THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

AKTUELLES - AUSGABE JUNI 2009

Themen dieser Ausgabe

- EuGH, Urteil vom 18.06.2009 – C-88/08 – Altersdiskriminierung durch Nichtberücksichtigung von Dienstzeiten (Österreich)
- Arbeitsgericht Freiburg, Urteil vom 06.05.2009 – 12 Ca 187/08 – Hinweispflichten des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen
- Aktuelles zur Kurzarbeit: Entlastung der Arbeitgeber von Sozialversicherungsbeiträgen bei Kurzarbeit, Qualifizierung während der Kurzarbeit, Kurzarbeit für übernommene Auszubildende
- BAG, Urteil vom 06.05.2009 – 10 AZR 443/08 – blue pencil test
- BAG, Urteil vom 26.03.2009 – 2 AZR 879/07 – Änderungskündigung aus wichtigem Grund
- BAG, Urteil vom 18.03.2009 – 10 AZR 281/08 – Beseitigung einer betrieblichen Übung
- BAG, Beschluss vom 30.09.2008 – 1 ABR 54/07 – Anspruch des Betriebsrates auf Aufschlüsselung des Entgelts im Rahmen seines Verlangens auf Einsicht in die Bruttolohn – und Gehaltslisten

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

EuGH, Urteil vom 18.06.2009 – C-88/08 – Altersdiskriminierung durch Nichtberücksichtigung von Dienstzeiten (Österreich)

Die Nichtberücksichtigung von Dienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres bei der Festlegung von Dienstaltersstufen für die Entgeltfindung von Angestellten im öffentlichen Dienst in Österreich verstößt gegen das Gebot der Altersdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78/EG.

Die Entscheidung befasst sich mit der Frage, ob bei der Bemessung dienstzeitabhängiger Leistungen Beschäftigungszeiten ausgeklammert werden dürfen, die vor dem 18. Lebensjahr liegen. Nach einer Regelung des Vertragsbedienstetengesetz (VBG) in Österreich, dürfen für Leistungen, die von der Dauer des Dienstverhältnisses oder der Berufserfahrung abhängen grundsätzlich die vor Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienstverhältnis zurückgelegten Zeiten nicht berücksichtigt werden. Gerechtfertigt wird diese Regelung durch das Anliegen, Schülern der Sekundärschule keinen Anreiz zu bieten, die Schule frühzeitig zu verlassen und die Eingliederung von Lehrlingen in den Arbeitsmarkt nicht zu erschweren. Die Lehrzeit wird nach dem VBG auf die Dienstzeit angerechnet.

Die Regelung wirkt sich wie viele Stichtagsregelungen unmittelbar altersdiskriminierend aus. Arbeitnehmer, die ihre Berufserfahrung vor Vollendung des 18. Lebensjahres durch eine Lehre bei ihrem öffentlichen Arbeitgeber erworben haben, werden bei der Berechnung ihrer Dienstzeiten schlechter gestellt, als Arbeitnehmer, die ihre Lehre ganz oder teilweise nach Vollendung des 18. Lebensjahres absolviert haben.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Der EuGH hatte deshalb zu prüfen, ob die zur Begründung genannten Ziele die nach dem Lebensalter differenzierte Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Grundsätzlich dürfen der Zugang der Beschäftigung und die Bedingungen für die Entlohnung gemäß Artikel 6 Abs. 1 Buchstabe 1 a und b der Richtlinie 2000/78 von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter abhängig gemacht werden, wenn die Ungleichbehandlung wegen des Alters mit Blick auf die damit verfolgten Ziele „objektiv und angemessen“ ist.

Die zur Rechtsfertigung angeführten Absichten des österreichischen Gesetzgebers hat der EuGH nicht gebilligt.

Das Kriterium des Alters, in dem Berufserfahrung erworben wurde, sei nicht angemessen, um die allgemeine Bildung gegenüber der beruflichen Bildung zu bevorzugen. Das Alterskriterium sei auch nicht angemessen, um die Eingliederung von Jugendlichen mit beruflicher Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Die Nichtberücksichtigung der Lehrzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres sei nicht angemessen, weil die erworbene Berufserfahrung unterschiedslos für alle Angestellten vor Vollendung des 18. Lebensjahres unabhängig davon ausgeschlossen sei, in welchem Alter sie eingestellt werden. Das Kriterium des Alters, in dem die Berufserfahrung erworben wurde, erlaube keine Abgrenzung einer Gruppe von Personen, die durch ihr niedriges Alter definiert werde, um ihnen besondere Einstellungsbedingungen zur Förderung ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Im deutschen Recht existieren zahlreiche Stichtagsregelungen, deren altersdiskriminierende Wirkung mit teilweise widersprüchlichen Zielsetzungen begründet wird. Die Anwendbarkeit von § 622 BGB, dem zu Folge Beschäftigungszeiten vor Vollendung

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfristen unberücksichtigt bleiben sollen, ist dafür ein Beispiel. Die Vereinbarkeit dieser Regelung mit Europäischen Gemeinschaftsrecht bleibt auch nach dieser Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs weiterhin sehr fraglich.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Arbeitsgericht Freiburg, Urteil vom 06.05.2009 – 12 Ca 187/08 – Hinweispflichten des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen

Der Arbeitgeber ist bei Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zu keiner umfassenden Aufklärung verpflichtet. Lediglich im Einzelfall kann eine gesteigerte Hinweispflicht bestehen. Der Arbeitsgeber ist daher nicht generell verpflichtet, auf die Nachteile der sogenannten Zillmerung bei einer Direktversicherung hinzuweisen.

Die Aufklärungspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Entgeltumwandlungsvereinbarungen werden in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung unterschiedlich beurteilt. Das Arbeitsgericht Stuttgart hatte den Arbeitgeber beim Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung als verpflichtet angesehen, auf die Nachteile besonders hinzuweisen, die mit einer Zillmerung von Versicherungsverträgen verbunden ist.

Durch das neue Versicherungsvertragsgesetz ist die Problematik im Hinblick auf die Zillmerung entschärft, da das Zillmern seit Inkrafttreten des neuen Versicherungsvertragsgesetzes am 18.12.2007 verboten ist.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Aktuelles zur Kurzarbeit: Entlastung der Arbeitgeber von Sozialversicherungsbeiträgen bei Kurzarbeit

Der Bundestag hat am 19.06.2009 im Rahmen weitere Erleichterung für die Arbeitgeber beim Bezug von Kurzarbeitergeld beschlossen. Die Bundesagentur für Arbeit erstattet künftig ab dem 7. Monat Kurzarbeit die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge vollständig. Arbeitgeber sind dann also auch von der Zahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung für Kurzarbeit freigestellt. Die neuen Regelungen sollen bereits am 01.07.2009 in Kraft treten und gelten befristet bis 31.12.2010. Der Beginn der 6 Monatsfrist kann zurückbezogen werden. D.h. das Unternehmen, die zum 01.01.2009 Kurzarbeit eingeführt haben, können bereits ab 01.07.2009 von der Neuregelung profitieren. Auch die administrative Abwicklung wurde erleichtert. Soll die Kurzarbeit für die Dauer von drei Monaten und mehr unterbrochen werden, bedarf es innerhalb der Bezugsfrist keiner neuen Anzeige des Arbeitsausfalls mehr.

Qualifizierung während der Kurzarbeit

Für Beschäftigte, die während der Kurzarbeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die auf Kurzarbeit entfallenen Beiträge zur Sozialversicherung ohne Wartezeit sofort und bis zu 100 %.

Kurzarbeit für übernommene Auszubildende

Nach Beendigung ihrer Ausbildung im Betrieb übernommene Auszubildende und befristet Beschäftigte können nach der Neuregelung unmittelbar in die Kurzarbeit einbezogen werden, wenn sie in einem Betriebsteil arbeiten, für den Kurzarbeit beantragt ist.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 06.05.2009 – 10 AZR 443/08 – blue pencil test

Ist eine Klausel im Formulararbeitsvertrag sprachlich teilbar und wird der unwirksame Teil der Klausel „mit einem blauen Stift“ gestrichen (blue pencil test), ist die rechtliche Regelung aufrecht zu erhalten, wenn sie verständlich und wirksam ist.

Treffen die Arbeitsvertragsparteien eine entgeltrelevante Zielvereinbarung und vereinbaren sie gemeinsam für jedes Geschäftsjahr Ziele, wird der Arbeitnehmer nicht unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz BGB benachteiligt, wenn der Anspruch auf die Bonuszahlung daran gebunden ist, dass das Arbeitsverhältnis am Ende des Geschäftsjahres noch besteht.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 26.03.2009 – 2 AZR 879/07 – Änderungskündigung aus wichtigem Grund

Die Änderungskündigung aus wichtigem Grund gegenüber einem tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmer kann grundsätzlich auch auf betriebliche Gründe gestützt werden. Der Arbeitgeber muss aber Änderungen der Arbeitsbedingungen angeboten haben, die dem Arbeitnehmer billigerweise zuzumuten waren.

Der Maßstab ist außerordentlich streng. Das Bundesarbeitsgericht verlangt, dass der Arbeitgeber bereits bei der Erstellung des unternehmerischen Konzeptes die Interessen des tariflich unkündbaren Arbeitnehmer berücksichtigt und Organisationsstrukturen schafft, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach Möglichkeit ohne einschneidende Änderungen seiner Arbeitsbedingungen zulassen.

Das Urteil betrifft einen in der Praxis häufigen Fall. Der Arbeitnehmer hatte sich entschlossen, bestimmte Teilaufgaben der Personalabteilung (z.B. die Personalbuchhaltung) an einem anderen Standort in einer anderen Stadt zu zentralisieren. Das Bundesarbeitsgericht weist ausdrücklich darauf hin, dass unter den verschärften Bedingungen eines besonderen Kündigungsschutzes auch die Frage geprüft werden müsse, ob der Arbeitnehmer die Tätigkeit von zu Hause in einem Home Office verrichten könne.

Der Grundsatz der freien Unternehmerentscheidung wird damit erheblich eingeschränkt. Der Arbeitgeber wird genötigt, seine Organisationsentscheidung, wo die betrieblich erforderlichen Tätigkeiten verrichtet werden sollen, schlüssig zu begründen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Der Arbeitgeber muss vortragen, dass er den besonderen Kündigungsschutz bei der Gestaltung der unternehmerischen Entscheidung angemessen berücksichtigt hat und insbesondere auch weniger einschneidende Maßnahmen erwogen und ausgeschlossen hat. Der Arbeitgeber kann sich nicht auf die Freiheit der Unternehmerentscheidung zurückziehen, sondern muss nachvollziehbar darlegen, warum alternative Gestaltungen, die für den Mitarbeiter günstiger sind, nicht in Betracht kommen.

Die Vorbereitung und Durchsetzung einer Kündigung im Kündigungsschutzprozess in sogenannten Verlagerungsfällen ist damit bei Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz ganz besonders anspruchsvoll. Es besteht die Gefahr, dass der Prozessbevollmächtigte des Arbeitnehmers im Nachhinein zahlreiche imaginäre Gestaltungsalternativen diskutieren lässt und das Gericht eine von Ihnen für praktikabel hält.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 18.03.2009 – 10 AZR 281/08 – Beseitigung einer betrieblichen Übung

Selbst die unmissverständliche Erklärung des Arbeitgebers, das Weihnachtsgeld werde entgegen einer bisher bestehenden betrieblichen Übung zukünftig auf freiwilliger Basis gezahlt, ein Rechtsanspruch auf diese Leistung bestehe nicht, beseitigt die einmal im Wege der betrieblichen Übung begründeten Ansprüche auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die Weihnachtsgeldzahlung mit dieser Erklärung des Arbeitgebers dreimal hintereinander widerspruchslos entgegennimmt.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des 10. Senats konnte eine zu Rechtsansprüchen der Arbeitnehmer erstarkte betriebliche Übung durch ein gegenläufiges Verhalten des Arbeitgebers wieder beseitigt werden. Arbeitnehmern, die nach dreimaliger vorbehaltloser Zahlung von Weihnachtsgeld einen Anspruch auf die Fortführung dieser Leistungen in den Folgejahren erworben hatten, konnte nach dieser Rechtsprechung der Anspruch rechtswirksam wieder entzogen werden, indem die Zahlung des Weihnachtsgeldes umgekehrt drei Jahre hintereinander mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbunden wurde und der Arbeitnehmer die Zahlung widerspruchslos entgegennahm. In diesem Fall, so hatte der Senat angenommen, sei eine gegenläufige betriebliche Übung begründet worden, die es dem Arbeitgeber ermögliche, die Weihnachtsgeldzahlung unter Berufung auf den Freiwilligkeitsvorbehalt einzustellen. Durch die dreimalige widerspruchslose Annahme einer ausdrücklich unter Vorbehalt der Freiwilligkeit gezahlten Leistung schaffe der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber einen schutzwürdigen Vertrauenstatbestand.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Der Senat hat diese Rechtsprechung mit Rücksicht auf das Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts, mit der auch im Arbeitsrecht die AGB-Kontrolle im Sinne der §§ 305 ff. BGB eingeführt wurde, jetzt mit seiner Entscheidung vom 18.03.2009 ausdrücklich aufgegeben.

Nach der vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung vertretenden Vertragstheorie beruhen die Ansprüche der Arbeitnehmer aus einer betrieblichen Übung auf vertraglicher Grundlage. Ein im Arbeitsvertrag vereinbarter Anspruche des Arbeitnehmers auf eine Gratifikation könne durch eine Kündigung oder eine vertragliche Abrede unter Vorbehalt, verschlechtert oder beseitigt werden, nicht aber durch eine gegenläufige betriebliche Übung.

Der nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung entstandene Rechtsanspruch sei kein vertraglicher Anspruch minderer Rechtsbeständigkeit. Der Arbeitgeber könne ihn daher im Vergleich zu einem durch ausdrückliche arbeitsvertragliche Abrede begründeten Anspruch des Arbeitnehmers nicht unter erleichterten Voraussetzungen zu Fall bringen. Auch wenn der Arbeitgeber ausdrücklich erkläre, dass es sich bei der Zahlung von Weihnachtsgeld um eine freiwillige Leistung handele, auf die kein Rechtsanspruch bestehe, begründe das Schweigen des Arbeitnehmers auf diese Mitteilung und die widerspruchslose Entgegennahme der Zahlung keine vertragsändernde Abrede.

Erkläre der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Gratifikationszahlung beendet werde und durch eine Leistung ersetzt werden solle, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr bestehe und werde diese Erklärung vom Arbeitnehmer auch als Änderungs-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

angebot verstanden, so liege darin eine für eine Vielzahl von Verträge vorformulierte Vertragsbedingung im Sinne von § 305 I BGB.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, verstößt die Vorstellung, das Angebot des Arbeitgebers könne durch dreimalige widerspruchslose Entgegennahme im Wege der betrieblichen Übung angenommen werden, gegen § 308 Nr. 5 BGB, weil das Fingieren einer Vertragserklärung nach dieser Vorschrift unzulässig sei. § 308 Nr. 5 BGB untersage fingierte Erklärungen, wenn dem Vertragspartner die drohende Fiktionswirkung nicht hinreichend bewusst gemacht werde, ihm keine angemessene Frist zur Abgabe einer ausdrücklichen Erklärung eingeräumt sei und der Verwender sich vertraglich nicht dazu verpflichtet habe, den Vertragspartner bei Beginn der Frist auf die vorgesehene Bedeutung seines Verhaltens besonders hinzuweisen. Erforderlich sei also nicht nur ein Hinweis mit Fristsetzung, sondern zusätzlich ein entsprechender Vorbehalt im Arbeitsvertrag, dass durch Schweigen des Arbeitnehmers eine Annahmeerklärung fingiert werde und damit nach Hinweis mit Fristsetzung eine vertragliche Abrede zustande kommen könne. An einem solchen vertraglichen Vorbehalt fehlt es regelmäßig.

Aus den Entscheidungsgründen des Bundesarbeitsgerichts muss gefolgert werden, dass die Beseitigung einer betrieblichen Übung ohne Änderungskündigung des Arbeitgebers auf der Grundlage bestehender Verträge nicht mehr möglich ist. Die Vereinbarung der Fiktionswirkung kann nur bei Abschluss des ursprünglichen Arbeitsvertrages oder anlässlich einer Vertragsänderung geschehen.

Arbeitgeber, die sich die Möglichkeit offen halten wollen, eine

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

einmal begründete betriebliche Übung wieder zu beseitigen, müssen deshalb eine entsprechende Regelung in ihren Arbeitsvertrag aufnehmen. Sinnvoller dürfte es allerdings sein, das Entstehen eines Anspruchs im Wege der betrieblichen Übung durch eine rechtlich wirksame Regelung im Arbeitsvertrag von vorne herein zu verhindern.

Bei Arbeitsverträgen, die vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes begründet wurden, ist die Berufung auf die alte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch möglich. Die Ablösung einer bestehenden betrieblichen Übung setzt aber auch nach altem Recht voraus, dass der Arbeitgeber sich nicht auf den Hinweis der Freiwilligkeit beschränkt, sondern gegenüber den Arbeitnehmern unmissverständlich erklärt, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltslosen Zahlung beendet wird und durch eine Zahlung ersetzt werden soll, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr besteht. Der Arbeitgeber muss also auch bei Altverträgen unmissverständlich darauf hinweisen, dass aufgrund einer bestehenden betrieblichen Übung Ansprüche bestehen, die durch widerspruchslose Entgegennahme der nunmehr unter Freiwilligkeitsvorbehalt gestellten Leistung wieder entzogen werden sollen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Beschluss vom 30.09.2008 – 1 ABR 54/07 – Anspruch des Betriebsrates auf Aufschlüsselung des Entgelts im Rahmen seines Verlangens auf Einsicht in die Bruttolohn – und Gehaltslisten

Die Entscheidung befasst sich mit der Frage, ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG nur Einblick in die Bruttolohn- und Gehaltslisten verlangen kann, die beim Arbeitgeber auch tatsächlich geführt werden oder ob er sich die Gehaltslisten in die einzelnen Entgeltbestandteilen aufschlüsseln lassen darf.

§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber nur zur Überlassung vorhandener Unterlagen, nicht zu deren Erstellung oder Verschaffung bei Dritten. Es besteht deshalb grundsätzlich kein Anspruch des Betriebsrats auf Verschaffung von Unterlagen, die vom Arbeitgeber durch mühevolle Aufbereitung von Informationen erst geschaffen werden müssten. § 80 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG nimmt ausdrücklich Bezug auf die allgemeine Verpflichtung zur Vorlage erforderlicher Unterlagen. Eine weit verbreitete Auffassung schließt daraus, dass der Betriebsrat nur Einblick in jene Unterlagen nehmen könne, die der Arbeitgeber selbst führe. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, die Lohn- und Gehaltsdaten erst aufzubereiten, um dem Betriebsrat Einblick in eine zu diesem Zweck eigens erstellte, in sämtliche Entgeltbestandteile aufgeschlüsselte Liste zu gewähren.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt zunächst ausdrücklich, dass der Arbeitgeber grundsätzlich nur Einblick in solche Bruttolohn- und Gehaltslisten gewähren müsse, die er tatsächlich führe. Gleichzeitig stellt das Bundesarbeitsgericht aber klar, dass die

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

gesetzliche Regelung über das Einblicksrecht in die Bruttolohn- und Gehaltsliste nicht den allgemeinen Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BverfG verdränge. Anders als der Anspruch auf Vorlage von Unterlagen oder das Einblicksrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten setze der allgemeine Auskunftsanspruch nicht voraus, dass der Arbeitgeber über die vom Betriebsrat begehrten Informationen in Form von Unterlagen oder einer elektronischen Datei bereits verfüge. Der Auskunftsanspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG könne je nach Umständen wegen der Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG auch auf schriftliche Unterrichtung gerichtet sein. Gegenstand eines Auskunftsanspruches seien gegebenenfalls auch Informationen über die im Betrieb bestehende Lohn – und Gehaltsstruktur mit einer aufgeschlüsselten Aufstellung der gezahlten Löhne und Gehälter (z.B. Grundgehalt, Zulagen, Prämien, etc.). Zur Erfüllung des Auskunftsanspruches müsse der Arbeitgeber die schriftlichen Unterlagen oder Aufstellungen erforderlichenfalls selbst erstellen.

Bei Auskünften über Löhne und Gehälter sei der Betriebsrat aber darauf beschränkt, die Information durch Einblick in Unterlagen entgegen zu nehmen. Einen Anspruch auf Aushändigung der Unterlagen über Löhne und Gehälter habe er wegen des besonderen Personenbezugs dieser Daten nicht.

Die Entscheidung ist nicht überraschend, sondern führt die sehr großzügige Rechtsprechung zum Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG fort. Schon bisher hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Betriebsrat einen Anspruch auf Beschaffung von Informationen hat (BAG, 06.05.2003, AP Nr. 61 zu § 80 BetrVG 1972).

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Meinungsverschiedenheiten über den Umfang und die Art und Weise der erforderlichen Unterrichtung des Betriebsrates gehören zu den betriebsverfassungsrechtlichen Alltagsstreitigkeiten. Es steht zu befürchten, dass die großzügige Auslegung der Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 BetrVG als Arbeitsbeschaffungsprogramm für Personalabteilungen missdeutet wird.

Die Betriebsräte sind darauf hinzuweisen, dass Auskünfte auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur im erforderlichen Umfang zu erteilen sind. Wird vom Arbeitgeber eine Aufbereitung von Informationen in mühevoller Kleinarbeit verlangt, muss die dadurch bereit gestellte Information zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrates auch wirklich notwendig sein. Gerade im Bereich Lohn und Gehalt ist es m.E. angezeigt, sich zunächst auf Stichproben zu beschränken. Auch wird die Auskunftspflicht bei einem unverhältnismäßigen Aufwand seine Grenze finden müssen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen