

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 26. September 2017
- 1 ABR 27/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:260917.B.1ABR27.16.0

I. Arbeitsgericht Elmshorn

Beschluss vom 3. Juni 2015
- 1 BV 10 e/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluss vom 9. Februar 2016
- 1 TaBV 43/15 -

Entscheidungsstichwort:

Einsichtsrecht des örtlichen Betriebsrats in unternehmensweite Bruttoentgeltlisten

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 27/16
1 TaBV 43/15
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. September 2017

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2. -

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 26. September 2017 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Dr. Klebe für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 9. Februar 2016 - 1 TaBV 43/15 - aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 3. Juni 2015 - 1 BV 10 e/15 - abgeändert:
Der Antrag des Betriebsrats wird abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über das Einsichtsrecht eines Betriebsrats in unternehmensbezogene Entgeltlisten. 1
- Die Arbeitgeberin betreibt ein Verkehrsunternehmen mit insgesamt vier Betrieben. In jedem davon ist ein Betriebsrat gebildet. Diese haben einen Gesamtbetriebsrat errichtet. Antragsteller ist der im Betrieb S gewählte Betriebsrat. Dieser hat einen Betriebsausschuss bestellt. 2
- Mit Schreiben vom 29. Januar 2015 verlangte der Betriebsrat Einsicht in Listen über die Bruttolöhne und -gehälter sämtlicher Arbeitnehmer des Unternehmens um nachvollziehen zu können, ob die Arbeitgeberin den unternehmenseinheitlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachte und die von ihm repräsentierte Belegschaft nicht benachteilige. Nachdem die Arbeitgeberin sich lediglich bereit erklärte, Einsichtnahme in eine betriebsbezogene Bruttoentgeltliste zu gewähren, hat der Betriebsrat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt, 3
1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, den Mitgliedern des Betriebsausschusses Einsicht in die mit Januar 2014 beginnenden Bruttolohn- und Gehaltslisten hinsichtlich sämtlicher Entgeltbestandteile aller Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten der Betriebe in B, E, G, Gl, S und Q zu gewähren,

hilfsweise,

2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, den Mitgliedern des Betriebsausschusses Einsicht in die mit Januar 2014 beginnenden Bruttolohn- und Gehaltslisten hinsichtlich sämtlicher Entgeltbestandteile aller im Unternehmen der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten zu gewähren.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. 4

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Die 5
dagegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht
zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbe-
schwerde verfolgt sie ihr Begehren weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Die Vorinstanzen haben dem An- 6
trag des Betriebsrats zu Unrecht entsprochen. Der Betriebsrat hat keinen An-
spruch auf Einsichtnahme in unternehmensbezogene Bruttoentgeltlisten.

I. Der Antrag ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 7

1. Die geltend gemachte Einsichtnahme betrifft einen einheitlichen Antrag. 8
Dem Betriebsrat geht es um die Einsichtnahme in Bruttolohn- und Gehaltslisten
sämtlicher Arbeitnehmer der Arbeitgeberin, ungeachtet der jeweiligen Betriebs-
zugehörigkeit, beginnend mit dem Jahr 2014. Solche Listen führt die Arbeitge-
berin sowohl betriebs- als auch unternehmensbezogen. Auf letztere bezieht
sich nach der Antragsbegründung des Betriebsrats sein Begehren. Dem ent-
spricht auch die Tenorierung des Landesarbeitsgerichts. Zudem haben die Be-
teiligten dieses Antragsverständnis in der Anhörung vor dem Senat bestätigt.

2. Der Antrag genügt den Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Ob 9
der Betriebsrat vergangenheits- und unbeschränkt zukunftsbezogen Einsicht
nehmen kann, ist eine Frage der Begründetheit und nicht - wie die Arbeitge-
berin meint - der Bestimmtheit. Ein auf künftige Leistung gerichteter Antrag ist
nach dem im Beschlussverfahren anwendbaren § 259 ZPO zulässig, wenn
nach den Umständen die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Arbeitgeber werde

sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (*BAG 14. Januar 2014 - 1 ABR 54/12 - Rn. 16*). Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt. Die Arbeitgeberin hat sich bisher geweigert, die begehrte Einsichtnahme zu ermöglichen. Es ist daher zu besorgen, sie werde dem Begehren auch in Zukunft nicht nachkommen. Ihre Bereitschaft, dem Betriebsrat Einblick in betriebsbezogene Bruttoentgeltlisten des S Betriebs zu gewähren, steht dem nicht entgegen. Auf solche Listen ist der Antrag nicht gerichtet.

II. Zu Recht haben die Vorinstanzen von weiteren Beteiligungen abgesehen. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen sind (*BAG 13. Dezember 2016 - 1 ABR 7/15 - Rn. 13, BAGE 157, 220*). Der Gesamtbetriebsrat ist von einer Entscheidung im vorliegenden Verfahren nicht betroffen. Dem antragstellenden Betriebsrat geht es nicht um die Wahrnehmung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zur Aufstellung überbetrieblicher Entlohnungsgrundsätze, sondern um die Wahrnehmung eines innerbetrieblichen Überwachungsrechts. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist auch der Betriebsrat des Betriebs B in einer betriebsverfassungsrechtlichen Position nicht ernsthaft berührt. Sein angekündigtes Begehren, die Arbeitgeberin habe es zu unterlassen, dem Betriebsrat des S Betriebs die Einsichtnahme in Entgeltlisten zu gestatten, in denen auch die Arbeitnehmer seines Betriebs aufgeführt seien, birgt nicht die ernsthafte Gefahr widerstreitender Entscheidungen. Ein solcher Anspruch findet im Betriebsverfassungsrecht keine Grundlage. 10

III. Der Antrag ist unbegründet. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Einblick in eine unternehmensweite Liste über Bruttolöhne und -gehälter von Arbeitnehmern zu gewähren, die nicht dem von ihm repräsentierten Betrieb angehören. 11

1. Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. In diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss be- 12

rechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Das Einsichtsrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG unterliegt aber den Grenzen der allgemeinen Regelung des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG. Danach setzt das Einsichtsrecht voraus, dass es zur Durchführung einer Aufgabe des Betriebsrats erforderlich ist. Ein solcher Aufgabenbezug ist regelmäßig schon deshalb gegeben, weil der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt werden. Hierzu gehört auch die sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes (*BAG 14. Januar 2014 - 1 ABR 54/12 - Rn. 23*). Dieser findet allerdings unternehmensweit Anwendung, wenn eine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf einzelne Betriebe beschränkt ist, sondern sich auf alle oder mehrere Betriebe des Unternehmens bezieht (*BAG 3. Dezember 2008 - 5 AZR 74/08 - Rn. 16, BAGE 128, 342*).

2. Aufgabe des Betriebsrats ist es aber, auf die Herstellung innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit hinzuwirken. Dazu benötigt er die Kenntnis effektiv gezahlter Vergütungen, um sich ein Urteil darüber bilden zu können, ob insoweit ein Zustand innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit existiert oder nur durch eine andere betriebliche Lohngestaltung erreicht werden kann. Ein Einsichtsrecht besteht deshalb auch dann, wenn der Betriebsrat gerade feststellen will, welche Arbeitnehmer welche Entgeltbestandteile erhalten und wie hoch diese sind. Grenzen des Einsichtsrechts liegen aber dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt (*BAG 23. Februar 2007 - 1 ABR 14/06 - Rn. 23 ff., BAGE 121, 139*). 13

3. Danach steht dem Betriebsrat das begehrte Einsichtsrecht nicht zu. Seine Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte sind auf den Betrieb begrenzt. 14

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber in Bezug auf die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer. Dieser hat eine Gleichbehandlung auch betriebsübergreifend zu gewährleisten, wenn seine ver- 15

teilende Entscheidung nicht auf den einzelnen Betrieb begrenzt ist, sondern sich auf alle oder mehrere Betriebe des Unternehmens bezieht. Dabei sind die Besonderheiten des Unternehmens und die seiner Betriebe zu berücksichtigen (*BAG 3. Dezember 2008 - 5 AZR 74/08 - Rn. 16, BAGE 128, 342*). Der unternehmensbezogene Gleichbehandlungsgrundsatz betrifft danach nicht die innerbetriebliche, sondern die überbetriebliche Lohngerechtigkeit und deren Gestaltung, für die ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG an den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln dem Gesamtbetriebsrat und nicht den örtlichen Betriebsräten zusteht. Das schließt eine darauf gerichtete Aufgabe des Betriebsrats aus.

b) Auch das vom Betriebsrat geltend gemachte Überwachungsrecht kann den von § 80 Abs. 2 BetrVG verlangten Aufgabenbezug nicht begründen. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. 16

aa) Dem Betriebsrat geht es, wie er in der Rechtsbeschwerdeerwiderung erneut klargestellt hat, um die Prüfung, ob die von ihm repräsentierten Beschäftigten im Verhältnis zu anderen unternehmenszugehörigen Arbeitnehmern benachteiligt werden, weil die Arbeitgeberin ersteren möglicherweise finanzielle Leistungen vorenthält, die sie letzteren ohne sachlich rechtfertigenden Grund gewährt. Das steht in keinem Zusammenhang mit einem Mitbestimmungsrecht zur innerbetrieblichen Lohngestaltung. Dem Betriebsrat ist auch nicht daran gelegen zu überwachen, ob der Arbeitgeber den unternehmenseinheitlichen Gleichbehandlungsgrundsatz insgesamt beachtet, sondern herauszufinden, ob Anhaltspunkte für eine solche Rechtsgrundlage für finanzielle Leistungen an Arbeitnehmer gerade seines Betriebs erkennbar sind. Das bloße Ermitteln einer Rechtsgrundlage für mögliche Entgeltklagen einzelner Arbeitnehmer „ins Blaue hinein“ ist nicht Teil der Überwachungsbefugnisse nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Diese sind auf die Durchführung von Arbeitnehmerschutzregelungen gerichtet. 17

bb) Ein betriebsübergreifendes Einsichtsrecht folgt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht aus der Pflicht eines Arbeitgebers, den Betriebsrat über den betrieblichen Einsatz von Fremdpersonal oder freien 18

Mitarbeitern zu informieren. Auch ein solcher Informationsanspruch verlangt, dass ein Beteiligungsrecht nicht offensichtlich ausgeschlossen ist (vgl. BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 90, 288).

Schmidt

Treber

Heinkel

Fasbender

T. Klebe