

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 20. März 2018
- 1 ABR 15/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:200318.B.1ABR15.17.0

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Beschluss vom 11. Juni 2013
- 5 BV 1/13 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Beschluss vom 17. Januar 2017
- 19 TaBV 3/16 -

Entscheidungsstichworte:

Auskunftsanspruch des Betriebsrats - Darlegung einer eigenen Aufgabe
und der Erforderlichkeit der verlangten Auskunft

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 15/17
19 TaBV 3/16
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 2018

BESCHLUSS

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 20. März 2018 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt,

die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 17. Januar 2017 - 19 TaBV 3/16 - aufgehoben, soweit es dem Hilfsantrag stattgegeben hat.
2. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 11. Juni 2013 - 5 BV 1/13 - wird insgesamt zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Erteilung von Auskünften bei der Zuteilung von Aktienoptionen (Stock Options) und Nachzugsaktien (Deferred Stock). 1

Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen im Chemie- und Technologiekonzern D, betreibt ua. ein Werk in R, in dem der antragstellende Betriebsrat gewählt ist. Die bei ihr bestehenden Betriebsräte haben einen Gesamtbetriebsrat gebildet. Herrschendes Unternehmen ist die in den Vereinigten Staaten von Amerika ansässige T (T). Nach einem von diesem aufgelegten „Long Term Incentives“-Programm werden innerhalb des Konzerns Arbeitnehmern der Führungsebene unmittelbar von der T Stock Options und Deferred Stock gewährt. Den Bezugsrahmen und die Verteilungsparameter bestimmt diese jährlich neu. Zwischen der Arbeitgeberin und den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern bestehen keine vertraglichen Vereinbarungen über Stock Options und Deferred Stock. 2

Die Zuteilung erfolgt im Zusammenhang mit einer Leistungseinstufung des jeweiligen Arbeitnehmers anhand des von der T durchgeführten elektronischen Gehaltsfindungsprozess - „Pay Planning Process“ (PPP). In einem dazu gehörenden Tool können die jeweiligen Vorgesetzten, die aufgrund der nach Sparten organisierten Struktur des Konzerns nicht bei der Arbeitgeberin angestellt sein müssen, von der vorgesehenen Zuteilung abweichende, allerdings unverbindliche Vorschläge machen oder weitere Arbeitnehmer vorschlagen. 3

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe ihm Auskunft zu erteilen, in welchem Umfang und aus welchen Gründen Vorgesetzte auf die Zuteilung von Stock Options und Deferred Stock Einfluss nehmen und inwieweit die T den Vorschlägen gefolgt sei. Er wolle prüfen, ob die Grundsätze der Lohngerechtigkeit bei den Maßnahmen der Vorgesetzten bisher gewahrt worden seien und ob ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehe. Weiterhin komme der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG als Grundlage für das Auskunftsbegehren in Betracht. 4

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, 5

die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm

1. Auskunft darüber zu erteilen, für welche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen - mit Ausnahme der leitenden Angestellten - in dem von ihr als Betriebsführungsgesellschaft geführten Werk R von ihrer Muttergesellschaft, der T (T) die Gewährung von Deferred Stock und/oder Stock Options in welchem Umfang in den Jahren 2010 bis 2012 sowie in den künftigen Jahren, vorgegeben wurde/vorgegeben wird,
2. schriftlich oder in elektronischer Form Auskunft darüber zu erteilen, inwieweit bei der von der Muttergesellschaft T vorgegebenen Vergabe von Stock Options und Deferred Stock abweichende Vorschläge vom jeweiligen Vorgesetzten unterbreitet wurden und wie diese abweichenden Vorschläge begründet wurden, für die Jahre 2010 bis einschließlich 2012 sowie für die künftigen Jahre,

3. Auskunft zu erteilen, inwieweit bei der Muttergesellschaft T den abweichenden Vorschlägen der jeweiligen Vorgesetzten gefolgt wurde, für die Jahre 2010 bis 2012 sowie für die künftigen Jahre,
sowie hilfsweise,
4. die Arbeitgeberin zu verurteilen, ihm Auskunft zu erteilen, welchen Mitarbeitern in welchem Umfang ab dem Jahr 2016 Deferred Stock und/oder Stock Options gewährt wurden.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Dem Antrag könne schon nicht entnommen werden, für welchen Zeitraum die Auskunft verlangt werde. Jedenfalls bestehe kein für einen Auskunftsanspruch in Betracht kommendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Es fehle an einem Verhandlungsspielraum der Arbeitgeberin. Über „ob“ und „wie“ der Zuteilung entscheide allein die T. Deshalb könne sich der Auskunftsanspruch auch nicht auf die Überwachung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes stützen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zu 1. bis 3. abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Anträgen weitgehend stattgegeben. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat der Senat mit Beschluss vom 7. Juni 2016 (- 1 ABR 26/14 -) die Entscheidung aufgehoben und die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung zurückverwiesen. In der mündlichen Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht hat der Betriebsrat seine Anträge weiterverfolgt und ergänzend den Hilfsantrag - Antrag zu 4. - gestellt, dem das Gericht unter Abweisung der Beschwerde im Übrigen stattgegeben hat. Die Arbeitgeberin verfolgt mit der Rechtsbeschwerde die Abweisung des Antrags zu 4. 7

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem allein angefallenen Antrag zu 4. rechtsfehlerhaft stattgegeben. Der zulässige Antrag ist unbegründet. 8

I. Der Antrag zu 4. ist, wie die gebotene Auslegung ergibt, zulässig. 9

1. Der Betriebsrat begehrt von der Arbeitgeberin die Auskunft über die Gewährung von Aktienoptionen und Nachzugsaktien für die Zeit ab dem Kalenderjahr 2016 für die bei der Arbeitgeberin angestellten Arbeitnehmer, für die er zuständig ist. Diesem Verständnis des Antrags steht nicht die Formulierung „gewährt wurden“ entgegen. Der Betriebsrat hatte mit seinen zunächst gestellten Anträgen zu 1. bis 3. sein Auskunftsverlangen auch auf „die künftigen Jahre“ gerichtet. Anhaltspunkte dafür, mit dem zuletzt erhobenen Antrag zu 4. werde abweichend nur Auskunft für das Kalenderjahr 2016 verlangt, sind nicht ersichtlich. Mit dem Begriff „Mitarbeiter“ werden entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin weder Auskünfte über die Zuteilung an leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG noch über Arbeitnehmer gefordert, die in einem anderen Betrieb tätig oder bei einem anderen Unternehmen angestellt sind. Der Betriebsrat verlangt nach seiner Antragsbegründung Auskünfte über die Gewährung „an Arbeitnehmer“ der Arbeitgeberin und nimmt hierbei ausdrücklich die leitenden Angestellten aus. Es fehlt an Anzeichen, der Betriebsrat erstrecke sein Auskunftsverlangen auf Personen, für die er nicht zuständig ist. 10
2. Mit diesem Inhalt ist das mit dem Antrag zu 4. verfolgte Auskunftsbegehren hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 11
- II. Der Gesamtbetriebsrat und die weiteren Betriebsräte sind nicht mehr nach § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren zu beteiligen. 12
1. Zwar haben nach dieser Vorschrift in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen sind. Voraussetzung für ein Betroffensein iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG ist aber, dass eine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition des jeweils anderen Gremiums als Inhaber des vom Antragsteller geltend gemachten Anspruchs oder Rechts materiell-rechtlich ernsthaft infrage kommt (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 59/04 - Rn. 10 ff., BAGE 117, 337*). 13

2. Diese Voraussetzungen liegen aber nicht vor. Das Landesarbeitsgericht hat den anhängigen Auskunftsanspruch des Betriebsrats abgewiesen, soweit sich dieser auf ein mögliches Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gestützt hat. Dem Antrag zu 4. hat es nur im Hinblick auf einen davon zu unterscheidenden Streitgegenstand, einen Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zur Überwachung „der Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG“, stattgegeben. Die Zuständigkeit für dieses innerbetriebliche Überwachungsrecht auf Wahrung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes obliegt allein dem jeweiligen Betriebsrat (*vgl. BAG 16. August 2011 - 1 ABR 22/10 - Rn. 29 ff., BAGE 139, 25*). Dem antragstellenden Betriebsrat geht es ausschließlich um die Geltendmachung eigener Auskunfts- und Übermittlungsansprüche. Der Gesamtbetriebsrat hat auch nicht geltend gemacht, ihm stehe dieser Auskunftsanspruch zu. 14

III. Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht die begehrte Auskunft verlangen. 15

1. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Anspruchsvoraussetzung ist damit zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist und zum andern, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich ist. Dies hat der Betriebsrat darzulegen. Anhand seiner Angaben kann der Arbeitgeber und im Streitfall das Gericht prüfen, ob die Voraussetzungen der Vorlagepflicht vorliegen (*BAG 16. August 2011 - 1 ABR 22/10 - Rn. 34, BAGE 139, 25*). Zu den Aufgaben gehören die in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aufgezeigten Überwachungspflichten. In Betracht kommt dabei auch die Gewährleistung der in § 75 BetrVG festgelegten Grundsätze (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 90, 288*). 16

2. Der Betriebsrat hat bereits nicht dargetan, zur Durchführung welcher Aufgabe iSd. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die von ihm begehrte Auskunft erforderlich ist. 17

- a) Zu dessen Begründung hat der Betriebsrat nach dem Protokoll der mündlichen Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht lediglich vorgetragen, die Auskunft sei „für seine Zwecke ... dienlich“. Es fehlt danach bereits an der notwendigen Darlegung, für welche Aufgabe er die Auskünfte benötigt. Sein erstinstanzliches Vorbringen, er könne aufgrund der Auskünfte beurteilen, ob der „Gleichheitssatz nach § 75 BetrVG“ eingehalten worden sei, bezieht sich auf den Antrag zu 2. und auf die von ihm angeführten Möglichkeiten der Vorgesetzten, auf die Verteilung der Aktienoptionen und der Nachzugsaktien Einfluss zu nehmen. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, dem Betriebsrat gehe es um die Überwachung des Verhaltens der Konzernobergesellschaft gegenüber den aktienoptionsberechtigten Arbeitnehmern im Betrieb der Arbeitgeberin, fehlt es hierzu an einem entsprechenden Vorbringen des Betriebsrats. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, ohne ein solches „von Amts wegen“ zu prüfen, welche Aufgabe bei dem durch den Antrag zu 4. erfassten betrieblichen Sachverhalt den Auskunftsanspruch stützen könnte. 18
- b) Unterstellt, die Auskunft diene dazu, die Einhaltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes als gesetzliche Vorschrift iSd. § 80 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei der Gewährung von Stock Options und Deferred Stock nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu überwachen, scheidet ein Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin aus. 19
- aa) Nach der ständigen Rechtsprechung gebietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Untersagt ist ihm sowohl die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung (*BAG 19. Februar 2002 - 1 AZR 342/01 - zu II 1 der Gründe*). Der Arbeitgeber ist nicht nur dann an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, wenn er einseitig allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung bestimmt hat, sondern auch, wenn er solche arbeitsvertraglich vereinbart. In beiden Fällen begrenzt der Grundsatz um den Schutz 20

des Arbeitnehmers willen die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers (*ausf. BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 24 ff., BAGE 148, 139*).

bb) Danach kann der Betriebsrat sich für die geforderte Auskunft nicht auf die Überwachung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Arbeitgeberin stützen. Die Auskunft bezieht sich auf die Gewährung von Aktienoptionen und Nachzugsaktien sowie deren Umfang durch die Konzernobergesellschaft. Damit fehlt es an der Darlegung eines Verhaltens der Arbeitgeberin, das anhand der Maßstäbe des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu überprüfen wäre und für welches die verlangte Auskunft erforderlich ist. 21

cc) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt aus § 75 Abs. 1 BetrVG keine weitergehende umfassende Überwachungspflicht der Arbeitgeberin, die Maßnahmen der Konzernobergesellschaft bei der Zuteilung im Rahmen der von ihr mit den Arbeitnehmern geschlossenen Verträge erfasst. 22

(1) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bezieht sich auf Maßnahmen und Entscheidungen des Arbeitgebers. Dieser ist ohne besondere Anhaltspunkte nicht dazu verpflichtet, darüber zu wachen, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Rahmen und bei der Durchführung anderer Vertragsverhältnisse gewährt bleibt, die bei ihm beschäftigte Arbeitnehmer mit Dritten geschlossen haben. 23

(2) Eine generelle „Drittbezogenheit von Überwachungspflichten“ im Rahmen des § 75 Abs. 1 BetrVG die „jedwede diskriminierende Handlung, gleich welchen Ursprungs, ... abdeckt“, lässt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht aus § 12 Abs. 4 AGG ableiten. Zwar geht es zunächst noch zutreffend davon aus, der Arbeitgeber sei nach § 12 Abs. 4 AGG verpflichtet, bei einer Benachteiligung durch Dritte aufgrund der in § 7 Abs. 1 AGG genannten Merkmale geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Die Vorschrift setzt allerdings - neben einer Benachteiligung aufgrund eines der in § 1 AGG genannten Merkmale (§ 12 Abs. 4, § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG) - voraus, dass 24

eine diskriminierende Handlung Dritter „bei der Ausübung ihrer Tätigkeit“ für den Arbeitgeber erfolgt (vgl. *BT-Drs. 16/1780 S. 37; ErfK/Schlachter 18. Aufl. § 12 AGG Rn. 5*). Diese Voraussetzung ist vorliegend nicht gegeben. Auch das Landesarbeitsgericht geht nicht davon aus, eine (benachteiligende) Handlung der Arbeitnehmer erfolge „bei Ausübung ihrer Tätigkeit“ für die Arbeitgeberin, wenn die Konzernobergesellschaft den Aktienoptionsvertrag durchführt.

Schmidt

K. Schmidt

Treber

Franz-Josef Rose

Berg