



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **2. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Betriebsräte** im Jahre 2019 mit folgenden Themen:

- 1. Anspruch auf Einsichtnahme in nicht anonymisierte Bruttolohn- und Gehaltslisten**
LAG Niedersachsen, Beschluss vom 22.10.2018, Az.: 12 TaBV 23/18
- 2. Betriebsrat darf über geplanten Personalabbau berichten**
LAG Hessen, Beschluss vom 19.03.2018, Az.: 16 TaBV 185/17
- 3. Kein Anspruch auf Gewährung von halben Urlaubstagen**
LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 06.03.2019, Az.: 4 Sa 73/18

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

-
- 1. Anspruch auf Einsichtnahme in nicht anonymisierte Bruttolohn- und Gehaltslisten**
LAG Niedersachsen, Beschluss vom 22.10.2018, Az.: 12 TaBV 23/18

Zur effektiven Wahrnehmung seiner Überwachungsrechte aus § 80 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat berechtigt, in die nicht anonymisierten Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das LAG Niedersachsen hatte sich mit der Frage zu befassen, in welchem Umfang ein Arbeitgeber dem sich aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ergebenden Recht des Betriebsrats auf Einsicht in Lohn- und Gehaltslisten nachkommen muss. Die Arbeitgeberin hatte dem Betriebsrat Einblick lediglich in anonymisierte Listen gewährt. Das LAG gab dem Betriebsrat recht, der Einblick in die personalisierten Bruttolohn- und Gehaltslisten verlangt hatte. Das Gericht argumentiert hier mit der Überwachungsaufgabe des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 BetrVG. Um dieser Überwachungsaufgabe nachzukommen, habe der Betriebsrat sowohl tarifvertragliche Regelungen wie auch die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu überwachen. Gerade die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes könne nur dann durch den Betriebsrat überprüft werden, wenn dieser anhand von personalisierten

Listen die gezahlten Bruttolöhne und Gehälter vergleichen könne. Dabei wies das LAG die Ansicht der Arbeitgeberin zurück, wonach der Betriebsrat nur dann Anspruch auf eine personalisierte Liste haben sollte, wenn Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorlägen. Nach Ansicht des LAG erschwere eine solche Sichtweise die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats in unzulässiger Art und Weise.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Dem Einsichtsbegehren von Betriebsräten werden durch Arbeitgeber – gerade auch nach Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung – immer wieder datenschutzrechtliche Bedenken entgegen gehalten. Dies ist Unsinn. Das LAG hat in seiner Entscheidung zugleich ausdrücklich festgestellt, dass bei einer Einsicht in personalisierte Listen kein Verstoß gegen die DSGVO vorliegt, da ein Betriebsrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben nicht als außenstehender Dritter anzusehen ist. § 26 Abs. 6 BDSG stellt darüber hinaus ausdrücklich fest, dass einem Betriebsrat im Rahmen der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben datenschutzrechtliche Bestimmungen nicht entgegen stehen.

2. Betriebsrat darf über geplanten Personalabbau berichten

LAG Hessen, Beschluss vom 19.03.2018, Az.: 16 TaBV 185/17

Ein Betriebsratsmitglied darf nicht deswegen aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, weil es auf einer Betriebsversammlung über einen vom Arbeitgeber geplanten Personalabbau berichtet.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Arbeitgeber hatte einzelne Betriebsratsmitglieder in einem Gespräch über einen geplanten Personalabbau für den Fall unterrichtet, dass Produktionszahlen rückläufig seien. Die Betriebsratsmitglieder gaben die Inhalte des Gespräches in einer Betriebsratssitzung an die übrigen Betriebsratsmitglieder weiter. Eines dieser insofern unterrichteten Betriebsratsmitglieder gab die Informationen wiederum auf einer Betriebsversammlung an die anwesenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter. Der Arbeitgeber sah hierin eine bewusste Falschinformation sowie einen Vertrauensverstoß, weswegen er gerichtlich den Ausschluss des Betriebsratsmitgliedes aus dem Betriebsrat betrieb. Das Betreiben des Arbeitgebers war erfolglos. Das LAG Hessen sah in den Äußerungen des Betriebsratsmitgliedes auf der Betriebsversammlung eine Betätigung der grundgesetzlich geschützten Meinungsfreiheit. Darüber hinaus hatte der Redebeitrag des Mitgliedes nach Auffassung des Gerichtes eine wirtschaftliche Angelegenheit zum Gegenstand, welche gemäß § 45 BetrVG zulässiger Inhalt einer Betriebsversammlung ist. Ein Gesetzesverstoß konnte dem Betriebsratsmitglied daher nicht zur Last gelegt werden. Mangels Gesetzesverstoßes war daher auch das Ausschlussbegehren des Arbeitgebers erfolglos.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung ist richtig und wichtig. Solange eine vom Arbeitgeber preisgegebene Information von diesem nicht gemäß § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet wurde, haben Betriebsräte jedes Recht, diese an die Beschäftigten weiterzugeben. Auch „sensible Daten“ einer Firma, sei es Produktions- und Absatzzahlen oder die wirtschaftliche Lage betreffend, sind nicht per se geheimhaltungsbedürftig, sondern nur, wenn sie als solche vom Arbeitgeber bezeichnet werden. Zu Unrecht wird vielen Betriebsräten von Arbeitgeberseite insofern ein Verrat unterstellt. Betriebsräte sollten daher unbedingt um Inhalt und Tragweite der Vorschrift des § 79 BetrVG wissen.

3. Kein Anspruch auf Gewährung von halben Urlaubstagen

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 06.03.2019, Az.: 4 Sa 73/18

Das BUrlG kennt keinen Rechtsanspruch auf halbe Urlaubstage oder sonstige Bruchteile von Urlaubstagen. Jedenfalls ein Urlaubswunsch, der auf eine Zerstückelung und Atomisierung des Urlaubs in Kleinstraten gerichtet ist, muss daher nicht erfüllt werden.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der klagende Arbeitnehmer hatte von seinem Arbeitgeber in der Vergangenheit einen Großteil seines ihm vertraglich zustehenden Urlaubsanspruchs durch Gewährung von halben Urlaubstagen erfüllt bekommen. Der Arbeitnehmer begehrte halbe Urlaubstage auch für die Zukunft, was der Arbeitgeber ihm teilweise verweigerte. Die auf die Gewährung einer bestimmten Anzahl halber Urlaubstage gerichtete Klage des Arbeitnehmers blieb erfolglos. Das LAG bezog sich hierbei auf die gesetzliche Regelung des § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG, wonach der Urlaub zusammenhängend zu gewähren ist. Eine Ausnahme hiervon greift nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung erforderlich machen. Nach Ansicht des LAG war bereits nicht ersichtlich, dass allein der bloße Wunsch des Arbeitnehmers, einen geteilten Urlaub zu erhalten, ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund für eine solche Teilung darstellen könne. Jedenfalls ausgehend von der gesetzgeberischen Grundwertung, dass der Urlaub Erholungszwecken zu dienen habe, könne selbst auf Wunsch des Arbeitnehmers eine Zerstückelung und Atomisierung des Urlaubs in viele kleine Einheiten nicht gefordert werden, da eine solche Urlaubsgewährung keine ordnungsgemäße Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers wäre.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Oftmals stellt es in vielen Betrieben kein Problem dar, den (gesetzlich, vertraglich oder tariflich) zustehenden Urlaub zu stückeln. Jedenfalls muss aber nach § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG eine zusammenhängende Gewährung von mindestens zwei Urlaubswochen sichergestellt werden. Die vorliegende Entscheidung des LAG Baden-Württemberg zeigt, dass für die gängige Praxis, einzelne ganze oder auch halbe Urlaubstage zu gewähren, jedenfalls keine gesetzliche Grundlage besteht. Betriebsräten wäre zu empfehlen, zur Sicherung der bisherigen Praxis auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung entsprechend § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG hinzuwirken.