

## Betriebsverfassungsrechtliche Normen zur Prüfung und Gewährleistung von Entgeltgleichheit



Inhalte	Bestimmung im Wortlaut	Erläuterungen
Überwachungsaufgaben	<p><b>§ 80 Allgemeine Aufgaben</b>            (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</p>	<p>Die Überwachung von Rechtsnormen bezieht sich auch auf den Bereich der Entlohnung. Zu überwachen sind daher vor allem</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Art. 157 AEUV: das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer</li> <li>2. § 2 Abs. 1 Satz 2 AGG: das Diskriminierungsverbot beim Entgelt</li> <li>3. Entgelttarifverträge</li> <li>4. entgeltrelevante Betriebsvereinbarungen</li> </ol>
Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern	<p>2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen            2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ... zu fördern</p>	<p>Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht, d.h. er kann Maßnahmen beantragen, die zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Entgelt führen. Prüfungen zur Entgeltgleichheit sind hierfür eine wichtige Voraussetzung.</p>

<p>Einblicksrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten</p>	<p>(2) Satz 2: 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 Einsicht zu nehmen. 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.</p>	<p>Das Einblicksrecht dient insbesondere der Prüfung, ob die kollektiven Entgeltregelungen aus Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung eingehalten werden und ob die in § 75 Abs. 1 genannten Grundsätze nach Recht und Billigkeit und der Gleichbehandlung gewahrt sind (BAG 12.2.1980, AP Nr. 12 zu § 80 BetrVG 1972)</p> <p>Die Einsichtnahme ermöglicht auch einen Überblick über andere geldliche Leistungen des Arbeitgebers, die neben dem Arbeitsentgelt bestehen.</p> <p>Der Begriff „Bruttolöhne und -gehälter“ erfasst den Effektivverdienst und zwar einschließlich der übertariflichen Zulagen und freiwilligen Prämien. (BAG 17.7.1983, AP Nr. 18 zu § 80 BetrVG 1972)</p> <p>Es sind alle Entgeltbestandteile gemeint, unabhängig von ihrem individuellen oder kollektiven Charakter. Der Betriebsrat kann verlangen, dass das Entgelt für die Bedürfnisse des Betriebsrats aufgeschlüsselt wird; etwa hinsichtlich Überstunden, Schichtarbeit, Zulagen, Gratifikationen und anderen Sondervergütungen. Das Einblicksrecht umfasst auch Einmalzahlungen, die individuell ausgehandelt und gewährt werden. (BAG 10.2.1987, AP Nr. 27 zu § 80 BetrVG 1972)</p> <p>Das Einblicksrecht besteht unabhängig vom Einverständnis des einzelnen Beschäftigten. (BAG 20.12.1988, AP Nr. 5 zu § 92 ArbGG 1979)</p> <p>Ein Einsichtsrecht hat ein Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss. Bei Betriebsräten ohne Betriebsausschuss hat der Vorsitzende das Einsichtsrecht. Es kann auch einem anderen Betriebsratsmitglied übertragen werden. (BAG 16.8.1995, AiB 96, 360)</p>
--	---	--

<p>Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohngestaltung</p>	<p><b>§ 87 Mitbestimmungsrechte</b>  (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:  10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, ...   11. Festsetzung der Akkord und Prämiensätze und vergleichbare leistungsbezogene Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren</p>	<p>Der Betriebsrat muss die Grundsätze der Gleichbehandlung der Geschlechter beachten, wenn er seine Gestaltungsrechte ausübt.</p> <p>Die dabei anzustrebende innerbetriebliche Lohngerechtigkeit umfasst auch die Transparenz der Entgeltregelungen. Das Mitbestimmungsrecht erfasst auch außertarifliche Angestellte.</p> <p>Vergleichbar sind leistungsbezogene Entgelte, wenn der/die Beschäftigte in der Lage ist, das Arbeitsergebnis mit seiner/ihrer Leistung zu beeinflussen, d.h. wenn eine Leistung gemessen und mit einer Bezugs-/Normalleistung verglichen werden kann.</p>
---	--	--

Quelle: Tondorf, Karin; Jochmann-Döll, Andrea; Stand: März 2010