

Arbeitsgericht Kiel

Aktenzeichen: 5 BV 45 c/17
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.02.2018

gez. ...
Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

Nachfolgend:

LAG Schl.-Holst.: 5 TaBV 9/18
23.05.2019

Rechtsbeschwerde zurückgewiesen
BAG: 1 ABR 23/19 29.09.2020

pp.

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die Anhörung der Beteiligten vom 15.02.2018 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

beschlossen:

Der Beteiligten zu 2. wird aufgegeben, dem Betriebsratsvorsitzenden, bei dessen Verhinderung dessen Stellvertreterin oder für den Fall, dass der Antragsteller ein anderes Betriebsratsmitglied dauerhaft mit der Wahrnehmung des Einblicksrechts beauftragt hat, diesem beauftragten Betriebsratsmitglied 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 Zulagen sowie Einmalzahlungen, wie beispielsweise Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien, Boni oder Gratifikationen sowie Überstundenzuschlägen - zu gewähren.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann von d. Beteil. zu 2 durch Einreichen einer Beschwerdeschrift

Beschwerde eingelegt werden.

Die Beschwerde muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** eingelegt werden.

Die Einreichung eines Schriftsatzes ist elektronisch mit qualifizierter Signatur und nur an das EGVP (Elektronisches Gerichts- und Verwaltungspostfach) der oben genannten Gerichte/des oben genannten Gerichts wirksam.

Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung des Beschlusses, gegen den die Beschwerde gerichtet wird sowie die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt werde.

Die Beschwerde ist, sofern nicht bereits in der Beschwerdeschrift erfolgt,

binnen zwei Monaten

nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Die Beschwerde und die Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seine Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn diese Personen kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. 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.

Mit der Beschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

Für d. Beteil. zu 1 ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Gründe

I. Die Beteiligten streiten über das Einsichtsrecht von Betriebsratsmitglieder in die Bruttolohn- und -gehaltslisten.

Der Antragsteller ist der im Betrieb der Beteiligten zu 2 gebildete 7-köpfige Betriebsrat.

Im Januar 2017 erhielt der Antragsteller Einsicht in eine Exceltabelle, in der für jeden Monat des Jahres 2016 für jede/n Arbeitnehmer/in ein Bruttogesamtentgelt und ergänzend eine Monatsdurchschnittssumme und eine Jahressumme aufgeführt war.

Am 15.06.2017 forderte der Antragsteller die Beteiligte zu 2 unter Fristsetzung bis zum 23.06.2017 erneut dazu auf, Einblick in die aktuellen Bruttolohn- und -gehaltslisten zu gewähren. Die Beteiligte zu 2 sah die erneute Einsichtnahme als nicht erforderlich an und lehnte das Begehren des Antragstellers ab. Der Antragsteller fasste daraufhin am 27.07.2017 den Beschluss zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens.

Der Antragsteller ist der Auffassung, 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 der Zuschlagsregelungen für Mehrarbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen und für Nacharbeit geregelt seien. Außerdem habe die Einsichtnahme in die Exceltabelle im Januar 2017 gezeigt, dass das Gesamtbruttorentgelt 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, 11 BetrVG Sonderzahlungen geleistet habe. Die Beteiligte zu 2 könne der monatlichen Einsichtnahme durch den Antragsteller auch keinen hohen Zeit- und Verwaltungsaufwand entgegenhalten, da die Einsichtnahme auch in digitaler Form gewährt werden könne.

Ursprünglich hat der Antragsteller beantragt,

dem Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreterin oder einem anderen von dem Betriebsrat bestimmten Mitglied regelmäßig, mindestens monatlich, anlasslos Einblick in die Bruttolohn- und -gehaltsliste zu gewähren.

Der Antragsteller beantragt nunmehr,

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 Beteiligte zu 2 beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2 ist der Auffassung, die Anträge seien zu weitgehend, da der Antragsteller die Einsichtnahme nicht für ein beliebiges Betriebsratsmitglied beanspruchen könne. Der Antragsteller könne das Einsichtsrecht nur für ein Betriebsratsmitglied, das nicht Betriebsratsvorsitzender oder stellvertretende Betriebsratsvorsitzende ist, 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 Einsichtsrechts sei im Streit. Die vorgebrachten konkreten Argumente zu Begründung des monatlichen Einsichtsrechts 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 die Beteiligte zu 2 übermitteln müsste.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird ergänzend auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

II. Der auszulegende Hauptantrag ist zulässig und begründet.

1. Der Hauptantrag war zunächst auszulegen. Ausweislich der Antragschrift vom 07.08.2017 ist der Antragsteller inhaltlich darauf eingegangen, welchen Personen eines Betriebsratsgremiums, das aufgrund seiner Größe keinen Betriebsausschuss bilden kann, Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten zu gewähren ist. Dabei hat der Antragsteller unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.08.1995 (- 7 ABR 63/94) die Auffassung vertreten, dass dem beauftragten Betriebsratsmitglied nicht die Führung der laufenden Geschäfte des Betriebsrats übertragen sein müsse. Der Antragsteller hat damit zum Ausdruck gebracht, dass ihm bewusst ist, dass nicht willkürlich von irgendeinem Betriebsratsmitglied Einsicht genommen werden kann, sondern dass dieses hierfür einen ständigen Auftrag erhalten haben muss. Im Übrigen geht aus dem Verhältnis zwischen Betriebsratsvorsitzendem und der Stellvertreterin konkludent hervor, dass das Einsichtsrecht der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden nur für den Vertretungsfall beansprucht wird.

Insoweit kann der Antrag klarstellend dahingehend ausgelegt werden, dass die monatliche Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten durch den Betriebsratsvorsitzenden, bei dessen Verhinderung durch die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und nur für den Fall einer dauerhaften Übertragung des Einsichtsrechts durch ein anderes hierfür dauerhaft beauftragtes Betriebsratsmitglied begehrt wird.

2. Der im vorbezeichneten Sinne ausgelegte Hauptantrag ist zulässig. Der Antragsteller hat seinen Hauptantrag lediglich im Hinblick auf das Erfordernis der Bestimmtheit des Antrags präzisiert, indem er nicht die regelmäßige, sondern die monatliche Einsicht begehrt und den Inhalt der Bruttolohn- und -gehaltsliste näher bestimmt. Der Antragsteller hat mit dem letztendlich gestellten Hauptantrag den Verfahrensgegenstand daher nicht i.S.d. § 81 Abs.3 ArbGG geändert, sodass es weder auf eine Zustimmung der Beklagten noch das Erfordernis der Sachdienlichkeit ankommt. Es fehlt für den Antrag auch nicht das Rechtsschutzbedürfnis, da zwischen den Beteiligten das Recht zur monatlichen Einsichtnahme in die Bruttolohn- und -gehaltsliste streitig ist. Dass der Inhalt der Bruttolohn- und -gehaltsliste zwischen den Parteien nicht im Streit war, lässt das Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag nicht entfallen. Die Präzisierung des Inhalts ist für die Bestimmtheit des Antrags gerade auch im Hinblick auf die bisher zwecks Einsichtnahme vorgelegte Excel-Tabelle, die den Anforderungen des § 80 Abs.2 S.2 BetrVG nicht entsprach, geboten.

3. Der Hauptantrag ist auch vollumfänglich begründet. Dem Antragsteller steht gegen die Beteiligte zu 2 der Anspruch zu, dass diese dem Betriebsratsvorsitzenden, im Falle von dessen Verhinderung der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden und für den Fall, dass der Antragsteller dauerhaft ein Betriebsratsmitglied mit der Einsichtnahme in die Bruttolohn- und -gehaltslisten beauftragt, diesem beauftragten Betriebsratsmitglied monatlich Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten mit der im Antrag beschriebenen Aufschlüsselung gewährt.

a) Nach § 80 Abs. 2 S.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 S.2 2.HS BetrVG unterliegt dabei den Grenzen der allgemeinen Regelung in § 80 Abs. 2 S.2 1.HS BetrVG. In Betrieben, in denen kein Betriebsausschuss gebildet ist, kann das Einsichtsrecht durch den Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter oder ein anderes hierzu dauerhaft beauftragtes Betriebsratsmitglied, dem die Führung der laufenden Geschäfte nicht übertragen sein muss, wahrgenommen werden (zuletzt BAG, Beschluss vom 14. Januar 2014 – 1 ABR 54/12 –, Rn. 19, juris; GK-BetrVG/Weber, 11.Aufl., § 80 Rn.116). Im Hinblick auf die Vertraulichkeit der Informationen kann nicht jedes beliebige Betriebsratsmitglied Einsicht in die Bruttoentgeltliste nehmen, sondern es muss gerade hierfür dauerhaft vom Betriebsrat beauftragt worden sein. Nur so lässt sich vermeiden, dass – was nach § 80 Abs.2 S.2 2.HS BetrVG vermieden werden soll – nach und nach alle Mitglieder der Betriebsrats Einsicht in die Listen erhalten. Danach kann vorliegend der Betriebsratsvorsitzende, bei dessen Verhinderung dessen Stellvertreterin oder im Falle einer dauerhaften Übertragung des Einsichtsrechts auf ein Betriebsratsmitglied, das beauftragte Betriebsratsmitglied, Einsicht in die Bruttoentgeltlisten nehmen. Der Antragsteller hat nämlich nur sieben Mitglieder und daher keinen Betriebsausschuss nach § 27 Abs. 1 BetrVG gebildet. Es besteht auch kein Ausschuss nach § 28 BetrVG.

b) 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 (zuletzt BAG, Beschluss vom 14. Januar 2014 – 1 ABR 54/12 –, Rn. 23, juris).

c) Unter Anwendung dieser Grundsätze ist die monatliche Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltsliste zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich. Der Betriebsrat will einerseits überwachen, 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 will der Antragsteller die Einhaltung der zum Jahresanfang vereinbarten „Ergänzung/Änderung der Betriebsvereinbarung zur betriebsüblichen Arbeitszeit vom 10.11.2011“ hinsichtlich der dortigen Zuschlagsregelungen überwachen.

aa) Unerheblich ist der Einwand der Beteiligten zu 2, der Antragsteller habe bis Anfang 2018 keine Aktivitäten in Bezug auf Sonderzahlungen entfaltet. Die unterbliebene Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten führt nicht zu deren Verlust. Weder kann der Betriebsrat auf die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts verzichten noch kann das Mitbestimmungsrecht verwirken (BAG, Beschluss vom 22. August 2017 – 1 ABR 5/16 –, Rn. 25, juris). Auch der Einwand der Beteiligten zu 2, es hätte auch vor dem 01.01.2018 Zuschlagsregelungen aus dem Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie im Rahmen der Nachwirkung für viele Arbeitsverhältnisse gegolten, ist unerheblich, da auch der Anspruch aus § 80 Abs.2 S.2 BetrVG nicht verwirken kann, insbesondere nicht – wie es vorliegend der Fall ist – in Bezug auf die Überwachung einer erst vor kurzem in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung.

bb) Das Recht zur Einsichtnahme in die Bruttolohn- und -gehaltslisten besteht auch monatlich wiederkehrend. Die monatliche Einsichtnahme ist zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben erforderlich, da nur so feststellbar ist, ob die Beteiligte zu 2 Sonderzahlungen leistet, bei denen eventuell ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bestehen könnte. Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2 sind Sonderzahlungen oder die Nichteinhaltung der Zuschlagsregelungen der Betriebsvereinbarung auch bei der monatlichen Einsichtnahme ohne Vergleich mit den Vormonaten

aufgrund des detaillierten Inhalts der vorzulegenden Bruttolohn- und -gehaltsliste erkennbar. Zwar mag es sein, dass eine Jahresaufstellung einen besseren Überblick gewährt. Allerdings verkennt die Beteiligte zu 2, dass der Antragsteller nicht Einblick in eine Jahresaufstellung begehren kann, die in dieser Form bei der Beteiligten zu 2 gar nicht existent ist (vgl. BAG, Beschluss vom 14. Januar 2014 – 1 ABR 54/12 –, Rn. 20, juris). Im Übrigen ist es die freie Entscheidung des Antragstellers, dass er zeitnah monatlich im Zusammenhang mit dem Abrechnungszyklus Einsicht nehmen möchte. Der von der Beteiligten zu 2 eingewandte Aufwand steht der monatlichen Einsichtnahme nicht entgegen. Die Beteiligte zu 2 kann den Einsichtsanspruch auch dadurch erfüllen, dass sie dem Antragsteller Einblick in die in elektronischer Form vorhandenen Daten gewährt (GK-BetrVG/Weber, 11.Aufl., § 80 Rn.121). Sofern durch die externe Vergabe der Entgeltabrechnungen zusätzlicher Aufwand entsteht, ist dies die Konsequenz einer unternehmerischen Entscheidung, die nicht zulasten der Rechte des Betriebsrats gehen kann. Die monatliche Einsichtnahme in die Bruttolohn- und -gehaltsliste kann entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2 auch nicht mit dem Zugangsrecht zum Entgeltabrechnungssystem gleichgesetzt werden. Anders als für den Zugang zum Entgeltabrechnungssystem besteht für das Einsichtsrecht ein gesetzlicher Anspruch. Inhaltlich bleibt das monatliche Einsichtsrecht in die Bruttolohn- und -gehaltsliste hinter dem Zugang zum Entgeltabrechnungssystem allein deshalb zurück, weil anders als bei einem Zugang zum Entgeltabrechnungssystem nicht jederzeit Einblick genommen werden kann und bei der Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltsliste keine Einsicht bezüglich der für die Arbeitnehmer im Entgeltabrechnungssystem hinterlegten Parameter besteht.

4. Da dem Hauptantrag stattgegeben worden ist, war über den Hilfsantrag nicht mehr zu entscheiden.

5. Die Entscheidung ergeht gemäß § 2 Abs.2 GKG gerichtskostenfrei.

gez. ...