

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 TaBV 9/18

5 BV 45 c/17 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.05.2019

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 23.05.2019 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

beschlossen:

1. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 15.02.2018, Az. 5 BV 45 c/17, abgeändert und die Anträge des Betriebsrats abgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann d. Beteiligte Ziff. 1 durch Einreichung einer Rechtsbeschwerdeschrift bei dem

Bundesarbeitsgericht, Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt, Save ID: govello-1143466074128-000000748, DE-Mail-Adresse: bag@bundesarbeitsgericht.de-mail.de

Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss

innen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Rechtsbeschwerdeführer muss die Rechtsbeschwerde begründen. Die Rechtsbeschwerdebegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Rechtsbeschwerdeschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Rechtsbeschwerdebegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Rechtsbeschwerde beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Rechtsbeschwerde gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Rechtsbeschwerde eingelegt werde.

Die Rechtsbeschwerde und ihre Begründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Rechtsbeschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses beigelegt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46 c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen).

Gründe

A.

In der Beschwerdeinstanz streiten die Beteiligten im Wesentlichen darüber, ob der Betriebsrat von der Arbeitgeberin verlangen kann, seinem Vorsitzenden oder einem von ihm benannten Betriebsratsmitglied monatlich Einblick in die Bruttolohn- und Bruttogehaltslisten zu gewähren.

Der Beteiligte zu 1 (künftig: Betriebsrat) ist der im Betrieb der Beteiligten zu 2 (künftig: Arbeitgeberin) gebildete 7-köpfige Betriebsrat. Die Arbeitgeberin produziert und vermarktet Kurz- und Langwaffen und ist tarifgebunden. Im Januar 2017 gewährte die

Arbeitgeberin dem Betriebsrat auf entsprechendes Verlangen hin Einsicht in eine Excel-Tabelle, in der für jeden Monat des Jahres 2016 für jede/n namentlich benannten Arbeitnehmer/in ein Bruttogesamtentgelt und ergänzend eine Monatsdurchschnittssumme und eine Jahressumme aufgeführt waren. Es fehlte eine Aufschlüsselung nach Grundgehalt und Zuschlägen, Bonuszahlungen etc.

Am 15.06.2017 forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin unter Fristsetzung bis zum 23.06.2017 erneut dazu auf, Einblick in die aktuellen Lohn- und Gehaltslisten zu gewähren. Mit Schreiben vom 21.06.2017 forderte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur Mitteilung der Notwendigkeit der erneuten Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten auf. Daraufhin teilte der Betriebsrat am 04.07.2017 mit, dass er gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG jederzeit die Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten fordern könne. Die Einsichtnahme diene der Überprüfung der Einhaltung der Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG, insbesondere des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Mit Schreiben vom 19.07.2017 lehnte die Arbeitgeberin das Begehren des Betriebsrats ab. Der Betriebsrat fasste daraufhin am 27.07.2017 den Beschluss, „ein Beschlussverfahren zur Einsichtnahme (der Lohn- und Gehaltslisten) einzuleiten“ (Bl. 187 d. A.).

Am 09.08.2017 hat der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht rechtshängig gemacht.

Der Antragsteller hat gemeint,

dass das Recht zur Einsichtnahme in die Bruttolohn- und -gehaltslisten anlasslos bestehe. Die monatliche Einsichtnahme sei zur Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlich, da er nur so seine Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte ordnungsgemäß und zeitnah wahrnehmen könne. Konkret sei es so, dass er die Einhaltung der unstreitig Anfang 2018 vereinbarten „Änderung/Ergänzung zur Betriebsvereinbarung zur betriebsüblichen Arbeitszeit vom 10.11.2011“ überwachen wolle, in welcher Zuschläge für Mehrarbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen und für Nachtarbeit geregelt seien. Außerdem habe die Einsichtnahme in die Excel-Tabelle im Januar 2017 gezeigt, dass das Gesamtbruttoentgelt einzelner Arbeitnehmer/innen in einzelnen Monaten große Differenzen aufweise. Der Betriebsrat gehe daher davon aus, dass die Beklagte unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11

BetrVG Sonderzahlungen geleistet habe. Die Arbeitgeberin könne ihm wegen der monatlichen Einsichtnahme auch keinen hohen Zeit- und Verwaltungsaufwand entgegenhalten, da die Einsichtnahme auch in digitaler Form gewährt werden könne.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

dem Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreterin oder einem anderen von dem Betriebsrat bestimmten Mitglied monatlich Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten der Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten hinsichtlich sämtlicher Entgeltbestandteile - aufgeschlüsselt nach der monatlichen Grundvergütung, der Leistungszulage und der übertariflichen Zulage sowie Einmalzahlungen, wie bspw. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien, Boni oder Gratifikationen sowie Überstundenzuschläge - zu gewähren,

hilfsweise,

dem Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreterin oder einem anderen von dem Betriebsrat bestimmten Mitglied Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten der Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten hinsichtlich sämtlicher Entgeltbestandteile - aufgeschlüsselt nach der monatlichen Grundvergütung, der Leistungszulage und der übertariflichen Zulage sowie Einmalzahlungen, wie bspw. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien, Boni oder Gratifikationen sowie Überstundenzuschlägen - zu gewähren.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat gemeint,

die Anträge seien zu weitgehend, da der Betriebsrat die Einsichtnahme nicht für ein beliebiges Betriebsratsmitglied beanspruchen könne. Der Betriebsrat könne das Einsichtsrecht nur für ein Betriebsratsmitglied, das nicht Betriebsratsvorsitzender oder stellvertretender Betriebsratsvorsitzender sei, beanspruchen, wenn er diesem Betriebsratsmitglied die Führung der laufenden Geschäfte übertragen habe. Im Übrigen seien die Anträge hinsichtlich des Inhaltes der begehrten Bruttolohn- und -gehaltslisten mangels eines Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, da hinsichtlich deren Inhaltes bis zum letztendlich gestellten Hauptantrag kein Streit zwischen den Beteiligten bestanden habe bzw. bestehe. Lediglich die Frequenz des Einsichtnamerechts sei im Streit. Die vorgebrachten konkreten Argumente zur Begründung des monatlichen Ein-

sichtnahmerechts seien nur vorgeschoben, da der Antragsteller nach der Einsichtnahme im Januar 2017 bis zu seinem Schriftsatz vom 12.01.2018 im Hinblick auf die von ihm vermuteten mitbestimmungswidrig erfolgten Sonderzahlungen nicht aktiv geworden sei. Eine monatliche Einsichtnahme sei auch ungeeignet, da von den vorgelegten Bruttolohn- und -gehaltslisten keine Abschriften gefertigt werden dürften und damit ein Vergleich zwischen den einzelnen Monatsentgelten nicht möglich sei. Im Übrigen seien auch schon vor dem 01.01.2018 Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagszuschläge gezahlt worden. Die monatliche Vorlage der Bruttolohn- und -gehaltslisten mit einzelnen aufgeschlüsselten Entgeltbestandteilen käme einem dauerhaften Zugang zum Entgeltabrechnungssystem gleich. Ein Anspruch hierauf bestehe nicht. Die monatliche Einsichtnahme bedeute auch einen erheblichen Aufwand, da die Entgeltabrechnungen - unstreitig - von einem externen Dienstleister erstellt würden und dieser die entsprechenden Auflistungen erstellen und an sie, die Arbeitgeberin, übermitteln müsste.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 15.02.2018 dem Hauptantrag des Betriebsrats stattgegeben. Der Antrag sei zulässig und begründet. Soweit für die Beschwerdeinstanz relevant, hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass der Betriebsrat gegenüber der Arbeitgeberin beanspruchen könne, dass diese seinem Vorsitzenden, im Verhinderungsfalle dessen Stellvertreter und sofern er, der Betriebsrat, das Einsichtsrecht dauerhaft einem anderen Betriebsratsmitglied übertragen habe, diesem monatlich Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten mit der im Antrag beschriebenen Aufschlüsselung gewähre. Dies ergebe sich aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Dem Betriebsrat stehe zur Durchführung seiner Aufgaben auch ein monatliches Einsichtsrecht zu. Der Betriebsrat wolle einerseits überwachen, ob Sonderzahlungen in welcher Höhe an welche Arbeitnehmer wann entrichtet werden, um so die Einhaltung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG sicherzustellen. Zum anderen wolle er die Einhaltung der zum Jahresanfang vereinbarten „Ergänzung/Änderung der Betriebsvereinbarung zur betriebsüblichen Arbeitszeit vom 10.11.2011“ hinsichtlich der dortigen Zuschlagsregelungen überwachen. Das Recht zur Einsichtnahme bestehe auch monatlich wiederkehrend, da nur so feststellbar sei, ob die Arbeitgeberin Sonderzahlungen leiste, bei denen eventuell ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen könnte. Dem monatlichen Einsichtsrecht stehe nicht entgegen, dass sie,

die Arbeitgeberin, dem Betriebsrat für 2016 Einsicht in eine Jahresaufstellung über die Bruttolöhne und -gehälter gewährt habe. Es sei die freie Entscheidung des Betriebsrats, dass er zeitnah monatlich im Zusammenhang mit dem Abrechnungszyklus Einsicht nehmen wolle. Der von der Arbeitgeberin eingewandte Aufwand stehe der monatlichen Einsichtnahme nicht entgegen.

Gegen den ihr am 01.03.2018 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 20.03.2018 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Beschwerde eingelegt und diese am 30.04.2018 begründet.

Die Arbeitgeberin trägt vor, das Arbeitsgericht habe die zweistufige Prüfung zur Feststellung des strittigen Einsichtsrechts nicht gewährt. Insbesondere werde durch den angefochtenen Beschluss die Prüfung der Erforderlichkeit unverhältnismäßig ausgedehnt. Durch die Verpflichtung, dem Betriebsrat monatlich Einsicht zu gewähren, werde der Betriebsrat jeder Prüfung seines Handelns entledigt. Sie, die Arbeitgeberin, werde zeitlich unbefristet und somit über Jahre oder Jahrzehnte hinweg verpflichtet, dem Betriebsrat gleichsam voraussetzungslos monatlich Einsicht in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter zu gewähren, ohne dass dieser zuvor prüfen müsse, ob er die Einsichtnahme überhaupt konkret benötige. Damit seien Konstellationen nicht berücksichtigt, die es denkbar erscheinen ließen, dem Betriebsrat die Einsichtnahme zu verwehren, weil dieser ohne Prüfung der Erforderlichkeit von seinem Einsichtsrecht Gebrauch machen könne. Das in § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG geregelte Einsichtnahmerecht des Betriebsrats setze durch die Formulierung „in diesem Rahmen“ die Erforderlichkeit für die Betriebsratsarbeit voraus. Damit habe sich der Gesetzgeber klar gegen einen Zwang in Form eines unbefristeten, voraussetzungslosen, dauerhaften monatlichen „Müssens“ entschieden. Der angefochtene Beschluss verkehre das gesetzlich eingeräumte Einsichtsrecht in eine ausnahmslose monatliche Vorlagepflicht. Mit der angefochtenen Entscheidung werde das nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG vorausgesetzte „Verlangen“ des Betriebsrats abgeschafft. Erwachse der angefochtene Beschluss in Rechtskraft, bestehe keine Möglichkeit mehr, die Einsichtnahme auf Rechtsmissbrauch überprüfen zu lassen. Die fehlende Erforderlichkeit einer monatlichen Vorlagepflicht und damit deren Unverhältnismäßigkeit ergebe sich auch daraus, dass der Betriebsrat nach Erlass

des angefochtenen Beschlusses nicht einmal tatsächlich Einsicht in die bereitliegenden Entgeltlisten genommen habe. Das Arbeitsgericht sei auch zu Unrecht davon ausgegangen, dass der Betriebsrat ausschließlich durch monatlich wiederkehrende Einsichtnahme feststellen könne, ob sie, die Arbeitgeberin, Sonderzahlungen unter Verletzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats leiste. Die außergerichtlich dem Betriebsrat angebotene halbjährliche Übersicht über die Entgelte und Entgeltbestandteile sei hierfür wesentlich dienlicher gewesen. Der Betriebsrat benötige zur Durchsetzung seiner Überwachungsaufgaben keine monatliche Einsichtnahme in die strittigen Entgeltlisten. Die mit dem angefochtenen Beschluss gewährte monatliche Einsichtnahme komme einer dauerhaften Einsichtnahme in das Entgeltsystem gleich, da sie, die Arbeitgeberin, nur monatliche Abrechnungen erstelle. Der Antrag des Betriebsrats sei bereits als Globalantrag unbegründet. In Zeiten ohne Entgeltveränderungen (gleichbleibende Anzahl der Mitarbeiter, gleichmäßige Auslastung) fehle die Erforderlichkeit einer monatlichen Einsichtnahme in die Entgeltlisten. Zudem sei denkbar, dass sie einen weiteren Betrieb im In- oder Ausland errichte. Für die dort beschäftigten Arbeitnehmer sei der Betriebsrat nicht zuständig. Auf Einsichtnahme in die diese Arbeitnehmer betreffenden Entgeltlisten habe der Betriebsrat nicht das Recht. Der angefochtene Beschluss verpflichte sie indessen, Einsicht in die Entgeltlisten „aller“ Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten zu gewähren.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 15.02.2018, Az. 5 BV 45 c/17, abzuändern und die Anträge des Betriebsrats zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Betriebsrat verteidigt

den angefochtenen Beschluss des Arbeitsgerichts. Die Arbeitgeberin verkenne, dass sie gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG im Grundsatz verpflichtet sei, von sich aus ihn, den Betriebsrat, zu unterrichten. Darüber hinaus werde ihm, dem Betriebsrat, ein entsprechender Anspruch eingeräumt, diese Unterrichtungspflicht durch Einsichtnahme in die

Gehaltslisten durchzusetzen. Daher widerspreche es nicht dem Gedanken der Informationsverpflichtung, dem Betriebsrat regelmäßig, nämlich monatlich, Einsicht in die Entgeltlisten zu gewähren. Die Arbeitgeberin verkenne, dass es für die Einsichtnahme in die Entgeltlisten keines besonderen Anlasses bedürfe. Im Übrigen werde auch nicht „das Verlangen“ der Einsichtnahme durch den angefochtenen Beschluss abgeschafft. Der Betriebsrat sei nicht gehindert, mit der Arbeitgeberin anstelle der monatlichen Einsichtnahme in die Entgeltlisten beispielsweise eine vierteljährliche Einsichtnahme zu vereinbaren.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 07.03.2019 verwiesen.

B.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig, insbesondere ist sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, Abs. 2; 89 Abs. 2; 66 Abs. 1; 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 518; 519 ZPO.

Die Beschwerde hat auch in der Sache Erfolg. Der Hauptantrag ist unbegründet (I.) und für den Hilfsantrag fehlt es am Rechtsschutzinteresse (II.).

II. Der zuletzt gestellte Hauptantrag ist zulässig.

1. Zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens und zur Beauftragung eines Rechtsanwalts ist ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats erforderlich. Ist die Beschlussfassung unterblieben oder fehlerhaft erfolgt, ist der Betriebsrat in dem Beschlussverfahren nicht wirksam vertreten und ein Prozessrechtsverhältnis kommt nicht zustande. Der für den Betriebsrat gestellte Antrag ist in diesem Falle als unzulässig abzuweisen (BAG, Beschl. v. 06.12.2006 - 7 ABR 62/05 -, Rn. 19, juris; BAG Beschl. v. 18.02.2003 - 1 ABR 17/02 -, juris). Die Unwirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses über die Einleitung eines konkreten Beschlussverfahrens und die Be-

auftragung eines Rechtsanwalts kann durch einen ordnungsgemäßen späteren Beschluss geheilt werden. Der Betriebsrat kann mithin die bereits erfolgte Einleitung eines Beschlussverfahrens und die erfolgte Beauftragung eines Verfahrensbevollmächtigten während des Laufs des Beschlussverfahrens genehmigen. Die Genehmigung durch eine nachträgliche Beschlussfassung ist bis zum Ergehen einer Prozessentscheidung, durch den der Antrag als unzulässig abgewiesen wird, möglich. Zu einem späteren Zeitpunkt kann eine rückwirkende Heilung des Mangels nicht mehr erfolgen (BAG, Beschl. v. 04.11.2015 - 7 ABR 61/13 -, Rn. 25, Juris; BAG, Beschl. v. 18.02.2003 - 1 ABR 17/02 -, Rn. 53 f. juris).

2. Unter diesen Voraussetzungen ist der zuletzt gestellte Hauptantrag, der auf die wiederkehrende monatliche Gewährung des Einsichtsrechts in die Lohn- und Gehaltslisten gerichtet ist, zulässig.

a) Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung vom 27.07.2017 den Beschluss gefasst, das vorliegende Beschlussverfahren betreffend die Gewährung des Einsichtsrechts in die Lohn- und Gehaltslisten einzuleiten und ihre Verfahrensbevollmächtigten damit zu beauftragen. Nach dem Inhalt dieses Beschlusses bezog sich der Gegenstand des einzuleitenden Beschlussverfahrens zunächst nur auf die Forderung des Betriebsrats, aktuell, d. h. einmalig (nicht monatlich wiederkehrend), Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten nehmen zu können. Der Regelungsgehalt des Betriebsratsbeschlusses vom 27.07.2017 deckt sich mithin inhaltlich nicht mit demjenigen des Hauptantrages.

b) Gleichwohl ist der Hauptantrag in der zuletzt gestellten Fassung zulässig.

Der Betriebsrat hat mit ergänzendem Beschluss vom 14.03.2019 (Bl. 189 d. A.) beschlossen, dass seine Verfahrensbevollmächtigten im Rahmen eines Beschlussverfahrens ein „monatliches“ Einsichtsrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten durchsetzen sollen. Dieser Beschluss deckt unstreitig den hier streitigen Regelungsgegenstand des regelmäßigen, monatlich zu gewährenden Einsichtsrechts des Betriebsrats in die Lohn- und Gehaltslisten ab. Der Betriebsrat hat auf diese Weise zu erkennen gegeben, dass beide schon getroffenen Maßnahmen, nämlich die Beauftragung seiner Verfahrensbevollmächtigten und die Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens mit

dem hier strittigen Hauptantrag, von seinem Willen getragen werden. Er hat damit den Hauptantrag nachträglich genehmigt.

Dagegen bestehen vorliegend keine rechtlichen Bedenken. Die Heilung der anfänglich unzureichenden Beauftragung der Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates zur Einleitung des hier strittigen Beschlussverfahrens konnte auch noch in der zweiten Instanz erfolgen. Die Unwirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses über die Einleitung eines konkreten Beschlussverfahrens und die Beauftragung eines Rechtsanwalts kann durch einen ordnungsgemäßen späteren Beschluss geheilt werden. Dies gilt zumindest so lange, bis sein rechtshängiger Antrag nicht durch arbeitsgerichtlichen (Prozess-)Beschluss als unzulässig verworfen wurde (BAG, Beschl. v. 04.11.2015 - 7 ABR 61/13 -, Rn. 44, Juris). Durch eine nachträgliche Genehmigung darf einer zu Recht ergangenen Prozessentscheidung nicht die Grundlage entzogen werden. Mit Erlass des arbeitsgerichtlichen Beschlusses besteht keine genehmigungsfähige Rechtsgrundlage mehr. In diesem Fall kann der Betriebsrat im Beschwerdeverfahren nur noch einwenden, dass entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts vor Erlass des angefochtenen (Prozess-)Beschlusses bereits eine ordnungsgemäße Bevollmächtigung seiner Verfahrensbevollmächtigten zur Einleitung des streitigen Beschlussverfahrens (nachträglich) getroffen wurde (BAG, Beschl. v. 06.12.2006 - 7 ABR 62/05 -, Rn. 20; juris).

Bleibt dagegen der Vertretungsmangel in der unteren Instanz unentdeckt, so ist auch noch in der Rechtsmittelinstanz eine Genehmigung durch Beschluss des Betriebsrats möglich (Fitting, BetrVG, 29. Aufl., § 33 BetrVG Rn. 47c). So liegt der Fall hier. Das Arbeitsgericht hat vorliegend dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Es hatte seinerseits keinen Anlass an der ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats zur Einleitung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens sowie der Mandatierung seiner Verfahrensbevollmächtigten zu zweifeln, zumal die Arbeitgeberin dies nicht bestritten hatte. Das Arbeitsgericht hat mithin den Antrag des Betriebsrats gerade nicht als unzulässig abgewiesen bzw. verworfen. Der Betriebsrat war deshalb auch nicht gehindert, noch im Beschwerdeverfahren den Regelungsgehalt des ursprünglichen Beschlusses vom 27.07.2017 mit Beschluss vom 14.03.2019 auf die Forderung zur

Gewährung des monatlichen Einsichtsrechts in die Lohn- und Gehaltslisten zu erweitern und die Mandatierung seiner Verfahrensbevollmächtigten auf den zuletzt gestellten Antrag zu erstrecken.

c) Der Antrag ist auch im Übrigen zulässig, insbesondere entspricht er dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 1 Nr. 2 ZPO. Ob der Betriebsrat vergangenheitsbezogen- und unbeschränkt zukunftsbezogen Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten nehmen kann, ist eine Frage der Begründetheit des Antrags (BAG, Beschl. v. 26.09.2017 - 1 ABR 27/16 -, Rn. 9, juris).

2. Der auf die monatlich wiederkehrend zu gewährende Einsichtnahme gerichtete Hauptantrag ist indessen unbegründet. Die Arbeitgeberin ist nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG nicht verpflichtet, dem Betriebsrat von vornherein, ohne dessen entsprechende Aufforderung monatlich die Einsichtnahme in die Lohnlisten zu gewähren.

a) Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Das Einsichtsrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG unterliegt dabei den Grenzen der allgemeinen Regelung in § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG (BAG, Beschl. v. 30.09.2008 - 1 ABR 54/07 -, Rn. 25, juris).

aa) In Betrieben, in denen kein Betriebsausschuss gebildet ist, kann das Einsichtsrecht durch den Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied, dem die Führung der laufenden Geschäfte nicht übertragen sein muss, wahrgenommen werden. Da der Betriebsrat hier nur sieben Mitglieder hat, war nach § 27 Abs. 1 BetrVG kein Betriebsausschuss zu bilden. Ein solcher existiert auch nicht. Das Einsichtsrecht steht daher einem vom Betriebsrat zu benennenden Mitglied zu.

bb) Der Betriebsrat kann 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, Beschl. v. 30.09.2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 26, juris). Dieses Verständnis liegt auch der Antragstellung des Betriebsrats zugrunde.

cc) 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 Halbs. 2 BetrVG lässt sich nicht entnehmen, dass bestimmte Lohnbestandteile generell vom Einsichtsrecht des Betriebsrats ausgenommen sind (BAG, Beschl. v. 14.01.2014 - 1 ABR 54/12 -, Rn. 21, juris; Fitting, BetrVG, 27. Aufl., § 80 Rn. 73).d).

dd) Das Einsichtsrecht des Betriebsrats 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 Darlegung eines besonderen Anlasses für die Ausübung des Einsichtsrechts 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, welche Arbeitnehmer Sonderzahlungen erhalten und wie hoch diese sind. Die Grenzen des Einsichtsrechts liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt (BAG, Beschl. v. 13.02.2007 - 1 ABR 14/06 - Rn. 23 ff., juris).

b) Nach diesen Grundsätzen ist das auf wiederkehrende zukünftige Leistungen gerichtete Einsichtsrecht des Betriebsrats nicht begründet. Dabei wird nicht verkannt,

dass der Betriebsrat von der Arbeitgeberin grundsätzlich auch monatlich die Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten fordern kann.

aa) Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass der Betriebsrat vorliegend zum einen überwachen will, ob Sonderzahlungen in welcher Höhe an welche Arbeitnehmer wann entrichtet werden, um so die Einhaltung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG sicherzustellen. Zum anderen hat er vorgebracht, dass er die Einhaltung der zum Jahresanfang vereinbarten „Ergänzung/Änderung der Betriebsvereinbarung zur betriebsüblichen Arbeitszeit vom 10.11.2011“ hinsichtlich der dortigen Zuschlagsregelungen überwachen will. Damit hat der Betriebsrat die Erforderlichkeit des (aktuellen) Einsichtsrecht in ausreichendem Maße dargetan. Ein darüberhinausgehendes besonderes Überwachungsbedürfnis hat der Betriebsrat gerade nicht darzulegen.

bb) Dem nötigen Aufgabenbezug steht insbesondere nicht entgegen, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat im Januar 2017 Einsicht in eine Jahresübersicht der gezahlten Löhne und Gehälter gewährt hat. Die Arbeitgeberin verkennt hier, dass der Betriebsrat schon nach dem Gesetzeswortlaut des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG „jederzeit“ auf Verlangen Einsichtnahme in die Lohnlisten fordern kann. Ein Einsichtsrecht besteht mithin auch dann, wenn der Betriebsrat gerade feststellen will, welche Arbeitnehmer welche Entgeltbestandteile in welchen Abrechnungsmonaten erhalten und wie hoch diese sind. Soweit der Betriebsrat dies für erforderlich hält, kann er mithin auch Monat für Monat die Arbeitgeberin zur Einsichtnahme in die Gehaltslisten auffordern. Es kommt nicht darauf an, welchen Einsichtnahme-Zyklus die Arbeitgeberin selbst für sinnvoll erachtet. Insbesondere obliegt es der Arbeitgeberin nicht, dem Betriebsrat vorzuschreiben, wann und in welcher Form er seine betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben wahrzunehmen gedenkt.

cc) Das Einblicksrecht des Betriebsrats setzt indessen voraus, dass dieser jeweils prüft, ob die geforderte Einsichtnahme für seine Betriebsratsaufgaben erforderlich ist.

(1) Denn die Grenzen des Einsichtsrechts liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt. Auch wenn es regelmäßig keines besonderen Anlasses für die Einsichtnahme in die Entgeltlisten bedarf, ist der Betriebsrat verpflichtet, zu prüfen, ob ein sachlicher Grund besteht, Einblick in die Entgeltlisten zu nehmen. Ein willkürliches Einsichtsverlangen verstieße gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG und wäre rechtsmissbräuchlich (BAG, Beschl. v. 26.09.2017 - 1 ABR 27/16 -, Rn. 13, juris; BAG, Beschl. v. 13.02.2007 - 1 ABR 14/06 -, Rn. 25, juris; BAG, Beschl. v. 12.02.1980 - 6 ABR 2/78 -, Rn. 15, juris). Sofern der Betriebsrat mithin meint, dass er für seine Überwachungsaufgaben nach §§ 75 Abs. 1, 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die monatliche Einsichtnahme in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter benötigt, muss er Monat für Monat gesondert prüfen, ob die geforderte monatliche Einsichtnahme in die Gehaltslisten (noch oder wieder) erforderlich ist. Dies ergibt sich aus dem Tatbestandsmerkmal „auf Verlangen“ des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG. Das Verlangen setzt denklogisch voraus, dass der Betriebsrat die verlangte Einsichtnahme zur Durchführung seiner Aufgaben aktuell für erforderlich erachtet.

(2) Hieran gemessen ist der Hauptantrag nicht begründet. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin nicht ohne gesonderte eigene Prüfung der Erforderlichkeit von vornherein wiederkehrend die monatliche Einsichtnahme in die Gehaltslisten verlangen. Zutreffend weist die Arbeitgeberin darauf hin, dass ein derartiges, auf wiederkehrende zukünftige Leistungen (Gewährung eines monatlichen Einsichtsrechts) gerichtetes Verlangen jegliche Prüfung des erforderlichen Aufgabenbezuges unmöglich macht. Die Forderung des Betriebsrats auf monatliche Gewährung des Einsichtsrechts würde zu einer voraussetzungslosen Vorlagepflicht des Arbeitgebers führen. Eine derartige Auslegung des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG widerspricht indessen dem Wortlaut der Norm. Durch die Worte „in diesem Rahmen“ nimmt § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG Bezug auf § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG. Dies bedeutet, dass der Betriebsrat die Einsichtnahme nur auf ein entsprechendes Verlangen und auch nur dann beanspruchen kann, wenn dies zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Gesetzgeber hat den Arbeitgeber gerade nicht von vornherein verpflichtet, dem Betriebsrat sozusagen anlasslos die Einsichtnahme in die Gehaltslisten zu gewähren. Vielmehr ist der Betriebsrat im Rahmen des ausgeübten Verlangens verpflichtet, selbst

zu prüfen, ob er die konkret geforderte Einsichtnahme für seine Betriebsratsarbeit aktuell noch oder wieder benötigt. Diese Entscheidung muss er Monat für Monat neu treffen.

cc) Nach alledem ist der Hauptantrag als unbegründet zurückzuweisen.

II. Dem Hilfsantrag fehlt zumindest jetzt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis.

1. Das Bestehen eines Rechtsschutzinteresses ist Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Sachentscheidung des Gerichts und deshalb in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz, von Amts wegen zu prüfen. Das Rechtsschutzinteresse fehlt, wenn die begehrte gerichtliche Entscheidung für die Beteiligten keine rechtliche Wirkung mehr entfalten kann (BAG, Beschl. v. 18.05.2016 - 7 ABR 81/13 -, Rn. 17, juris).

2. Dies ist hier der Fall.

Das Rechtsschutzbedürfnis zur Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens lag zwar nach der Weigerung der Arbeitgeberin vom 19.07.2017, dem Betriebsrat erneut Einsicht in die Gehaltslisten zu gewähren, vor, indessen ist es im Verlaufe des Verfahrens weggefallen.

Der Hilfsantrag unterscheidet sich vom Hauptantrag nur darin, dass der Betriebsrat mit ihm nur das konkrete Einsichtsrecht, d. h. ohne wiederkehrende monatliche Forderung, geltend macht. Bezogen auf diesen Regelungsgegenstand fehlt jedenfalls zwischenzeitlich das Rechtsschutzbedürfnis für das vorliegende Beschlussverfahren.

Die Arbeitgeberin verwehrt dem Betriebsrat nicht mehr die Einsichtnahme in die einmal geforderten Lohn- und Gehaltslisten. Sie wendet sich in der Beschwerdebegründung auch nicht mehr gegen die Forderung des Betriebsrats, Einsicht in die aktuellen Lohn- und Gehaltslisten zu gewähren. Vielmehr streiten die Beteiligten im Beschwerdeverfahren nur noch darüber, ob der Betriebsrat von der Arbeitgeberin auf der Grundlage

einer einmaligen Beschlussfassung von vornherein die regelmäßige monatliche Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten verlangen kann. Die Arbeitgeberin verweigert dem Betriebsrat gerade nicht grundsätzlich, Einsicht in die geforderten Listen der Bruttogehälter zu nehmen. Sie hat unbestritten vorgetragen, dass die Lohn- und Gehaltslisten mit allen geforderten Gehaltsbestandteilen für den Betriebsrat zur Einsichtnahme bereitliegen. Der Betriebsrat hat von dieser Möglichkeit der Einsichtnahme indessen keinen Gebrauch mehr gemacht. Damit ist indessen das Rechtsschutzinteresse für den Hilfsantrag entfallen.

III. Nach alledem waren auf die Beschwerde der Arbeitgeberin unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses die Anträge abzuweisen.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache wurde die Rechtsbeschwerde gemäß §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zugelassen.

gez. ...

gez.

gez. ...