Entgeltgruppe, feste Stundenvergütung
- variable Vergütungsbestandteile, wie Akkord, Prämie, Leistungsentgelt, Bonus oder Provision
- Sonderzahlungen wie Zuschläge, Zulagen, Urlaubsgeld, 13. Monatseinkommen oder eine Gratifikation
- geldwerte Vorteile, wie das private Nutzen eines Dienstwagens, eine zusätzliche Krankenversicherung oder ein kostenloser Fitnessvertrag

Exkurs Betriebsräte ohne Betriebsausschuss

Eigentlich sieht das BetrVG vor, dass zum Einblick in die Listen nur ein Betriebsausschuss nach § 27 BetrVG oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt ist. Diese Einschränkung wird aber vom Bundesarbeitsgericht (BAG) auch auf Betriebsräte ohne Ausschuss geöffnet, da sonst in Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten Betriebsräte mit bis zu 7 Mitgliedern keinen Einblick nehmen könnten, weil sie keinen Betriebsausschuss bilden (§ 27 BetrVG). Das BAG sieht hierin einen Widerspruch zum Gesamtsinn der Regelung. Es erkennt daher auch für kleinere Betriebsratsgremien ein Einsichtsrecht an. Das Einsichtsrecht in kleineren Betrieben steht den in § 27 Abs. 3 BetrVG genannten Personen zu, also dem Betriebsratsvorsitzendem oder einem Betriebsratsmitglied, dem die laufenden Geschäfte übertragen wurden. Dem gesamten Betriebsrat steht kein Einsichtsrecht zu.[4]

Was ist alles Entgelt?

Die Rechtsprechung erkennt schon lange an, dass der Betriebsrat über die Gewährung von Leistungszulagen, über freiwillige Zulagen und Prämien unterrichtet wird.[5] Mit dem Entgelttransparenzgesetz aus dem Jahr 2017 hat der Gesetzgeber eine Definition des Entgelts geliefert: Entgelt sind danach
- alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie
- alle sonstigen Vergütungen,
- die unmittelbar oder
- mittelbar
- in bar oder
- in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.

In kleinen Betrieben kann der Betriebsratsvorsitzende Einblick in die Lohnlisten nehmen.

Der Prüfungsumfang ist daher noch weiter geworden als bisher.

Anspruchsgrundlagen für Vergütung

Die normalen Anspruchsgrundlagen für Entgelt sind die Arbeitsverträge, möglicherweise eine Betriebsvereinbarung zu freiwilligen außertariflichen Leistungen oder Leistungsentgelten sowie die Tarifverträge.

Entgelt aus betrieblicher Übung

Ansprüche können aber auch aus der sogenannten betrieblichen Übung erwachsen. Im Grundsatz gilt: Dreimal vorbehaltlos gezahlt, dann ist der Anspruch gegeben. Die frühere Rechtsprechung, dass es sich um immer genau gleichhohe Leistungen handeln müsse,[6] hat das BAG aufgegeben.[7] So dürfen die Beschäftigten erwarten, wenn sie vorbehaltlos Zahlungen in drei Jahren nacheinander in unterschiedlicher Höhe jeweils zum Jahresende bekommen haben, dass auch im Folgejahr eine Zahlung erfolgt. Die Höhe kann dabei vom Jahresergebnis abhängig gemacht werden (siehe zu den Voraussetzungen »Kurz und Knapp« auf Seite 13).

Entgelt aus einer Gesamtzusage

Entgegen einer betrieblichen Übung setzt eine Gesamtzusage eine ausdrückliche Erklärung durch den Arbeitgeber voraus. Eine Gesamtzusage ist die an alle Beschäftigten oder einen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen.[8] Einer ausdrücklichen Annahme durch die Beschäftigten bedarf es nicht.[9] Eine Gesamtzusage wird mit ihrer Veröffentlichung wirksam.[10]

Größe des Personenkreises

Für wen ist der Betriebsrat zuständig und wen darf oder muss er in die Überprüfung mit einbeziehen? Hinsichtlich des Personenkreises werden Beschäftigte und auch Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen, als Leiharbeitnehmer erfasst (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Ob es Tarifangestell-

4 BAG 18.9.1973 – 1 ABR 7/73.
5 BAG 17.3.1983 – 6 ABR 33/80.
6 Ehemals BAG 28.2.1996 – 10 AZR 516/95.
7 Vgl. BAG 13.5.2015 – 10 AZR 266/14.
8 BAG 11.12.2007 – 1 AZR 869/06.
9 BAG 28.6.2006 – 10 AZR 385/05.
10 BAG 15.2.2005 – 9 AZR 116/04.

KURZ UND KNAPP

Voraussetzungen für betriebliche Übung

1. Der Arbeitgeber wiederholt regelmäßig – mindestens jedoch 3 x hintereinander – bestimmte Verhaltensweisen oder Vorgänge.
2. Liegen zwischen den Zahlungen/Vorgängen mehrere Jahre ohne (beispielsweise) Sonderzahlungen, besteht keine betriebliche Übung.
3. Die Leistungen müssen nicht gleichmäßig erbracht werden. Es muss jedoch der Eindruck einer Gesetzmäßigkeit oder eines Brauchs entstehen.
4. Kennzeichnend für die betriebliche Übung ist, dass sie ohne jede Erklärung erfolgt und auf tatsächlichem Verhalten des Arbeitgebers beruht. Die Beschäftigten müssen aus dem Verhalten des Arbeitgebers berechtigterweise den Schluss ziehen können, dass er sich auch in der Zukunft so verhalten will.
5. Es kommt nicht darauf an, dass der Arbeitgeber auch den Wunsch hatte, eine betriebliche Übung zu schaffen. Auch wenn er keine rechtliche Verpflichtung eingehen wollte, die Beschäftigten jedoch aus seinem Verhalten nach Treu und Glauben darauf vertrauen durften, dass er sich für die Zukunft binden will, entsteht eine betriebliche Übung.
6. Das Angebot des Arbeitgebers auf »Veränderungen der Arbeitsbedingungen« muss von den Beschäftigten angenommen werden. Diese Annahme kann auch stillschweigend geschehen, in dem einfach die Zahlung akzeptiert oder ein bestimmtes gewünschtes Verhalten an den Tag gelegt wird.

Ausnahmen hiervon:
Keine Bindung für die Zukunft entsteht, wenn der Arbeitgeber eindeutig klar macht, dass er sich an sein Verhalten nicht binden lassen will und die Zahlung ohne Rechtspflicht erfolgt. Aber auch, wenn diese Zahlungen als »freiwillig« gekennzeichnet werden, bringt dies lediglich zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber nicht bereits durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zur Zahlung verpflichtet ist. Der Begriff freiwillig genügt für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auf die Leistung auszuschließen.[12]

te oder außertarifliche (AT)-Angestellte sind, spielt ebenso keine Role, denn das Einblicksrecht in die Bruttogehaltslisten der AT-Angestellten ist ohne weiteren Anlass gegeben, wie das BAG schon 1987 feststellte.[11] Mit AT-Angestellten sind jedoch nur die »Außertariflichen Angestellten«, nicht aber die Leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG gemeint.

Information auch ohne Einwilligung

Ein Einblick in diese konkreten Entgeltdaten ist die Voraussetzung dafür, eine unterschiedliche Behandlung von Gruppen von Beschäftigten oder einzelnen Beschäftigten, von Frauen und Männern, Deutschen und Ausländern, Angehörigen von Gewerkschaften und nicht gewerkschaftlich gebundenen Beschäftigten oder auch von früheren und gegenwärtigen Betriebsratsmitgliedern im Verhältnis zu anderen Beschäftigten zu erkennen. Der Betriebsrat soll ermitteln können, ob eine innerbetriebliche Lohngerechtigkeit erreicht ist oder durch eine andere betriebliche Lohngestaltung erreicht werden kann.

Der Betriebsrat muss daher über alle von ihm vertretenen Beschäftigten und Betriebsangehörigen informiert werden. Er ist sogar gegen den Willen einzelner Beschäftigter zu informieren, da sein Recht (wie beispielsweise die Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes zu prüfen) schwerer wiegt.[13] Weder das Recht des Einzelnen auf informelle Selbstbestimmung, noch die Datenschutzgesetze sprechen dagegen, da es sich um die Ausübung betriebsverfassungsmäßiger Rechte handelt und dem Betriebsrat eine Verschwiegenheitspflicht nach § 79 BetrVG obliegt.[14]

Datenschutz im Betriebsratsbüro

Das Unternehmen ist also verpflichtet, dem Betriebsrat die Auskünfte zu erteilen, die er benötigt, um die ihm im BetrVG zugewiesenen

11 BAG 10.2.1987 – 1 ABR 43/84.

12 So BAG 20.2.2013 – 10 AZR 177/12.
13 BAG 20.12.1988 – 1 ABR 63/87.
14 § 80 Abs. 4 BetrVG Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.

GUT ZU WISSEN 2

Was tun bei Unregelmäßigkeiten?
Stellt der Betriebsrat Unregelmäßigkeiten fest, sollte er mit den betroffenen Beschäftigten sprechen. Fehler in den Listen:
- eine falsche Tarifeingruppierung
- eine diskriminierende Vergütungsstruktur
- eine Betriebsvereinbarung ist nicht richtig umgesetzt

Der Betriebsrat sollte den Arbeitgeber schriftlich auf einen Missstand hinweisen und eine Frist setzen, bis wann dieser die Entgelte korrigieren muss. Das Monatsgespräch eignet sich gut, um auf laufende Fristen hinzuweisen. Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung nicht nach, muss der Beschäftigte Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

allgemeinen Aufgaben zu erfüllen und die ihm gesetzlich zugeordneten Befugnisse wahrnehmen zu können. Im Rahmen seiner Überwachungsaufgabe hat der Betriebsrat Anspruch auf entsprechende Information, ohne dass er einen konkreten Rechtsverstoß belegen müsste.[15]

Die Betriebsräte unterliegen dabei der Verpflichtung, für die datenschutzkonforme Verarbeitung von Beschäftigtendaten in ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich zu sorgen (siehe dazu »Aus der Rechtsprechung« auf dieser Seite).[16]

Der Ansatz des BAG, dass der Betriebsrat eigenverantwortlich für den Datenschutz sorge,[17] bedeutet auch Verantwortung für seinen Umgang mit personenbezogenen Daten. Hierfür müssen Betriebsräte beispielsweise die Zwecke ihrer jeweiligen Datenverarbeitungen nach Maßgabe von Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO genau festlegen und Löschkonzepte (Art. 17 DSGVO) umsetzen. Sie müssen zudem in der Lage sein, Auskunftsansprüche (Art. 15 DSGVO) betroffener Personen zu beantworten und ein Verarbeitungsverzeichnis (Art. 30 DSGVO) führen. Sie haben ein angemessenes Schutzniveau für die verarbeiteten Beschäftigtendaten zu realisieren und die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit sicherzustellen.[18] Außerdem haben sie die erforderlichen technisch-organisatorischen Maßnahmen gegen einen Missbrauch von Daten selbstständig und nach pflichtgemäßem Ermessen umzusetzen (siehe dazu auch Checkliste).[19]

No-Gos für den Betriebsrat

Eine Weitergabe der durch die Einsichtnahme erlangten Kenntnisse ist unzulässig – jedenfalls soweit die Listen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse darstellen.[20] Der Betriebsrat ist jedoch berechtigt, den benachteiligten Arbeitnehmer über seinen besonderen Kenntnisstand zu informieren. Verstärkt wird dies durch die DSGVO, die eine Weitergabe außerhalb der Zweckbindung verbietet.

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist unzulässig, wenn dafür kein Zweck erkennbar ist und wenn dies nicht in personalisierter Form erforderlich ist. Diese Daten sind entweder zu anonymisieren oder zu löschen, wenn sie für die Zwecke, für die sie verarbeitet wurden, nicht mehr erforderlich sind. Die dem Betriebsrat vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten sind nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens zu löschen oder dem Arbeitgeber zurückzugeben. Eine nicht für den konkreten Anlass erforderliche ständige Aufbewahrung von Unterlagen und die dauernde Speicherung von Beschäftigtendaten ist unzulässig und rechtswidrig.[21]

AUS DER RECHTSPRECHUNG

Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle

Das BAG hat 1997 entschieden, dass der Betriebsrat bei der Verarbeitung seiner Daten Teil der speichernden Stelle, das heißt des Unternehmens, ist und keine eigene »speichernde Stelle« oder nach DSGVO »Verantwortlicher« (Art. 4 Nr. 7 DSGVO) sei. Das hatte zur Folge, dass der Betriebsrat bei den durch ihn verarbeiteten Daten selbst keine datenschutzrechtlichen Strukturen schaffen musste, sondern der Arbeitgeber in der Regel für den Betriebsrat diese Anforderungen mit erfüllt hat. Beschäftigte konnten also beispielsweise keine Auskunftsanträge an den Betriebsrat richten, sondern mussten sich hiermit an den Arbeitgeber wenden. Dennoch durfte der Datenschutzbeauftragte die Datenverarbeitung des Betriebsrats nach der Rechtsprechung nicht kontrollieren, weil der Datenschutzbeauftragte nach Auffassung des BAG als Teil des Arbeitgebers handelt und damit ein Eingriff in die Unabhängigkeit des Betriebsrats erfolge.[22]

CHECKLISTE

Datenschutzrechtliche To-dos für den Betriebsrat:

- Zwecke der jeweiligen Datenverarbeitungen genau festlegen
- Löschkonzepte umsetzen
- Auskunftsansprüche betroffener Personen beantworten
- Verarbeitungsverzeichnis der Daten führen
- Angemessenes Schutzniveau garantieren

15 BAG 3.12. 1982 – 7 AZR 622/80.
16 BAG 11.11.1997 – 1 ABR 21/97.
17 Vgl. auch BAG 18.7.2012 – 7 ABR 23/11.
18 Hajo Köppen, Datenschutz im Betriebsratsbüro, AiB EXTRA für dtb, August 2018, S. 35 ff.
19 So BAG 12.8.2009 – 7 ABR 15/08.
20 BAG 23.2.1973 – 1 ABR 17/72.
21 Hajo Köppen, Datenschutz im Betriebsratsbüro, a.a.O., S. 35 ff.
22 BAG 11.11.1997 – 1 ABR 21/97.

Das neue Datenschutzrecht 2018

Däubler / Wedde / Weichert / Sommer
EU-Datenschutz-Grundverordnung und BDSG-neu
Kompaktkommentar
2018. 1.379 Seiten, gebunden
€ 99,–
ISBN 978-3-7663-6615-3

www.bund-verlag.de/6615

BUND VERLAG
kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

AUS DEM GESETZ

Kurzer Überlick zu den wichtigsten im Beitrag genannten Paragraphen

§ 75 Abs. 1 BetrVG
Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG
Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG
Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

§ 80 Abs. 3 BetrVG
Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

§ 5 EntgTranspG
(1) Entgelt im Sinne dieses Gesetzes sind alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.

§ 7 EntgTranspG
Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO
Personenbezogene Daten müssen (...) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden (...) (»Zweckbindung«).

Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO
Personenbezogene Daten müssen (...) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein (»Datenminimierung«).

Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO
Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:
c) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;

Art. 17 Abs. 1 lit. a DSGVO
(...) personenbezogene Daten (sind) unverzüglich zu löschen, sofern einer der folgenden Gründe zutrifft:
a) Die personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig.

ARBEITSHILFE

Einsichtnahme in die Entgeltlisten

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsratsvorsitzende beabsichtigt am ... ab ... Uhr Einsicht in die Brutto-Entgeltlisten zu nehmen. Wir dürfen Sie daher auffordern, die entsprechenden Daten für alle Beschäftigten (einschließlich Auszubildende, Aushilfen, AT-Beschäftigte etc.) für den Zeitraum ... vorzubereiten. Die Listen müssen alle Vergütungsbestandteile enthalten (feste und variable Vergütung, Sonderzahlung, Zulagen, Zuschläge, geldwerte Vorteile etc.).
Bitte teilen Sie bis zum ... mit, wo eine zeitlich unbefristete und unbeobachtete Einsichtnahme erfolgen kann. Selbstverständlich können die Listen auch an den Betriebsratsvorsitzenden übergeben werden. Die vertrauliche Behandlung dieser personenbezogenen Daten wird ausdrücklich zugesichert.

Mit freundlichen Grüßen
.....
Betriebsratsvorsitzender

Helfen lassen

Oft gibt es sachkundige Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, die aber nicht Betriebsratsmitglieder sind. Dann kann der Betriebsrat diese hinzuziehen. Zur Pflicht des Arbeitgebers bezüglich der Informationsbeschaffung des Betriebsrats gehört, dass er nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG sachkundige Personen zur Verfügung stellt. Es handelt sich hierbei um eine erzwingbare Rechtspflicht. Das heißt, dass sie im Streitfall vom Betriebsrat gerichtlich durchgesetzt werden kann (und muss).

Der Anspruch auf das Bereitstellen von Auskunftspersonen ist nicht beschränkt auf eine Einzelperson, wie der Wortlaut des Gesetzes (»sachkundige Arbeitnehmer, Auskunftspersonen«) ergibt. Das bedeutet, dass einzelne Beschäftigte im Rahmen einer Einzelfalllösung herangezogen werden können, aber auch, dass mehrere Beschäftigte mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten können.

Externe Sachverständige

Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 3 BetrVG auch externe Sachverständige heranziehen. Sachverständige sind solche Personen, die dem Betriebsrat fehlende fachliche oder rechtliche Kenntnisse vermitteln, damit dieser seine Aufgaben in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ordnungsgemäß erfüllen kann.[23] Der Unterschied zur Auskunftsperson besteht darin, dass die/der Sachverständige weder zum Betrieb noch zum Unternehmen gehört, also ein »Externer« ist. Der Betriebsrat muss einen entsprechenden Beschluss fassen und der Arbeitgeber muss gefragt werden: Dem Wortlaut des Gesetzes ist zu entnehmen, dass der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber vereinbart haben muss, einen Sachverständigen heranzuziehen und die Hinzuziehung des Externen auch erforderlich sein muss.

Datenschutz kein Gegenargument

Der Betriebsrat hat das Recht, durch seinen Betriebsausschuss oder den Vorsitzenden in die Gehaltslisten aller von ihm vertretenen Beschäftigten Einblick zu nehmen. Einblick heißt nicht Vorlage von Unterlagen. Zu den Daten gehören auch die Gehälter im AT-Bereich, Zulagen, Prämien und auch Sachzuwendungen. Datenschutzrechtliche Aspekte sind kein Gegenargument, aber der Betriebsrat muss für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften in seinem Büro Sorge tragen. Durch interne und externe Sachverständige kann er sich dabei helfen lassen. ◁

Achim Thannheiser, Rechtsanwalt und Betriebswirt bei Rechtsanwälte Thannheiser und Koll., Hannover.
www.thannheiser.de

23 BAG 19.4.1989 – 7 ABR 87/87.

Entgeltgestaltung im Betrieb

Meine / Rohnert / Schulte-Meine Vetter (Hrsg.)
Handbuch Arbeit - Entgelt - Leistung
Entgelt-Rahmentarifverträge im Betrieb
7., neubearbeitete Auflage
2018. 510 Seiten, gebunden
€ 39,90
ISBN 978-3-7663-661-4

www.bund-verlag.de/6621

BUND VERLAG
kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20