

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 29. September 2020
- 1 ABR 32/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:290920.B.1ABR32.19.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluss vom 13. Dezember 2018
- 7 BV 15191/18 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 1. August 2019
- 5 TaBV 313/19 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrat - dauerhafte Überlassung von Bruttoentgeltlisten

Leitsatz:

Aus dem entgeltlistenbezogenen Einsichts- und Auswertungsrecht des § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG folgt kein Anspruch des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung der Listen über die Bruttolöhne und -gehälter.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 32/19
5 TaBV 313/19
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. September 2020

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 29. September 2020 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie den ehrenamtlichen Richter Hayen und die ehrenamtliche Richterin Dr. Schimmer für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 1. August 2019 - 5 TaBV 313/19 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Überlassung von Bruttoentgeltlisten. 1
- Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen im Bereich des Gesundheitswesens. In ihrem Betrieb in B ist der antragstellende Betriebsrat errichtet. Dieser hat einen Betriebsausschuss gebildet. 2
- Unter Hinweis auf das Entgelttransparenzgesetz, seine Förderaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sowie seine sonstigen betriebsverfassungsrechtlichen Überwachungspflichten und das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat ohne Erfolg die Überlassung von Entgeltlisten verlangt. 3
- Daraufhin hat er in dem am 21. November 2018 eingeleiteten Beschlussverfahren sinngemäß beantragt, 4
- die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Betriebsausschuss die Listen über die Bruttoentgelte für den Zeitraum vom Juni 2018 bis zum November 2018 in Bezug auf alle im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG dauerhaft in elektronischer Form zu überlassen und die Listen insbesondere wie folgt aufzuschlüsseln: Zugehörigkeit zum Geschlecht, Tarifgrundentgelt, Zuschläge jeder Art, Zulagen und Sondervergütungen jeder Art (auch individuell ausgehandelte), Prämien und Gratifikationen;
- hilfsweise
- die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Betriebsausschuss die Listen über die Bruttoentgelte für den Zeitraum vom Juni 2018 bis zum November 2018 in Bezug auf alle im Betrieb

beschäftigten Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG dauerhaft in Papierform zu überlassen und die Listen insbesondere wie folgt aufzuschlüsseln: Zugehörigkeit zum Geschlecht, Tarifgrundentgelt, Zuschläge jeder Art, Zulagen und Sondervergütungen jeder Art (auch individuell ausgehandelte), Prämien und Gratifikationen;

äußerst hilfsweise

die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Betriebsausschuss die Listen über die Bruttoentgelte für den Zeitraum vom Juni 2018 bis zum November 2018 in Bezug auf alle im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG zum Zwecke der Anfertigung von Kopien bzw. Anfertigung von Abschriften für die Dauer dieser Anfertigung von Abschriften bzw. Kopien zu überlassen und die Listen insbesondere wie folgt aufzuschlüsseln: Zugehörigkeit zum Geschlecht, Tarifgrundentgelt, Zuschläge jeder Art, Zulagen und Sondervergütungen jeder Art (auch individuell ausgehandelte), Prämien und Gratifikationen.

- Die Arbeitgeberin hat beantragt, das Begehren abzuweisen. 5
- Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter. 6
- B. Die zulässige Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen den Hauptantrag abgewiesen. Dieser ist unbegründet. Der erste Hilfsantrag fällt nicht zur Entscheidung an. Der zweite Hilfsantrag ist gleichfalls unbegründet. 7
- I. Das hauptsächliche Begehren des Betriebsrats ist zulässig, aber unbegründet. 8
1. Seine gebotene Auslegung ergibt, dass der Betriebsrat - anders als es der Antragswortlaut nahelegt - ausschließlich die Überlassung näher bezeichneter Entgeltlisten in elektronischer Form an den Betriebsausschuss zu dessen dauerhafter Verfügung verlangt. Mit der buchstäblichen Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Aufschlüsselung der Listen hinsichtlich einzelner genannter Daten 9

beschreibt der Betriebsrat lediglich die begehrten Listen und verfolgt kein gesondertes Rechtsschutzziel. Diesem vorinstanzlichen Antragsverständnis hat der Betriebsrat nicht widersprochen. Mit der beanspruchten „dauerhaften Überlassung“ zielt der Antrag auf ein nicht nur vorübergehendes Zugriffsrecht auf die Bruttoentgeltlisten. Dieses betrifft nach dem eindeutigen Antragswortlaut die Auflistung von Bruttoentgelten eines - bereits bei Einleitung des Verfahrens - in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Zeitraums (Juni bis November 2018). In diesem Verständnis begegnen dem Antrag keine Zulässigkeitsbedenken; er ist insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

2. Der Antrag ist unbegründet. Der Betriebsrat kann die dauerhafte Überlassung der näher beschriebenen Bruttoentgeltlisten an den Betriebsausschuss unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt beanspruchen. 10

a) Ein Anspruch folgt nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG. 11

aa) 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. Der Betriebsrat kann allerdings nur Einblick in Unterlagen verlangen, die der Arbeitgeber - zumindest in Form einer elektronischen Datei - tatsächlich besitzt; ein auf Herstellung nicht existenter Listen gerichteter Anspruch lässt sich nicht auf § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG stützen (vgl. BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 53/17 - Rn. 16, BAGE 166, 309). 12

bb) Das Recht des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG, in die Listen über Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen, unterliegt den Grenzen der allgemeinen Regelung in § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG (vgl. BAG 14. Januar 2014 - 1 ABR 54/12 - Rn. 18 mwN). Es besteht nur, soweit dies zur Durchführung von Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist (BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 53/17 - Rn. 16, BAGE 166, 309). Der Betriebsrat muss - sollte er auf seine Überwachungsaufgabe verweisen - kein besonderes Überwachungsbedürfnis darlegen. Der für das Einblicksrecht des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG notwendige 13

Aufgabenbezug ist regelmäßig schon deshalb gegeben, weil der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen hat, dass ua. die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Hierzu gehört auch die sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. zB BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 53/17 - Rn. 17, aaO). Verweist der Betriebsrat auf die Prüfung der Wahrnehmung eines Mitbestimmungsrechts, wofür es der Einsicht in die Bruttoentgeltlisten bedarf, kann auch das ausreichend sein (vgl. BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - BAGE 128, 92). Bei einem Verweis auf seine Aufgabe zur Förderung der Durchsetzung der Entgeltgleichheit bedarf es allerdings näherer Darlegung, für welche konkreten Förderungsmaßnahmen bestimmte Auskünfte benötigt werden (vgl. zB BAG 24. April 2018 - 1 ABR 6/16 - Rn. 34). Ein allgemein gehaltener Hinweis auf die gesetzlichen Aufgaben nach den beiden Bestimmungen unter bloßer Wiederholung des Gesetzeswortlauts ist regelmäßig unzureichend (vgl. BAG 17. September 2013 - 1 ABR 26/12 - Rn. 16).

cc) Hiervon ausgehend trägt § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG die streitbefangene Überlassung nicht. 14

(1) Zwar hat die Arbeitgeberin nicht in Abrede gestellt, die zu überlassenden Listen mit den näher benannten, aufgeschlüsselten Daten vorzuhalten. Aus dem Vorbringen des Betriebsrats erschließt sich aber nicht, für welche Überwachungs- oder Förderungsaufgabe oder Geltendmachung eines Mitbestimmungsrechts er die Auflistung der Entgeltdaten von Juni bis November 2018 benötigt. Die Überwachungsaufgabe gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist vorrangig gegenwarts- und zukunftsbezogen, um den Arbeitgeber im Einzelfall zu künftiger Rechtsbefolgung anzuhalten (BAG 24. April 2018 - 1 ABR 6/16 - Rn. 26). Auch hinsichtlich der Förderungsaufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG liegt nicht auf der Hand, inwieweit hierfür vergangenheitsbezogene Daten notwendig sein sollen, zumal eine spezifische Maßnahme vom Betriebsrat nicht genannt, sondern nur der Gesetzestext wiederholt wird. Für die Wahrnehmung welcher entgeltbezogenen Mitbestimmung die erstrebte Auflistung der Entgeltdaten von Juni bis November 2018 gebraucht wird, ist gleichfalls nicht ersichtlich. 15

(2) Einen erforderlichen Aufgabenbezug unterstellt, bewirkt auch dies keinen Anspruch auf dauerhafte Überlassung der Bruttoentgeltlisten an den Betriebsausschuss. Aus § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG folgt - in Abgrenzung zum Anspruch des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG - ein Anspruch auf Einblicknahme in die Listen über Bruttolöhne und -gehälter und nicht auf deren Zurverfügungstellung (vgl. BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 68/05 - Rn. 21, BAGE 119, 356). Das gibt schon der Normwortlaut vor und trägt damit verfassungs- oder datenschutzrechtlichen Anforderungen Rechnung (ausf. BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 53/17 - Rn. 44, 49, BAGE 166, 309). Es ist deshalb unerheblich, ob die Begrenzung auf eine Einblicknahme nach Auffassung der Rechtsbeschwerde historisch überholt ist und im „Zeitalter der Digitalisierung der Personalverarbeitung“ an Bedeutung verloren hat. Diese Auffassung lässt zudem außer Acht, dass sich der Anspruch des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG ohne Weiteres auf Entgeltlisten in elektronischen Dateiformaten bezieht, wenn sie der Arbeitgeber in diesen Formaten führt. Hiervon zu trennen ist die Frage, ob die Bruttoentgeltlisten dem Betriebsausschuss dauerhaft zur Verfügung zu stellen sind. Dafür bietet § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG keinen Anhalt. 16

b) Die erstrebte Listenüberlassung folgt nicht aus § 13 Abs. 2 Satz 1 oder § 13 Abs. 3 EntgTranspG. 17

aa) Das entgeltlistenbezogene Einsichts- und Auswertungsrecht des § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG ist an die Zuständigkeit des Betriebsrats für die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG gebunden (ausf. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 6/19 - Rn. 17 ff.). Voraussetzung ist, dass der Betriebsrat - entsprechend der ihm mit dem EntgTranspG zugewiesenen Regelzuständigkeit - individuelle Auskunftsverlangen iSd. §§ 10 ff. EntgTranspG beantwortet. Das Recht nach § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG besteht nicht, wenn es der Arbeitgeber nach § 14 Abs. 2 Satz 1 bzw. § 15 Abs. 2 EntgTranspG übernommen hat, die Auskunft selbst zu erteilen, oder der Betriebsrat die Aufgabe nach § 14 Abs. 1 Satz 4 EntgTranspG auf den Arbeitgeber übertragen hat. Nichts anderes gilt für die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 13 Abs. 3 EntgTranspG, dem Betriebsausschuss Einblick in die - nach näheren Maßgaben aufzubereitenden und ggf. auch erst herzustellenden - Listen über die 18

Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten zu gewähren (*vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 6/19 - Rn. 34*).

bb) Es ist nicht ersichtlich, dass der Betriebsrat für die Beantwortung konkreter, individueller Auskunftsverlangen zuständig ist. Er hat dies auch nicht behauptet und sein Verlangen ausschließlich mit der allgemeinen Überwachungs- und Förderungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2a BetrVG sowie der Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte begründet. Im Übrigen scheidet ein auf § 13 Abs. 2 Satz 1 oder § 13 Abs. 3 EntgTranspG gestützter Überlassungsanspruch auch am vergangenheitsbezogenen Leistungsgegenstand. Es erschließt sich nicht, weshalb die dauerhafte Überlassung von Bruttoentgeltlisten für den Zeitraum Juni bis November 2018 für die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen relevant sein könnte, da der Betriebsrat nach § 15 Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG gehalten ist, eine Auskunft innerhalb von drei Monaten nach Zugang eines Auskunftsverlangens zu erteilen. 19

cc) Ungeachtet dessen vermittelt die Einsichts- und Auswertungsberechtigung des § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG kein Recht auf dauerhafte Überlassung der Listen über die Bruttolöhne und -gehälter iSd. § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG. Das gilt ebenso für das Einblicksrecht des § 13 Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG. Das folgt neben Wortlaut und Gesetzessystematik deutlich aus der Entstehungsgeschichte der Normen. 20

(1) Der Gesetzgeber hat bei der Formulierung der Rechte und Verpflichtungen in § 13 Abs. 2 und Abs. 3 EntgTranspG ersichtlich § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG in den Blick genommen (*vgl. BT-Drs. 18/11133 S. 63*). Satz 2 des § 80 Abs. 2 BetrVG differenziert sprachlich zwischen „zur Verfügung zu stellen“ (*Halbs. 1*) und „Einblick ... nehmen“ (*Halbs. 2*). Letzteres bedeutet nach ständiger Rechtsprechung eine Vorlage zum Zwecke der Einsicht und keine Aushändigung. Bei der Einblicknahme handelt es sich um eine einschränkende Ausgestaltung des Rechts, Unterlagen zur Verfügung gestellt zu bekommen (*vgl. BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 24, BAGE 128, 92*), was einen Anspruch auf eine weiter reichende Überlassung der Brutto Lohn- und -gehaltslisten gerade ausschließt (*vgl. BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 68/05 - Rn. 21, BAGE 119, 356*). 21

(2) Der Wortlaut des Gesetzes bezieht - in verlautbarter Kenntnis des Gesetzgebers von dieser Rechtsprechung (*BT-Drs. 18/11133 S. 63 unter Verweis auf BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 -*) - die Berechtigung des § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG auf das „Einsehen und Auswerten“ der Bruttoentgeltlisten und die Verpflichtung des § 13 Abs. 3 EntgTranspG auf den „Einblick“ in diese. Der Formulierung eines „Zur-Verfügung-Stellens“ hat sich der Gesetzgeber enthalten. Das spricht erkennbar dafür, dass weder aus Abs. 2 noch aus Abs. 3 des § 13 EntgTranspG ein Anspruch auf dauerhafte Überlassung der Entgeltlisten folgen soll. 22

(3) § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG sieht über die bloße Einsichtnahme hinaus auch eine Berechtigung des Betriebsausschusses zur Listenauswertung vor. Dieses Auswertungsrecht ist zweckorientiert - bezogen an der Beantwortung individueller Auskunftsverlangen - zu verstehen. Ob es einen über die bloße Leseberechtigung hinausgehenden, ggf. auch mehrfachen Bearbeitungszugriff auf die Bruttoentgeltliste in elektronischer Form - in deren Gänze oder in Auszügen - unter Bereitstellung technischer Auswertungsmittel und -programme durch den Arbeitgeber und insoweit auch eine zeitweise Überlassung umfasst (*vgl. dazu zB Däubler/Bertzbach/Hinrichs AGG 4. Aufl. § 13 EntgTranspG Rn. 4; HWK/Thies 9. Aufl. § 13 EntgTranspG Rn. 3; BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. September 2020 EntgTranspG § 13 Rn. 8*), bedarf keiner Entscheidung. Jedenfalls beinhaltet es keinen Anspruch auf Aushändigung oder Übermittlung der Bruttoentgeltlisten zur dauerhaften Verfügung der auswertungsberechtigten Ausschüsse. Dem steht schon die funktionsbezogene Beschreibung dieses Rechts („auszuwerten“) entgegen. Auch die - zu § 13 Abs. 3 EntgTranspG verfasste - Formulierung in den Gesetzesmaterialien bestätigt dieses Verständnis. Danach ist „[e]ine Überlassung der Entgeltlisten in physischer Form an den Betriebsausschuss ... nicht verlangt“ (*BT-Drs. 18/11133 S. 63*). Bei elektronisch geführten Listen entspricht dies einer Dateiübermittlung zum nicht nur aufgabenbezogen vorübergehenden Verbleib. 23

(4) Anders als der Betriebsrat meint, drückt sich ein gegenteiliger Regelungswille des Gesetzgebers nicht in dessen Ausführungen zum Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft in der Gesetzesentwurfsbegründung aus (*vgl. Brune/* 24

Brune BB 2019, 436, 444; aA Kocher AuR 2018, 8, 15). Bei dieser Darstellung ist zwar ua. für die „Datenübermittlung“ an den Betriebsrat ein Zeitfaktor ausgewiesen; dieser ist aber explizit mit der situativen Beschreibung „Personalabteilung ermöglicht Einblicknahme“ verknüpft (*BT-Drs. 18/11133 S. 37*). Damit bildet dies lediglich den Umstand ab, dass die Verpflichtung zur Gewährung von Einsicht- bzw. Einblicknahme in elektronisch geführte Entgeltlisten eine Datenübermittlung seitens des Arbeitgebers bewirkt. Entsprechend sind auch lediglich Zeitaufwände für den Betriebsrat bei der Datenaufbereitung und Durchführung von Berechnungen - also der Auswertung der Entgeltlisten - veranschlagt (*BT-Drs. 18/11133 S. 37*). Für eine die Übermittlung der Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zur dauerhaften Verfügung des Betriebsausschusses tragende Regelungskonzeption geben die dargestellten Aufwände nichts her.

(5) Vor allem vor dem Hintergrund der Gesetzeshistorie verbietet sich ein Verständnis von § 13 Abs. 2 Satz 1 oder Abs. 3 EntgTranspG als die zeitlich unbegrenzte Überlassung der Bruttoentgeltlisten umfassenden Rechte. Bereits in der ersten Beratung im Deutschen Bundestag zum Entwurf des EntgTranspG ist in einem Redebeitrag der Abgeordneten Jutta Krellmann (DIE LINKE) kritisiert (*Plenarprotokoll 18/218 S. 21792*):

„... Die Lohnlisten und Gehaltslisten müssten an die Betriebsräte ausgehändigt werden. Einsichtsrechte alleine genügen doch nicht. ...“

Dies ist ebenso wenig aufgegriffen worden wie die vom Deutschen Gewerkschaftsbund in seiner schriftlichen Stellungnahme in der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestags angebrachte Forderung nach einer Regelung, wonach dem Betriebsausschuss bzw. einem von diesem beauftragten Ausschuss „die Unterlagen in entsprechend aufbereiteter Form ... zur Verfügung gestellt werden“ (*A-Drs. 18 (13) 107j*). Damit ist die sich aus der Gesetzesbegründung ergebende Vorstellung des Gesetzgebers unterstrichen, dass § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG eine weitergehende als die an der Auswertungsberechtigung ausgerichtete vorübergehende Überlassung ebenso wenig regelt wie § 13 Abs. 3 EntgTranspG eine dauerhafte Listenüberlassung oder -übergabe vorsieht. Eine

Interpretation, die sich über diesen klar erkennbaren Willen hinwegsetzte, liefe Gefahr, unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers einzugreifen (*vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 81 ff., BVerfGE 149, 126*).

c) Entgegen der Ansicht des Betriebsrats gebieten weder der dem Gesetz zur Regelung des Zugangs zu Informationen des Bundes (IFG) zugrunde liegende normative Gehalt noch unionsrechtliche Gesichtspunkte ein anderes Verständnis von § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG, § 13 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG. 27

aa) Der Verweis der Rechtsbeschwerde insbesondere auf § 7 Abs. 4 IFG, wonach im Fall der Einsichtnahme in amtliche Informationen sich der Antragsteller Notizen machen oder Ablichtungen und Ausdrucke fertigen lassen kann, geht fehl. Das IFG betrifft die Informationszugangsfreiheit im öffentlichen Sektor. Mit ihm sind in einfach-gesetzlicher Ausformung des für die Persönlichkeitsentfaltung des Einzelnen und die Aufrechterhaltung der demokratischen Ordnung bedeutsamen Grundrechts von Art. 5 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 GG (*vgl. BVerfG 9. Februar 1994 - 1 BvR 1687/92 - zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 90, 27*) das Verwaltungshandeln des Bundes durch erleichterten Informationszugang transparenter gestaltet, die demokratischen Beteiligungsrechte der Bürgerinnen und Bürger gestärkt sowie ein allgemeiner und voraussetzungsloser Zugang zu amtlicher Information des Bundes unter Berücksichtigung des Daten- und Geheimnisschutzes eröffnet (*vgl. BT-Drs. 15/4493 S. 1*). Auf diesen Regelungszielen basiert das Regelungskonzept des IFG zu Art und Varianten des Informationszugangs (*ausf. Schoch IFG 2. Aufl. § 1 Rn. 247 ff.*). Aus den entsprechenden Bestimmungen können keine Folgerungen für die - anderen Intentionen dienenden - Ansprüche des Betriebsrats auf betrieblichen Informationszugang gegenüber dem Arbeitgeber abgeleitet werden. 28

bb) Die vom Betriebsrat angebrachten unionsrechtlichen Erwägungen tragen seine Ansicht nicht. Die Richtlinie 2002/14/EG als allgemeiner Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (*vgl. zB BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 39, BAGE 144, 85*) - sollte sie nach ihrem Art. 4 Abs. 2 29

überhaupt für die hier streitbefangenen Entgeltlisten als Unterrichts- und Anhörungsgegenstand einschlägig sein - gibt eine Überlassung von Daten zur dauerhaften Verfügung der Arbeitnehmervertretung als Mindeststandard offenkundig nicht vor. Das gilt auch unter Berücksichtigung ihres Art. 4 Abs. 3, wonach die Unterrichtung ua. in einer zweckangemessenen Weise erfolgt. Art. 27 GRC konturiert die Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung offensichtlich nicht in einer über die Richtlinie 2002/14/EG hinausgehenden Art und Weise (vgl. *EuArbRK/Schubert 3. Aufl. GRC Art. 27 Rn. 34*).

II. Der erste Hilfsantrag fällt nicht zur Entscheidung an. Er steht unter der Bedingung, dass die vom Betriebsrat mit dem Hauptanspruch erstrebte dauerhafte Listenüberlassung lediglich deshalb unbegründet ist, weil sie in elektronischer Form verlangt wird. Mit dem Hilfsantrag erstrebt der Betriebsrat gleichfalls eine dauerhafte Überlassung der näher bezeichneten Listen über die Bruttoentgelte, allerdings in Papierform. Die so verstandene Bedingung der Abweisung des Hauptantrags tritt nicht ein. 30

III. Mit dem zur Entscheidung anfallenden äußerst hilfsweise angebrachten Antrag erstrebt der Betriebsrat keine dauerhafte, sondern eine zweckgebundene zeitweilige Listenüberlassung. Ein entsprechender Anspruch - gleich aus welchem Rechtsgrund - scheidet schon daran, dass der Betriebsrat auch dieses Verlangen auf Listen mit vergangenheitsbezogenen Daten bezieht. Es ist nichts dafür ersichtlich - und wird vom Betriebsrat auch nicht behauptet -, dass diese Daten einen gegenwärtigen Bezug zu betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben oder entgelttransparenzgesetzlichen Auskunftspflichten haben. 31

Schmidt

Ahrendt

K. Schmidt

Hayen

Dr. Ronny Schimmer