

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

5 TaBV 2/14

7 BV 26/13

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 24.09.2015

Rechtsvorschriften: §§ 80 Abs. 2, 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

Orientierungshilfe:

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG Auskunft über die einem einzelnen Mitarbeiter gewährte Zulage verlangen, wenn dieser Mitarbeiter auf den Lohn- und Gehaltslisten nicht enthalten ist.

Beschluss:

1. Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 1. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg, Aktenzeichen: 7 BV 26/13, wird der Beteiligten zu 2. aufgegeben, dem Beteiligten zu 1. durch Vorlage geeigneter Unterlagen, Auskunft über die gewährten Zulagen zum Grundgehalt des Mitarbeiters M... unter Aufschlüsselung deren Zusammensetzung für die Zeit vom 01.09.2010 - 30.09.2013 zu geben.
2. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.
3. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Einsichtnahme bzw. hilfsweise über die Auskunft über das Gehalt des Mitarbeiters M....

Die Beteiligte zu 2. ist ein Logistikunternehmen und gehört zur H...-Gruppe. Sie betreibt in G... ein Call-Off-Lager, von dem aus die süddeutschen Filialen der Unternehmensgruppe

mit Waren beliefert werden. Der Beteiligte zu 1. ist der im Betrieb in G... gebildete neunköpfige Betriebsrat.

Der Mitarbeiter M... war in der Zeit vom 01.09.2010 bis 30.09.2013 stellvertretender Call-Off-Manager bei der Beteiligten zu 2. In dieser Position war er der einzige Beschäftigte. Mit Schreiben vom 22.05.2013 hat der Betriebsrat die Beteiligte zu 2. aufgefordert, Auskunft über die monatliche Höhe der an den Mitarbeiter M... ausgezahlten regelmäßigen und unregelmäßigen übertariflichen Entgelte schriftlich zu erteilen. Die Beteiligte zu 2. lehnte eine Auskunft ab mit der Begründung, Herr M... sei leitender Angestellter. Die Beteiligten haben in einem weiteren Beschlussverfahren zum Az.: 11 BV 69/12 über die Frage gestritten, ob es sich bei dem Mitarbeiter M... um einen leitenden Angestellten i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG handelt. Mit Beschluss vom 25.04.2013 hat das Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg - festgestellt, dass der Mitarbeiter M... kein leitender Angestellter ist. Dieser Beschluss ist in Rechtskraft erwachsen. Seit 01.10.2013 ist der Mitarbeiter M... Call-Off-Manager und damit - zwischen den Beteiligten unstreitig - leitender Angestellter i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG. Die Position des stellvertretenden Call-Off-Managers ist in Wegfall geraten.

Mit Schreiben vom 18.06.2013 (auf Bl. 81 d. A. wird Bezug genommen) hat der Vorsitzende des Beteiligten zu 1. unter Beifügung der Tagesordnung (auf Bl. 82 f. d. A. wird Bezug genommen) die Mitglieder des Beteiligten zu 1. einschließlich der Nachrücker zur Sitzung am 20.06.2013 eingeladen. Auf der Tagesordnung findet sich unter Punkt 12 die „Auskunft über Bezüge von Herrn M... - weitere Vorgehensweise ggf Beauftragung einer Prozessvertretung“. In der Sitzung am 20.06.2013 hat der Beteiligte zu 1. mit neun Ja-Stimmen die Beauftragung des Prozessbevollmächtigten und die Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens beschlossen.

Der Beteiligte zu 1. hat erstinstanzlich ein Einsichtsrecht in das Gehalt des Mitarbeiters M... für den Zeitraum 01.09.2010 bis 30.09.2013 für gegeben erachtet. Dieses Einsichtsrecht in alle Lohnbestandteile bestehe unabhängig von ihrem individuellen oder kollektiven Charakter. Der Beteiligte zu 1. könne nur dann feststellen, ob kollektive Interessen berührt seien, wenn er Kenntnis über etwaige tarifliche Zulagen habe. Dieses Ein-

sichtsrecht bestehe auch für zurückliegende Zeiträume. Die Sicherstellung der Lohngerechtigkeit sei kein ausschließlich vorwärts gerichtetes Ziel.

Der Beteiligte zu 1. hat beantragt,

der Antragsgegnerin aufzugeben, dem Betriebsrat Einsicht in die Bruttolöhne und Gehälter unter Aufschlüsselung aller Lohnbestandteile des Mitarbeiters M... für die Zeit vom 01.09.2010 bis 30.09.2013 zu gewähren.

Die Beteiligte zu 2. hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2. hat argumentiert, dass ein Einsichtsrecht nicht gegeben sei. Es mangle bereits am Rechtsschutzbedürfnis, da es seit dem 01.10.2013 keinen Arbeitnehmer mehr gebe, der die Position des stellvertretenden Call-Off-Managers ausübe. Auch davor sei der Mitarbeiter M... der Einzige in dieser Position gewesen. Damit könne der Beteiligte zu 1. aus der Einsicht in die Gehaltsunterlagen keine Erkenntnisse gewinnen, die für seine Tätigkeit erforderlich wären. Ein Aufgabenbezug zur Betriebsrattätigkeit bestehe insoweit nicht. Es handele sich um eine individuell ausgehandelte Vergütung, die keinen kollektiven Bezug habe. Der Aufgabenbezug scheitere weiterhin daran, dass es sich um einen in der Vergangenheit liegenden und damit abgeschlossenen Zeitraum handeln würde.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat den Antrag für unbegründet erachtet. Grundsätzlich sei zwar ein Auskunftsanspruch nach § 80 Absatz 2 Satz 1, 2 BetrVG gegeben. Die Grenzen des Auskunftsanspruchs lägen jedoch dort, wo Anhaltspunkte dafür fehlen würden, dass ein Beteiligungsrecht in Betracht käme. Der Betriebsrat könne losgelöst von dem Bestehen einer gesetzlichen Aufgabe nicht verlangen, dass er vom Arbeitgeber über betriebliche Vorgänge informiert oder über dessen Kenntnisstand unterrichtet werde. Ein Beteiligungsrecht des Beteiligten zu 1. sei nicht ersichtlich, da der Mitbestimmung nicht die individuelle Lohngestaltung unterfallen würde. Nachdem der Mitarbeiter M... der einzige Mit-

arbeiter in der Position eines stellvertretenden Call-Off-Managers gewesen sei, sei ein kollektiver Bezug nicht gegeben, so dass Entlohnungsgrundsätze, die mehrere Mitarbeiter betreffen würden, nicht ersichtlich seien.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Aschaffenburg - vom 17.12.2013 ist dem Antragsteller am 07.01.2014 zugestellt worden. Die Beschwerdeschrift vom 27.01.2014 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 28.01.2014 eingegangen. Die Beschwerdebegründung vom 07.04.2014 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 07.04.2014 eingegangen. Die Begründungsfrist war bis zum 07.04.2014 verlängert worden.

Der Beschwerdeführer hat unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages darauf hingewiesen, dass übertarifliche Lohnanteile in der Praxis nach generalisierten Grundsätzen unterschiedlichster Art gewährt werden würden. Auch bei individuellen Vereinbarungen werde jedenfalls immer dann, wenn ein Vergleich mit einer Normal- oder Minderleistung vorgenommen werde, automatisch ein kollektiver Bezug hergestellt, weil andere Arbeitnehmer betrachtet werden müssten. Der Betriebsrat könne sich nur dann ein Urteil darüber bilden, ob eine innerbetriebliche Lohngerechtigkeit bestünde, wenn er alle Lohngruppen zu jeder Zeit kenne und diese zueinander in Bezug setzen könne. Erst nach Einsichtnahme könne der Betriebsrat die Lohngerechtigkeit zu anderen Mitarbeitern vergleichen und prüfen, inwieweit der Mitarbeiter M... Zulagen erhalten habe, die möglicherweise aufgrund Allgemeinbezug auch anderen Mitarbeitern zustehen würden.

Der Beteiligte zu 1. stellt daher den Antrag,

den Beschluss des Arbeitsgerichtes Aschaffenburg mit dem Aktenzeichen 7 BV 26/13 vom 17.12.2013 aufzuheben und der Antragsgegnerin aufzugeben, dem Betriebsrat Einsicht in die Bruttolöhne unter Aufschlüsselung aller Lohnbestandteile des Mitarbeiters M... für die Zeit vom 01.09.2010 bis 30.09.2013 zu gewähren.

Hilfsweise,

der Beteiligten zu 2. wird aufgegeben, dem Beteiligten zu 1. durch Vorlage geeigneter Unterlagen Auskunft über die Bruttolöhne unter Auf-

- 5 -

schlüsselung aller Lohnbestandteile des Mitarbeiters M... für die Zeit vom 01.09.2010 bis 30.09.2013 zu geben

und weiter hilfsweise,

der Beteiligten zu 2. wird aufgegeben, dem Beteiligten zu 1. durch Vorlage geeigneter Unterlagen, Auskunft über die gewährten Zulagen zum Grundgehalt unter Aufschlüsselung der Zusammensetzung aller Bestandteile des Mitarbeiters M... für die Zeit vom 01.09.2010 bis 30.09.2013 zu geben.

Die Beteiligte zu 2. beantragt,

den Antrag nebst den Hilfsanträgen zurückzuweisen.

Die Beschwerdeführerin weist darauf hin, dass nach ihrer Meinung ein Einblicksrecht nur soweit zu gewähren sei, als es zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich sei. An diesem geforderten Aufgabenbezug fehle es vorliegend, denn es bestünde offensichtlich kein Mitbestimmungsrecht bzw. eine allgemeine Aufgabe des Betriebsrates. In Betracht käme lediglich ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dieses bestünde jedoch lediglich bei einem kollektiven Bezug. Ein solcher Bezug scheidet jedoch vorliegend aus. Soweit die Beteiligte zu 1. im Rahmen des Beschwerdeverfahrens Hilfsanträge gestellt habe, sei die Antragsänderung unzulässig. Die Beteiligte zu 2. stimme der Antragsänderung nicht zu, sie sei auch nicht sachdienlich.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Akteninhalt und die zwischen den beiden Beteiligten gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Die zulässige, insbesondere form- und fristgerecht zum Landesarbeitsgericht erhobene und begründete Beschwerde ist nur im zweiten Hilfsantrag begründet.

1. Die nunmehr in der Beschwerdeinstanz gestellten Anträge sind Klageänderungen im Sinne des § 81 Abs. 3 Satz 1 ArbGG, da erstinstanzlich lediglich ein Einsichtsrecht in die Bruttolohnlisten reklamiert worden ist und nunmehr dies im Rahmen der Hilfsanträge auf einen Auskunftsanspruch erweitert wird. Die Beteiligte zu 2. hat die Zustimmung für die Klageänderung abgelehnt. Das Gericht kann jedoch unabhängig vom Verhalten der Beteiligten die Antragsänderung als sachdienlich zulassen. Dies ist vorliegend der Fall, da der bisherige Verfahrensstoff genutzt werden kann und ein neues Verfahren auf diese Weise vermieden wird. Der Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit steht dabei im Vordergrund (BAG vom 06.12.2001 - 2 AZR 733/00 zitiert nach Juris). Darüber hinaus sind die gestellten Anträge insoweit deckungsgleich, als über Lohnbestandteile des Mitarbeiters M... das Informationsbedürfnis des Betriebsrates gedeckt werden soll. Eine Sachdienlichkeit ist daher zu bejahen.

2.
 - a) Der Hauptantrag erwies sich als unbegründet. Das streitige Einsichtsrecht in die Lohnlisten wurde durch die Beteiligte zu 2. erfüllt.

Das Einsichtsrecht umfasst alle Lohn- und Gehaltsbestandteile tariflicher wie außertariflicher Art, unabhängig davon, ob es sich um einmalige oder wiederkehrende Leistungen des Arbeitgebers handelt und unabhängig davon, ob sie kollektivrechtlich oder einzelvertraglich vereinbart sind. § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG lässt sich nicht entnehmen, dass bestimmte Lohnbestandteile generell vom Einsichtsrecht des Betriebsrates ausgenommen sind (BAG vom 10.02.1987 - 1 ABR 43/84 und BAG vom 14.01.2014 - 1 ABR 54/12 zitiert nach Juris). Dabei ist zu beachten, dass das Einsichtsrecht des Betriebsrates besteht, soweit dies zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Der Betriebsrat muss ein besonderes Überwachungsbedürfnis nicht darlegen. Der nötige 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. Der Dar-

legung eines besonderen Anlasses für die Ausübung des Einsichtsrechtes bedarf es dabei auch im Hinblick auf individuell vereinbarte übertarifliche Vergütungen nicht. Der Betriebsrat benötigt die Kenntnis der effektiv gezahlten 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, welcher Arbeitnehmer Sonderzahlungen erhalten hat und wie hoch diese sind. Die Grenzen des Einsichtsrechts liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt (BAG vom 13.02.2007 - 1 ABR 14/06 und BAG vom 14.01.2014 - 1 ABR 54/12 a.a.O.).

- b) Entsprechend der Anlage BR1 (Blatt 3 d.A.) hat der Betriebsausschuss der Geschäftsleitung mitgeteilt, dass im Rahmen der Prüfung der Lohn- und Gehaltslisten aufgefallen sei, dass Herr M... nicht aufgeführt sei.

Der Betriebsrat kann jedoch nur Einsicht in Unterlagen verlangen, die der Arbeitgeber, zumindest in Form einer elektronischen Datei, tatsächlich besitzt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nicht vorhandene Unterlagen erst zu erstellen (BAG vom 30.09.2008 - 1 ABR 54/07 in BAGE 128, 92). Nachdem der Antragsteller selbst nicht behauptet, dass noch weitere Listen existent sind, in denen Herr M... aufgeführt ist, war der Hauptantrag insoweit abzuweisen.

3. Der weitergehende Hilfsantrag, in dem der Beteiligte zu 1. auch bezüglich des Grundgehaltes Auskunft begehrt, war ebenfalls abzuweisen, da die erkennende Kammer hierfür keinen Aufgabenbezug erkennen kann. Soweit war zwischen den Beteiligten unstreitig, dass es sich bei dem Grundgehalt von Herrn M... um ein ausgehandeltes Gehalt und nicht um eine Bezahlung nach einem Tarifsysteem handelt. Darüber hinaus war zwischen beiden Parteien unstreitig, dass die Position, die Herr M... inne hatte, innerhalb des Betriebes nur einmal vorhanden war, es sich auch um eine hervorgehobene Position (stellvertretender Betriebsleiter) gehandelt hat, so dass ein möglicher Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz insoweit nicht ersichtlich ist. Auch ein kollektivrechtlicher Bezug des Grundgehaltes des Herrn M... ist nicht ersichtlich, so

dass der diesbezügliche Hilfsantrag abzuweisen war.

4. Dem zweiten Hilfsantrag des Beteiligten zu 1. war stattzugeben. Mangels Vorhandenseins entsprechender Lohn- und Gehaltslisten, auf denen der Mitarbeiter M... zu finden ist, ergibt sich für den Beteiligten zu 1. der allgemeine Auskunftsanspruch (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Auch hier gilt, dass zu fordern ist, dass die Auskunft für die Durchführung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich ist. Dies ist vorliegend zu bejahen. Durch das Auskunftsrecht wird dem Betriebsrat die Möglichkeit gegeben zu überprüfen, ob die Zahlung von Zulagen auf einem abstrakten System beruht und damit ein kollektiver Tatbestand vorliegt. Da dies zumindest nicht ausgeschlossen werden kann, besteht eine ausreichende Wahrscheinlichkeit für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dem steht nicht entgegen, dass die Vergütung des Mitarbeiters M... nach dem Vortrag der Arbeitgeberin individuell ausgehandelt wurde. Durch die zu erteilende Auskunft wird dem Betriebsrat erst überhaupt ermöglicht zu prüfen, ob z.B. der Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Erbringung von Sonderzahlungen eingehalten wurde und ob für die Zahlung einer Zulage ein kollektiver Tatbestand zu bejahen ist (siehe hierzu auch: BAG vom 14.01.2014 - 1 ABR 54/12 a.a.O.).
5. Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst (§ 2 Abs. 2 GKG) und für die Zulassung der Rechtsbeschwerde bestand kein gesetzlicher Grund (§ 92 a, 72 Abs. 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung findet ein Rechtsmittel nicht statt;
auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.

Nöth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Herrmann
ehrenamtlicher Richter

Schnackig
ehrenamtlicher Richter