



Einblick in Lohn- und Gehaltslisten

Vielfach Streitpunkt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Betriebsrat benötigt den Einblick in die Lohn- und Gehaltslisten um seinen Aufgaben nach §80 nachkommen zu können. Am deutlichsten in Beispielen wie Zahlung des Mindestlohns (Einhalten von Gesetzen durch den Arbeitgeber), Gleichstellung von Männern und Frauen (equal payment), richtige Eingruppierung.

Einblick kann nicht verweigert werden (notfalls Klage)

Über die Lohninformation sollte der BR nach außen stillschweigen wahren

Einblick durch den Betriebsausschuss, in Gremien kleiner als 9 Mitglieder (§28 BetrVG) durch den Betriebsratsvorsitzenden.

BRV oder Betriebsausschuss dürfen, bzw. müssen (bei Handlungszwang) die anderen Betriebsräte informieren.

Es besteht kein Recht eine Kopie, Abschriften dürfen gemacht werden (sollte der AG sich überlegen, denn das kann dauern)

BRV bzw. Betriebsausschuss sind entsprechende Räumlichkeiten bei der Einsicht zur Verfügung zu stellen, Betriebsräte haben das Recht die Einblicknahme, ohne Begleitung durch AG oder dessen Vertreter durchzuführen.

Das recht zur Einsicht bezieht sich auf die Bruttolohn- und Gehaltslisten mit der Aufschlüsselung aller Lohnbestandteile

Einblick in Lohn- und Gehaltslisten

Folgende Fragen werden ebenfalls beantwortet:

- **Warum kommt es über die Einsichtnahme des BR immer wieder zu Streitigkeiten?**
- **Wer darf Einblick nehmen?**
- **Welche Informationen müssen sich aus dem Einblick ergeben?**
- **Unter welchen Umständen ist die Einsichtnahme zu gewähren?**





Gesetzliche Grundlagen im BetrVG

Betriebsverfassungsgesetz § 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 83 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.



Einblick in Lohn- und Gehaltslisten

- (2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und umfasst insbesondere den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. **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.** Zu den erforderlichen Unterlagen gehören auch die Verträge, die der Beschäftigung der in Satz 1 genannten Personen zugrunde liegen. 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.
- (3) 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.
- (4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.