

6 TaBV 19/01

10 BV 169/00

(Nürnberg)



LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

In Sachen

... ./... ..

wegen Sonstiges

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat unter Mitwirkung des Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht **Beiersmann** als Vorsitzender und der ehrenamtlichen Richter Bischof und Schmitznägel aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Dezember 2001

für Recht erkannt:

1. Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23.02.2001 Gz. 10 BV 169/00 wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei der Verteilung von Aktienoptionen.

Antragsteller ist der im Betrieb der Antragsgegnerin gewählte Betriebsrat. Der Betrieb besteht aus zwei Betriebsteilen in N.... Es handelt sich um den einzigen Betrieb der Antragsgegnerin. Der frühere weitere Betrieb in A... existiert nicht mehr. Ein Gesamtbetriebsrat besteht daher nicht mehr.

Im Geschäftsjahr 1999/2000 hat die Muttergesellschaft der Antragsgegnerin nach ihrem "Long Term Incentive Plan" Aktienoptionen an etwa 60 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Antragsgegnerin ohne Mitwirkung des Antragstellers verteilt.

Der Antragsteller ist der Auffassung, nach § 80 Abs. 2 BetrVG stehe ihm das Recht zu, zu erfahren, um welche Mitarbeiter es sich handle und welche Aktienoptionen unter den entsprechenden Mitarbeitern verteilt worden seien. Ihm stehe gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Verteilung der Optionen ein Mitbestimmungsrecht zu. Das gleiche Recht stehe ihr wegen der im Monat November 2000 zugeteilten Aktienoptionen zu.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich beantragt:

1. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, dem Antragsteller eine Liste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten, denen im Geschäftsjahr 1999/2000 Aktien-Optionen zugeteilt wurden, zur Verfügung zu stellen.
2. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, dem Antragsteller eine Liste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten, denen im Monat November 2000 Aktien-Optionen zugeteilt wurden, zur Verfügung zu stellen.
3. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, dem Antragsteller eine Liste mit den von ihrer Muttergesellschaft L... für das Geschäftsjahr 1999/2000 sowie für den Ausgabetermin November 2000 unterbreiteten Vorschlägen hinsichtlich der bei den Aktien-Optionen zu berücksichtigenden Mitarbeiter und der auf diese entfallenden Stückzahl mit Ausnahme der leitenden Angestellten sowie den Kriterien, von denen sie sich bei der Unterbreitung der Vorschläge hat leiten lassen, zur Verfügung zu stellen.

Die Antragsgegnerin hat erstinstanzlich

Zurückweisung der Anträge beantragt.

Sie hat vorgetragen, dass die Aktienoptionen nicht von ihr, sondern von der amerikanischen Muttergesellschaft L... durchgeführt würden. Sie entscheide nach ihrem "Long Term Incentive Plan", ob, wann, wieviele und zu welchen Konditionen in welchem Zeitraum Optionen verteilt würden und in welchem Zeitraum sie ausgeübt werden müssten oder verfielen. Die Muttergesellschaft sichte die von den einzelnen Business-Units (BUs) getätigten Vorschläge. Diese seien wiederum über die Ländergrenzen hinaus gebildet. Die Mitarbeiter unterzeichneten eine Stock-Options-Vereinbarung nach dem Recht des US-Staates D....

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat dem Antrag durch Beschluss vom 23.02.2001 stattgegeben. Wegen des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags wird auf I. der Gründe Bezug genommen.

Zur Begründung des Beschlusses hat das Arbeitsgericht unter II. der Gründe ausgeführt, dem Betriebsrat stehe bei der Verteilung der Aktienoptionen ein qualifiziertes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu. Durch das Mitbestimmungsrecht sollten Arbeitnehmer, sofern kein Tarifvertrag eingreife, vor von einseitigem Interesse des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltungen geschützt werden. Es gehe um die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit. Zum Lohn zählten alle Geld- oder geldwerten Leistungen oder Vorteile, die mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis gewährt würden. Die Freiwilligkeit der Leistung schließe das Mitbestimmungsrecht nicht aus. Die Aktienoptionen würden mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis gewährt. Hieraus folge auch das umfassende Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG.

Gegen den der Antragsgegnerin am 30.04.2001 zugestellten Beschluss legte diese am 28.05.2001 Beschwerde ein, die sie mit am 26.06.2001 eingegangenem Schriftsatz begründete. Zur Begründung hat sie im Wesentlichen vorgetragen, für sechs Mitarbeiter im Personalbereich seien Aktienoptionen beantragt worden. Nur ein Mitarbeiter habe sie erhalten und das in - gegenüber dem Antrag - doppelter Anzahl. Anstelle der im "Antrag" aufgeführten fünf weiteren Mitarbeiter erhielten andere, nicht genannte Mitarbeiter Aktienoptionen. Nur 17 % der Mitarbeiter, für die Aktienoptionen beantragt worden seien, hätten diese auch erhalten und 83 % seien leer ausgegangen oder hätten andere Aktienoptionen erhalten.

Das Auskunftsbegehren sei für sie überhaupt nur erfüllbar, weil sie vorsichtshalber eine Information für Steuerzwecke erbeten habe und auch erhalten habe. Sie habe nicht gewusst, ob die Optionen lohnsteuerpflichtig seien. Tatsächlich habe sich später bei den Optionen kein geldwerter Vorteil ergeben. Das Arbeitsgericht habe auch nicht berücksichtigt, dass die Vergabe ausdrücklich außerhalb des mit der Tochtergesellschaft bestehenden Arbeitsverhältnisses und der Vergütung gewährt werde.

Dem Antragsteller stünde allenfalls ein Einsichtsrecht zu. Sie habe mehreren Betriebsratsmitgliedern Einsicht in die Excel-Liste mit Kostenstelle, Name des Optionsempfängers und Stückzahl per PC-Beamer gewährt. Eine weitere Kostenliste gebe es nicht.

Sie könne auch nicht über alle Vorschläge berichten, weil in manchen Fällen die Vorschlagsberechtigten nicht Mitarbeiter der Antragsgegnerin seien. Das treffe innerhalb der Region EMEA (Europa, mittlerer Osten, Asien) auf immerhin 38 Vorgesetzte und weitere Chefs außerhalb der EMEA mit insgesamt 238 Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen zu. Zudem führe sie Restrukturierungsmaßnahmen durch. Davon seien auch

Vorschlagsberechtigte betroffen gewesen, die für Fragen nicht mehr zur Verfügung stünden. Schließlich habe ihr die Muttergesellschaft verboten, die Liste an den Antragsteller oder Dritte herauszugeben.

Die Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 02. Februar 2001 mit dem AZ: 10 BV 169/00, wird abgeändert.
2. Die Anträge des Antragstellers und Beschwerdegegners werden zurückgewiesen.

Der Antragsteller und Beschwerdegegner beantragt:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Er trägt vor, die Antragsgegnerin habe nicht bestritten, dass im Geschäftsjahr 1999/2000 an rund 60 % der Mitarbeiter Aktienoptionen der L... verteilt worden seien. Die Verteilung auf die einzelnen Mitarbeiter werde ausschließlich durch die sogenannten Business-Units vorgenommen. Jedenfalls sei sie berufen, Vorschläge hinsichtlich der im Aktienoptionsprogramm zu beteiligenden Mitarbeiter und der Stückzahl zu machen. Die Excel-Liste umfasse nicht die unterbreiteten Vorschläge, sondern allenfalls die tatsächlich gewährten Optionen. Es sei auch vollkommen unklar, auf welchen Zeitraum sich die Excel-Liste beziehen solle.

Die Aktienoptionen seien Bestandteil der Vergütung. Sie würden als Entgelt für besondere Leistungen bei der Mehrung des Unternehmenswertes gewährt. Bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts gehe es vor allen Dingen um die Verteilungsgerechtigkeit. Die Antragsgegnerin habe auch einen eigenen Gestaltungsspielraum bei den Vorschlägen. Es komme nicht darauf an, ob die Aktienoptionen im Einzelfall werthaltig seien. Dies könne sich innerhalb kürzester Zeit ändern. Vorschlags- und Verteillisten fielen auch nicht unter die Bruttolohnlisten.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft und in der Form und Frist der §§ 87 Abs. 2, 89 Abs. 1 und 2 ArbGG eingelegt und begründet worden.

III.

Die Beschwerde ist unbegründet.

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. 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. Zur Prüfung der Frage, ob dem Betriebsrat bei der Gewährung von Aktienoptionen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zusteht, sind dem Betriebsrat auch die angeforderten Listen der Mitarbeiter bzw. die Vorschläge der bei den Aktienoptionen zu berücksichtigenden Mitarbeiter und die entfallende Stückzahl mitzuteilen. Die leitenden Angestellten sind im Antrag ausdrücklich ausgenommen. Für den Auskunftsanspruch genügt es, dass der Betriebsrat die Auskunft benötigt, um feststellen zu können, ob ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht und ob er davon Gebrauch machen soll, sofern nicht ein Mitbestimmungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt (BAG, Beschluss vom 16.01.1998 - 1 ABR 34/98 -, AP Nr. 31 zu § 80 BetrVG 1972). Im vorliegenden Fall kann nicht gesagt werden, dass ein Mitbestimmungsrecht offensichtlich nicht in Betracht komme. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden. Bei der betrieblichen Lohngestaltung handelt es sich um das Festlegen kollektiver, abstrakter Regelungen für die Entlohnung. Es geht um die Struktur des Lohnes, die Grundlage der Lohnpfindung oder die betriebliche Lohngerechtigkeit, nicht aber unmittelbar um die Lohnhöhe (BAGE 45, 91 [103] = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit kann durch die Gewährung von Aktienoptionen berührt sein. Es sind zwei Fallgestaltungen denkbar, dass die Aktienoptionen nur der Verkaufsförderung der Aktien der Muttergesellschaft dienen. Dies wird aber nicht vorgetragen. Gerade auch die Verknüpfung mit Vorschlägen aus den einzelnen Unternehmensebenen spricht dafür, dass hier im Hinblick auf die Arbeitsverhältnisse zusätzliche Leistungen gewährt werden. Für die vorliegende Entscheidung ist maßgeblich, dass jedenfalls nicht offensichtlich ein Mitbestimmungsrecht nicht in Betracht kommt.

Die Antragsgegnerin kann sich nicht darauf berufen, dass letztlich die Entscheidungen von der Muttergesellschaft getroffen werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats scheitert nicht daran, dass die Aufgaben des Arbeitgebers ins Ausland verlagert werden und die Geschäftsführer nicht über alles die eigene Firma betreffende informiert werden. Die Antragsgegnerin hat die Rechtsform der GmbH. Wenn die Gesellschafter der GmbH unter nur teilweiser Einschaltung der Geschäftsführer zusätzliche Leistungen an Arbeitnehmer erbringen, müssen sie hierbei auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist nicht davon abhängig, ob die Gesellschafter der Antragsgegnerin über den Kopf der Geschäftsführer hinweg zusätzliche Arbeitsvergütungen an die Arbeitnehmer der Gesellschaft gewähren. Es kommt auch nicht darauf an, ob die Gesellschafter ausländische Gesellschafter sind.

Der antragstellende Betriebsrat ist auch berechtigt, die Vorlage der Unterlagen zu verlangen. Unterlagen sind alle Schriftstücke, die der Arbeitgeber in Besitz hat und

die Angaben erhalten, die für die Aufgabe des Betriebsrats, zu deren Durchführung sie verlangt werden, von Belang sind. Es muss nochmal klargestellt werden, dass Unterlagen dem Arbeitgeber auch dann zur Verfügung stehen, wenn sie lediglich den Gesellschaftern und nicht den Geschäftsführern zur Verfügung stehen. Bei den verlangten Unterlagen handelt es sich auch nicht um Bruttolohn- und Gehaltslisten, für die nur ein Einsichtsrecht besteht. Es geht vielmehr darum, dass der Betriebsrat anhand der Unterlagen prüfen können muss, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht besteht und ob er überhaupt weiter tätig werden will. Dies lässt sich nicht mit einer Excel-Vorführung von einzelnen Betriebsratsmitgliedern entscheiden, sondern bedarf der genaueren Analyse und Erläuterung gegebenenfalls auch durch Auskunftspersonen des Arbeitgebers.

Die Beschwerde ist daher als unbegründet zurückzuweisen.

IV.

Die Rechtsbeschwerde ist gemäß § 92 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Der Rechtssache kommt grundsätzliche Bedeutung zu. Dies gilt einmal wegen des Auslandsbezugs, zum anderen aber auch wegen der Frage, ob die Unterlagen überlassen werden müssen. Auf § 26 Nr. 7 EGZPO wird hingewiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann von der Antragsgegnerin Rechtsbeschwerde eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach der Zustellung dieses Beschlusses beim Bundesarbeitsgericht, **Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt** (Telefax-Nr. 0361/2636 - 20 00) eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung schriftlich begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Beiersmann, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Bischof, Ehrenamtlicher Richter

Schmittnägel, Ehrenamtlicher Richter