

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Beschluss vom 23. März 2021  
- 1 ABR 7/20 -  
ECLI:DE:BAG:2021:230321.B.1ABR7.20.0

I. Arbeitsgericht München  
- Kammer Ingolstadt -

Beschluss vom 6. März 2019  
- 10 BV 22/18 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 17. Dezember 2019  
- 6 TaBV 33/19 -

---

Entscheidungsstichwort:

Auskunftsanspruch des Betriebsrats im Bereich des Entgelts

Leitsatz:

Der in einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen errichtete Betriebsrat kann eine Auskunft über vertragsbezogene Daten der Arbeitnehmer nur vom jeweiligen Vertragsarbeitgeber verlangen.

# FBUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 7/20  
6 TaBV 33/19  
Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
23. März 2021

## **BESCHLUSS**

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 23. März 2021 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Schuster und Pollert für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 17. Dezember 2019 - 6 TaBV 33/19 - wird zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

- A. Die Beteiligten streiten in erster Linie über die Zuleitung von Datenbeständen zum Entgelt der Arbeitnehmer an den Betriebsrat. 1
- Die zu 2. und 3. beteiligten tarifgebundenen Arbeitgeberinnen unterhalten einen Gemeinschaftsbetrieb mit ca. 4.500 Beschäftigten, in dem der antragstellende Betriebsrat gewählt ist. Dieser hat einen Betriebsausschuss gebildet. 2
- Der Betriebsrat, dem die vormalige Betriebsinhaberin lesenden Zugriff auf die Entgeltlisten der Arbeitnehmer ermöglicht hatte, forderte die Arbeitgeberinnen mit Anwaltsschreiben vom 13. Juni 2018 auf, ihm zur Erfüllung seiner die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern betreffenden Überwachungs- und Förderaufgaben „Entgeltlisten der Beschäftigten zu übergeben“. Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin lehnte dies ab und verwies auf die Möglichkeit, in die Bruttoentgeltlisten Einsicht nehmen zu können. 3
- Der Betriebsrat hat daraufhin unter Verweis auf seine entgelttransparenz- und betriebsverfassungsgesetzlichen Aufgaben und Befugnisse im Wesentlichen eine Zuleitung von näher beschriebenen Dateien im Wege mehrmals erweiterter sowie mehrfach abgestufter hauptsächlicher und hilfsweiser Anträge geltend gemacht. Im Beschwerdeverfahren hat er sich hierfür auch auf die unter der Überschrift „Sachmittel des Betriebsrats“ getroffenen Regelungen im „Tarifvertrag nach § 3 BetrVG Erhalt der Betriebsratsstrukturen Bayern“ (TV Bayern), den ua. die Arbeitgeberinnen mit ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft geschlossen haben, berufen. 4

Der Betriebsrat hat zuletzt sinngemäß beantragt,

5

den Arbeitgeberinnen - hilfsweise der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte aus den Filialen und dem rückwärtigen Dienst sowie der zu 3. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte im Lager E - aufzugeben, ihm - hilfsweise dem Betriebsausschuss - eine Datei in einem auswertbaren Tabellenformat mit den Bruttoentgelten aller betriebsangehörigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten - hilfsweise zum Zwecke der Auswertung in Bezug auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb sowie zum Zwecke der Ermittlung des Standes der Entgeltgleichheit und zur Ermittlung, ob sich betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben des Betriebsrats aus den Prüfergebnissen ableiten - zuzuleiten, die das Geschlecht, die Tätigkeit, die Eingruppierung und die jeweilige vertraglich geschuldete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der nicht leitend angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs benennt und aufgeschlüsselt alle Entgeltbestandteile einschließlich übertariflicher Zulagen und solcher Zahlungen, die individuell ausgehandelt und gezahlt werden, enthält;

hilfsweise zu I.

a) den Arbeitgeberinnen - hilfsweise der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin - aufzugeben, ihm - hilfsweise dem Betriebsausschuss - für alle in den Filialen und dem rückwärtigen Dienst eingesetzten betriebsangehörigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten eine Datei in einem auswertbaren Tabellenformat, die

1. das Geschlecht,
2. die Tätigkeit,
3. die Eingruppierung,
4. die jeweilige vertraglich geschuldete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit,
5. im Falle einer Eingruppierung, die Eingruppierung, im Falle einer außertariflichen Zuordnung, die Angabe „AT“,
6. im Falle der Zuordnung zu der Gruppe „AT“, die Höhe der monatlichen Grundbezüge,
7. im Falle einer Zahlung und Zuordnung zu der Gruppe „AT“, die Höhe des kalenderjährlichen Urlaubsgelds,

8. im Falle einer Zahlung und Zuordnung zu der Gruppe „AT“, die Höhe der kalenderjährlichen Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld),
  9. im Falle einer Zahlung, die Höhe der monatlichen freiwilligen Zulage,
  10. im Falle einer Zahlung, die Höhe der monatlichen über-tariflichen Zulage,
  11. im Falle einer Zahlung, die Höhe der monatlichen Mehr-arbeitspauschale,
  12. im Falle einer Zahlung, die Höhe der monatlichen Lei-stungszulage unter Angabe des Zwecks der Zahlung,
  13. im Falle einer Zahlung, die Höhe des monatlichen Fahrtkostenzuschusses,
  14. im Falle einer Zahlung, die Höhe des Vertretungsgeldes für sog. Schließdienste unter Angabe der Art des Vertretungsgeldes „V1“ oder „V2“ sowie
  15. im Falle einer Zahlung, die Höhe des monatlichen Arbeitgeberbeitrags zur Vermögensbildung,
  16. im Falle einer Zahlung, die Höhe des monatlichen Arbeitgeberbeitrags zur Betriebsrente,
  17. im Falle einer Zahlung, weitere von den Ziffern 5 bis 16 nicht erfasste Beträge unter Angabe des Bezugszeitraums enthält, zum Zwecke der Auswertung in Bezug auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb sowie zum Zwecke der Ermittlung des Standes der Entgeltgleichheit und zur Ermittlung, ob sich betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben des Betriebsrats aus den Prüfergebnissen ableiten, zuzuleiten;
- b) den Arbeitgeberinnen - hilfsweise der zu 3. beteiligten Arbeitgeberin - aufzugeben, ihm - hilfsweise dem Betriebs-ausschuss - für alle in dem Lager eingesetzten betriebsan-gehörigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Aus-nahme der leitenden Angestellten eine Datei in einem aus-wertbaren Tabellenformat, die
1. das Geschlecht,
  2. die Tätigkeit,
  3. die Eingruppierung,
  4. die jeweilige vertraglich geschuldete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit,
  5. im Falle einer Eingruppierung, die Eingruppierung, im Falle einer außertariflichen Zuordnung, die Angabe „AT“,

6. im Falle der Zuordnung zu der Gruppe „AT“, die Höhe der monatlichen Grundbezüge,

7. im Falle einer Zahlung und Zuordnung zu der Gruppe „AT“, die Höhe des kalenderjährlichen Urlaubsgelds,

8. im Falle einer Zahlung und Zuordnung zu der Gruppe „AT“, die Höhe der kalenderjährlichen tariflichen Sonderzuwendung,

9. im Falle einer Zahlung, die Höhe der monatlichen Nachschichtzulage,

10. im Falle einer Zahlung, die Höhe der durchschnittlichen monatlichen Sonn- und Feiertagszuschläge,

11. im Falle einer Zahlung, die Höhe der monatlichen durchschnittlichen Prämie Randbereiche,

12. im Falle einer Zahlung, die Höhe der monatlichen Staplerprämie,

13. im Falle einer Zahlung, die Höhe der monatlichen Funktionszulage unter Angabe deren Zwecks,

14. im Falle einer Zahlung, die Höhe der monatlichen Verladerprämie/Fuhrpark,

15. im Falle einer Zahlung, die Höhe des monatlichen Arbeitgeberbeitrags zur Vermögensbildung,

16. im Falle einer Zahlung, die Höhe des monatlichen Arbeitgeberbeitrags zur Betriebsrente,

17. im Falle einer Zahlung, alle individuell ausgehandelten von den Ziffern 5 bis 16 nicht erfassten individuell ausgehandelten Beträge unter Angabe des Bezugszeitraums

enthält, zum Zwecke der Auswertung in Bezug auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb sowie zum Zwecke der Ermittlung des Standes der Entgeltgleichheit und zur Ermittlung, ob sich betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben des Betriebsrats aus den Prüfergebnissen ableiten, zuzuleiten;

hilfsweise zu II.

den Arbeitgeberinnen - hilfsweise der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte aus den Filialen und dem rückwärtigen Dienst sowie der zu 3. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte im Lager E - aufzugeben, ihm - hilfsweise dem Betriebsausschuss - die im Hauptantrag bezeichnete Datei - hilfsweise die im Hilfsantrag zu I. bezeichneten Dateien - zu diesem Zwecke in gedruckter Papierform zu übergeben, die geeignet ist,

den Inhalt der Liste mittels elektronischer Zeichenerkennung (OCR) in elektronisches Format umzuwandeln;

hilfsweise zu III.

den Arbeitgeberinnen - hilfsweise der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte aus den Filialen und dem rückwärtigen Dienst sowie der zu 3. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte im Lager E - aufzugeben, ihm - hilfsweise dem Betriebsausschuss - einen Personal Computer (PC) einschließlich Tastatur und Monitor zu überlassen, auf dem neben dem Betriebssystem die im Hauptantrag bezeichnete Datei - hilfsweise die im Hilfsantrag zu I. bezeichneten Dateien - gespeichert ist - hilfsweise sind - und auf dem ein zur Auswertung dieser Datei - hilfsweise Dateien - geeignetes Auswertungsprogramm gespeichert ist und der keine Schnittstellen oder Netzverbindung aufweist;

hilfsweise zu IV.

den Arbeitgeberinnen - hilfsweise der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte aus den Filialen und dem rückwärtigen Dienst sowie der zu 3. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte im Lager E - aufzugeben, ihm - hilfsweise dem Betriebsausschuss - einen Personal Computer (PC) einschließlich Tastatur und Monitor in einem Raum der Personalverwaltung in den Räumen der Arbeitgeberinnen in M - hilfsweise in den Räumen der Arbeitgeberinnen in G - zur ungestörten Nutzung nach vorheriger Anmeldung zugänglich zu machen, auf dem neben dem Betriebssystem die im Hauptantrag bezeichnete Datei- hilfsweise die im Hilfsantrag zu I. bezeichneten Dateien - gespeichert ist und auf dem ein zur Auswertung dieser Datei geeignetes Auswertungsprogramm gespeichert ist und der keine Schnittstellen oder Netzverbindung aufweist;

hilfsweise zu V.

den Arbeitgeberinnen - hilfsweise der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte aus den Filialen und dem rückwärtigen Dienst sowie der zu 3. beteiligten Arbeitgeberin in Bezug auf deren Beschäftigte im Lager E - aufzugeben, ihm - hilfsweise dem Betriebsausschuss - Einsicht in die im Hauptantrag genannte Datei - hilfsweise die im Hilfsantrag zu I. bezeichneten Dateien - zu gewähren und für diese Einsicht zusätzliches geeignetes Büropersonal zum Abschreiben der Listen zur Verfügung zu stellen.

- Die Arbeitgeberinnen haben beantragt, die Anträge abzuweisen. 6
- Das Arbeitsgericht hat die - zum Teil noch anders gefassten - Anträge 7  
abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen erhobene Beschwerde  
des Betriebsrats, mit der er sein Begehren teilweise erweitert und modifiziert hat,  
zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine An-  
träge weiter.
- B. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. 8
- I. Das gilt zunächst insoweit, als der Betriebsrat sein Begehren - erstmals 9  
in der Beschwerdeinstanz im Wege einer Antragserweiterung - auf Regelungen  
zu seinem Sachmittelanspruch nach dem TV Bayern gestützt hat. Bei diesem  
Anspruch handelt es sich um einen anderen Verfahrensgegenstand - und damit  
um eine Anspruchshäufung - als bei den nach entgelttransparenz- und betriebs-  
verfassungsgesetzlichen Gesichtspunkten reklamierten Ansprüchen, bei wel-  
chen lediglich eine Anspruchskonkurrenz vorliegt. Das Landesarbeitsgericht hat  
sich mit dem tariflichen Anspruch nicht befasst; der Betriebsrat hat weder einen  
Antrag auf Berichtigung des tatbestandlichen Teils der Beschlussgründe noch  
einen Antrag auf Ergänzung des Beschlusses nach der auch im Beschlussver-  
fahren geltenden Vorschrift des § 321 ZPO gestellt. Damit ist die Rechtshängig-  
keit des auf den TV Bayern gestützten Anspruchs entfallen. Zwar kann ein über-  
gangener Anspruch, dessen Rechtshängigkeit durch Ablauf der Frist nach § 321  
Abs. 2 ZPO entfallen ist, grundsätzlich in der nächsten Instanz durch Antragser-  
weiterung erneut in das Verfahren eingeführt werden. In der Rechtsbeschwer-  
deinstanz ist die Einführung neuer Ansprüche im Wege der Antragserweiterung  
aber wegen § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO grundsätzlich ausgeschlossen. Insoweit  
handelt es sich um eine unzulässige Antragserweiterung.
- II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet, soweit sie die anderen zur Ent- 10  
scheidung gestellten Ansprüche betrifft. Das Landesarbeitsgericht hat diesen im  
Ergebnis zu Recht nicht entsprochen.



1. Das - in der gebotenen Auslegung zulässige - Hauptbegehren ist un- 11  
gründet.
- a) Ihm begegnen keine Zulässigkeitsbedenken. 12
- aa) Mit dem hauptsächlich angebrachten Antrag verfolgt der Betriebsrat das 13  
Rechtsschutzziel, eine nach bestimmten Kriterien aufbereitete Datei übermittelt  
zu bekommen, in welcher die Entgeltdaten der im Gemeinschaftsbetrieb beschäf-  
tigten Arbeitnehmer aufgelistet sind. Sie soll die im Antrag näher aufgezählten,  
nicht anonymisierten Angaben enthalten. Das folgt erkennbar aus der in der Be-  
schwerdeinstanz unter Bezugnahme auf die höchstrichterliche Rechtsprechung  
(*angeführt ist ua. BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 53/17 - BAGE 166, 309*) vertieften  
- im Übrigen alle angebrachten Begehren betreffenden - Argumentation, wonach  
eine Anonymisierung von entgeltbezogenen Arbeitnehmerdaten bei der Unter-  
richtung des Betriebsrats auch im Zuge der Novellierung des Datenschutzrechts  
nicht notwendig sei.
- Das geforderte Dateiformat ist mit einer der technischen Auswertung zu- 14  
gänglichen Tabelle beschrieben. Ein konkretes Format wird nicht vorgegeben.  
Empfänger der Dateiübermittlung soll zuvörderst der Betriebsrat selbst, hilfs-  
weise der Betriebsausschuss sein. Als Schuldnerinnen der Dateizuleitung nimmt  
der Betriebsrat beide Arbeitgeberinnen in gemeinsamer Verpflichtung und hilfs-  
weise die jeweilige Arbeitgeberin als einzelne Verpflichtete - bezogen auf die je-  
weiligen Daten der vertraglich mit ihr verbundenen Arbeitnehmer - in Anspruch.
- Außerdem verlangt der Betriebsrat einen nicht nur vorübergehenden Da- 15  
tenzugriff. Er fordert mit der „Zuleitung“ eine zeitlich nicht begrenzte Überlassung  
der beschriebenen Datei(en). Das zeigt deutlich der Anlass des vom Betriebsrat  
eingeleiteten Verfahrens. Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin hat ihre Verpflichtung  
zur Gewährung einer Einsicht in Bruttoentgeltlisten nicht in Abrede gestellt. Dem  
Betriebsrat geht es aber darum, die Datei(en) nicht nur zum Einblick - und damit  
auch nicht nur vorübergehend - zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Die ausdrücklich formulierte Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem Verlangen hat lediglich klarstellenden Charakter. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Betriebsrat ein über seinen Zuständigkeitsbereich hinausgehendes Anliegen verfolgt. Die im Antrag formulierten Zweckbestimmungen sind lediglich Elemente der Antragsbegründung, beschreiben jedoch kein eigenständiges Antragsziel. 16

bb) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Art der Zurverfügungstellung einer (oder zweier) Datei(en) in elektronischer Form ist ebenso hinreichend konkret bezeichnet wie der Inhalt der Datei(en). Die Begriffe „Geschlecht“, „Tätigkeit“, „Eingruppierung“ und „vertraglich geschuldete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit“ sind aus sich selbst heraus verständlich. Insoweit lehnt sich der Antrag sprachlich wie inhaltlich an § 13 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG an; auch streiten die Beteiligten nicht über den Inhalt der verlangten Datei(en). Es besteht ferner kein Streit über den Antragsbestandteil „auswertbares Tabellenformat“. Diesbezüglich bestehen ebenfalls keine Zweifel an der hinreichenden Antragsbestimmtheit, zumal der Betriebsrat beispielhaft ein Auswertungsprogramm (MS Excel) benannt hat. 17

b) Das Begehren ist unbegründet. Der Betriebsrat kann die gegenüber beiden Arbeitgeberinnen, hilfsweise gegenüber der jeweiligen Vertragsarbeitgeberin, geltend gemachte Zuleitung der Datei(en) an ihn, hilfsweise an den Betriebsausschuss, in einem bestimmten auswertbaren Format mit den näher beschriebenen Aufschlüsselungen unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt beanspruchen. 18

aa) Eine - vorrangig begehrte - Pflicht zur Zuleitung durch beide Arbeitgeberinnen als gemeinsam in Anspruch Genommene besteht schon deshalb nicht, weil es sich bei den verlangten Angaben um Entgeltdaten handelt. Diese haben einen unmittelbaren Bezug zum Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer. Eine vertragsdatenrelevante Auskunft vermag ein Betriebsrat, der in einem von mehreren Arbeitgebern gemeinsam geführten Betrieb errichtet ist, von vornherein nur gegenüber dem jeweiligen Vertragsarbeitgeber geltend zu machen. Nur dieser kann 19

über die von ihm vorgehaltenen Vertragsdaten - im Sinn einer Datenweitergabe - eigenständig verfügen.

bb) Aber auch die hilfsweise von der jeweiligen Vertragsarbeitgeberin geforderte Dateizuleitung kann der Betriebsrat nicht beanspruchen. 20

(1) Ein entsprechender Anspruch ist nicht vom Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vermittelt. Ungeachtet dessen, ob der antragstellende Betriebsrat nach dem gesetzlichen Regelmodell des § 14 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG für die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen zuständig ist - und unabhängig von sich hierbei im Hinblick auf § 12 Abs. 1 EntgTranspG („bei demselben Arbeitgeber“) ggf. stellenden Fragen -, tragen weder die Einsichts- und Auswertungsberechtigung des § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG noch das Einblicksrecht des § 13 Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG eine Zuleitung von Dateien im Sinn einer nicht nur vorübergehenden Überlassung derselben an den Betriebsrat oder Betriebsausschuss (*vgl. ausf. BAG 29. September 2020 - 1 ABR 32/19 - Rn. 20 ff.*). Zudem bestehen die gremienbezogenen Ansprüche aus § 13 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG nur dann, wenn der Betriebsrat ein konkretes individuelles Auskunftsverlangen - oder mehrere - zu beantworten hat. Für die Berechtigungen nach § 13 Abs. 3 EntgTranspG folgt das deutlich aus dem Wortlaut von Satz 3 der Vorschrift, mit dem - hinsichtlich der dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtung der entgeltlistenbezogenen Aufbereitung - der Bezug zur Aufgabe einer (ordnungsgemäßen) Auskunftserteilung formuliert ist. Für § 13 Abs. 2 EntgTranspG ergibt sich dies - neben dem insoweit allerdings offeneren Normwortlaut - aus systematischen und vor allem teleologischen Erwägungen unter Heranziehung der in den Gesetzesmaterialien verlautbarten Normintention (*vgl. - mit Bezug zur Zuständigkeit des Betriebsrats zur Beantwortung individueller Auskunftsverlangen - ausf. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 6/19 - Rn. 19 bis 34*). Auf die Bearbeitung konkreter individueller Auskunftsverlangen nach §§ 10, 12 EntgTranspG hat sich der Betriebsrat aber nicht berufen. Es kann daher unentschieden bleiben, ob aus den kollektiv-entgelttransparenzrechtlichen Ansprüchen - in Betracht käme vor allem die entgeltlistenbezogene Aufbereitungsverpflichtung des Arbeitgebers nach § 13 Abs. 3 Satz 3 EntgTranspG - (auch) folgt, 21

dass im Rahmen des Einblicksrechts eine Datei in dem streitbefangenen auswertbaren Tabellenformat verlangt werden kann.

(2) Ein Anspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG besteht nicht, weil das dort geregelte Recht des Betriebsausschusses zur Einblicknahme in die Bruttoentgeltlisten nicht deren Überlassung im Sinn eines nicht nur vorübergehenden Datenzugriffs begründet. Ungeachtet dessen verlangt der Betriebsrat nicht die Zuleitung von Dateien, die die Arbeitgeberinnen (als Bruttoentgeltlisten) bereits vorhalten, sondern eigens aufbereitete Daten in einem konkreten - auswertbaren - Tabellenformat. Ein auf die Herstellung und Aufbereitung bestimmter Daten gerichteter Anspruch lässt sich jedoch 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*). 22

(3) Auch der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG - ggf. iVm. der Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG, dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen - tragen das Hauptbegehren nicht. In diesem Zusammenhang kann offenbleiben, ob der Betriebsrat der ihm obliegenden Darlegungspflicht zum Aufgabenbezug der erstrebten Informationen und der verlangten Unterlage(n) genügt hat (*vgl. zu diesen Anspruchsvoraussetzungen: BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 12 f., BAGE 166, 269; 20. März 2018 - 1 ABR 74/16 - Rn. 24*). Jedenfalls folgt aus den Ansprüchen auf Unterrichtung und Zurverfügungstellung von Unterlagen kein Recht auf eine Datenüberlassung der streitbefangenen Art. 23

(a) Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG wird - worauf die Rechtsbeschwerde zutreffend hinweist - im Bereich der Löhne und Gehälter zwar nicht durch das Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG verdrängt. Vielmehr unterscheiden sich beide sowohl nach ihrem Inhalt als auch nach ihren Voraussetzungen und kommen daher nebeneinander in Betracht (*BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 68/05 - Rn. 22, 25, BAGE 119, 356*). 24

(aa) Bezieht sich - wie im Streitfall - eine vom Betriebsrat verlangte Unterrichtung nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG allerdings auf Daten im Bereich der Löhne und Gehälter, welche in ihrer Auflistung oder Aufbereitung inhaltlich einer Brutto-lohn- und -gehaltsliste gleichkommen, genügt der Arbeitgeber dem Auskunftsanspruch schon dadurch, dass er dem Betriebsausschuss nach Maßgabe von § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG Einblick in schriftlich gefasste Angaben ermöglicht. Insoweit unterliegt der Anspruch des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG der teleologischen Reduktion, weil nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nur - und im Übrigen auch nicht vom gesamten Betriebsratsgremium - Einblick genommen werden kann. Diese Beschränkung darf durch einen auf die Erteilung von Informationen über Löhne und Gehälter in schriftlicher oder elektronischer Form gerichteten Auskunftsanspruch nicht umgangen und aufgehoben werden. Andernfalls entstünden nicht hinnehmbare Wertungswidersprüche (*vgl. BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 31, BAGE 128, 92*).

25

(bb) An diesen Maßgaben hält der Senat fest (*vgl. auch BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 6/19 - Rn. 38*). Die Argumentation der Rechtsbeschwerde gegen die teleologische Reduktion des Unterrichtungsanspruchs von § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG im Bereich des Entgelts verfährt nicht. Wie der Betriebsrat selbst betont, gehört die Förderung der geschlechtsbezogenen Entgeltgleichheit zu den bereits vor Inkrafttreten des EntgTranspG bestehenden Aufgaben des Betriebsrats (*vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG*). Gleichwohl hat der Gesetzgeber eine der Ausgestaltung des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG zugrunde liegende - und die teleologische Reduktion von § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bei entgeltlistengleichen Daten bedingende - Wertung getroffen, wonach bei entgeltbezogenen Arbeitnehmerdaten nur ein begrenzter Personenkreis des Betriebsrats Einblick in die Bruttoentgeltlisten nehmen können soll. Hieran hat er bei den Regelungen des am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen EntgTranspG ausdrücklich angeknüpft. § 13 Abs. 2 und Abs. 3 EntgTranspG legen eine ausschussbezogene Einsichts- und Auswertungsberechtigung sowie eine arbeitgeberseitige Einblickgewährungs-, Aufschlüsselungs- und Aufbereitungsverpflichtung fest. Der Gesetzgeber hat sich demnach in Kenntnis der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu § 80 Abs. 2

26

Satz 2 BetrVG (vgl. *BT-Drs. 18/11133 S. 63 unter Verweis auf BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - BAGE 128, 92*) eines Anspruchs auf Überlassung der Bruttolohn- und -gehaltslisten gerade enthalten und die vom Deutschen Gewerkschaftsbund in seiner schriftlichen Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestags (*A-Drs. 18(13)107j*) unter Verweis ua. auf § 80 Abs. 2 BetrVG angebrachte Forderung nach einer Regelung, wonach dem Betriebsrat bzw. einem von diesem beauftragten Ausschuss „die Unterlagen in entsprechend aufbereiteter Form ... zur Verfügung gestellt werden“ müssen, nicht aufgegriffen (vgl. *zur Gesetzeshistorie des EntgTranspG auch BAG 29. September 2020 - 1 ABR 32/19 - Rn. 20 ff.*). Das bestätigt den Regelungsgehalt von § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG, welcher seinerseits die teleologische Reduktion des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bei Auskünften über Entgeltdaten gebietet.

- (b) Auch § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG trägt das Begehren des Betriebsrats nicht. Ungeachtet der Frage, ob die Norm, die in der Regel nur eine Vorlage schon beim Arbeitgeber vorhandener Unterlagen ermöglicht - zu denen neben schriftlichen Aufzeichnungen ebenso Dateien gehören können, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat ggf. zuzuleiten oder hinsichtlich derer er ein Zugriffsrecht einzuräumen hat -, dem Betriebsrat im Einzelfall auch einen Anspruch auf die Herstellung einer Unterlage im Sinn einer Datenaufbereitung in einer bestimmten Art und Weise vermittelt, geht das Vorlagerecht im Bereich der Löhne und Gehälter nicht weiter als der Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. 27
2. Das „hilfsweise zu I.“ gestellte Begehren ist gleichfalls zulässig, aber unbegründet. 28
- a) Der - seinerseits mehrere hilfsweise Varianten umfassende - Hilfsantrag fällt zur Entscheidung an. Er ist bei einem rechtsschutzgewährenden Verständnis als echtes Hilfsbegehren allein unter der - eingetretenen - Bedingung des Unterliegens mit dem Hauptbegehren gestellt. 29

- b) Das Hilfsbegehren ist zulässig, bedarf aber der Auslegung. Mit ihm macht der Betriebsrat eine - hinsichtlich der näheren Modalitäten dem Hauptantrag entsprechende - Zuleitung von im Antrag aufgelisteten Datensätzen in elektronischer Form geltend. Dabei sollen nach der Antragsbegründung - im Gegensatz zum Hauptantrag - diejenigen Entgeltbestandteile ausgenommen sein, die er den einschlägigen Tarifverträgen entnehmen kann bzw. über die er bereits anderweitig regelmäßig unterrichtet wird. Zudem erstrebt der Betriebsrat von beiden Arbeitgeberinnen gemeinschaftlich - hilfsweise jeweils von einer Arbeitgeberin - die Überlassung von zwei Dateien an ihn - hilfsweise den Betriebsausschuss -, wovon eine „alle in den Filialen und dem rückwärtigen Dienst eingesetzten betriebsangehörigen“ und eine „alle in dem Lager eingesetzten betriebsangehörigen“ Arbeitnehmer betrifft. Die erstrebte Dateizuleitung richtet sich - wie beim Hauptantrag - auf das über eine Einsichtnahme hinausgehende Zurverfügungstellen von arbeitnehmerbezogenen Entgeltdaten in Form einer besonders aufbereiteten, nicht anonymisierten Listung. Ebenso wie beim Hauptbegehren handelt es sich bei der Herausnahme der leitenden Angestellten um eine (überflüssige) Klarstellung und bei dem im Antrag formulierten Zweckbezug um ein Begründungselement. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Im Übrigen steht seiner Zulässigkeit nicht entgegen, dass sich die in ihm angegebenen Daten zum Teil mit denen des Hauptantrags decken. Es handelt sich nicht um einen Fall doppelter Rechtshängigkeit iSv. § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO, denn das Hilfsbegehren „zu I.“ bezieht sich nach den schriftsätzlichen Ausführungen des Betriebsrats nur auf solche entgeltbezogenen Auskünfte, die er nicht den einschlägigen Tarifverträgen oder regelmäßigen Unterrichtungen entnehmen kann. Er verlangt inhaltlich andere Informationen umfassende Datensätze und damit gegenüber dem Hauptbegehren ein Aliud. 30
- c) In der Sache hat das Hilfsbegehren keinen Erfolg. 31
- aa) Eine gesamtschuldnerische Verpflichtung beider den Gemeinschaftsbetrieb führenden Arbeitgeberinnen zur Zuleitung von Dateien, die jeweils Angaben zum Entgelt und damit vertragsbezogene Daten der Arbeitnehmer der jeweils anderen Arbeitgeberin enthalten, besteht von vornherein nicht. 32

- bb) Im Übrigen bestehen auch die hilfsweise variierten Ansprüche nicht. 33
- (1) Weder Betriebsrat noch Betriebsausschuss können nach § 13 Abs. 2, § 13 Abs. 3 EntgTranspG oder § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG eine nicht nur vorübergehende Überlassung von Datensätzen mit den im Hilfsbegehren näher bezeichneten Angaben verlangen. Insoweit gilt nichts anderes als für den Hauptantrag. 34
- (2) Ebenso ist der Anwendungsbereich des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG im Hinblick auf seine teleologische Reduktion nicht eröffnet. Zwar sind bei dem „hilfsweise zu I.“ angebrachten Unterrichtungsverlangen tarifliche Entgeltbestandteile ausgenommen. Gleichwohl umfasst es Datensätze, die Bruttolohn- und -gehaltslisten iSv. § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG gleichstehen. Für den nach Sinn und Zweck sowie aus wertungssystematischen Gründen bei Entgelt- daten eingeschränkt zu interpretierenden Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist nicht entscheidend, ob der Betriebsrat Entgeltlisten mit allen oder nur mit bestimmten Entgeltbestandteilen - die dann ggf. auch nur einen bestimmten Arbeitnehmerkreis betreffen - verlangt. Dementsprechend vermag auch § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG das Begehren nicht zu tragen. 35
3. Der „hilfsweise zu II.“ angebrachte, zulässige Antrag ist aus denselben Gründen unbegründet wie das hauptsächlich zur Entscheidung gestellte Begehren. Dem Betriebsrat geht es mit dem Hilfsanliegen „zu II.“ um die Zuleitung der im Hauptantrag bezeichneten Datei(en) mit den Daten „in gedruckter Papierform“, wobei der Ausdruck mittels elektronischer Zeichenerkennung (wieder) in ein elektronisches Format umwandelbar sein soll. Ein entsprechender Anspruch scheitert aber - ohne dass es auf das Speichermedium der zur Verfügung zu stellenden Daten ankäme - daran, dass weder aus entgelttransparenz- noch aus betriebsverfassungsgesetzlichen Gesichtspunkten eine über die Einblicks- und Auswertungsberechtigung hinausgehende Datenüberlassung verlangt werden kann. 36
4. Das „hilfsweise zu III.“ angebrachte, zulässige Begehren hat gleichfalls keinen Erfolg. Mit ihm erstrebt der Betriebsrat die Überlassung eines Personal 37



Computers (nebst Peripheriegeräten), auf dem - im Wesentlichen - die im Hauptantrag bezeichnete(n) Datei(en) gespeichert ist (sind). Damit ist - neben dem Verlangen, Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen, für dessen Berechtigung nach § 40 Abs. 2 BetrVG nichts spricht - die Art und Weise des begehrten Datenzugriffs modifiziert. Eine zeitliche Einschränkung enthält der Antrag nicht; mithin ist auch er auf eine nicht nur vorübergehende Überlassung von Entgeltdateien gerichtet. Hierauf hat der Betriebsrat - wie bereits ausgeführt - keinen Anspruch.

5. Der Hilfsantrag „zu IV.“ ist zulässig, aber unbegründet. 38
- a) Auch mit ihm verlangt der Betriebsrat mehr als eine bloße Einsicht in Entgeltlisten, denn er macht einen in zeitlicher Hinsicht nicht begrenzten Zugang zu (einer) bestimmten Datei(en) unter Nutzung einer näher bezeichneten Hard- und Software geltend. Dieses Verständnis folgt nicht zuletzt aus der Gesamtsystematik der Anträge, die sämtlich auf Erlangung einer dauerhaften Rechtsposition des Zugriffs auf die Entgeltlisten gerichtet sind. Deshalb ist auch das Antragsselement „nach vorheriger Anmeldung“ - entgegen der angedeuteten Auffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht einschränkend dahin zu verstehen, dass der Umfang des „Zugänglichmachens“ nach Erforderlichkeitskriterien im Verhältnis zu der mit der Einsicht in die Listen ausgeübten Aufgabe des Betriebsrats stehen soll. Demgegenüber drückt das Antragsmerkmal „ungestörte Nutzung“ nur aus, dass während der Befassung des Betriebsrats mit den Daten kein Arbeitgebervertreter anwesend sein soll. 39
- b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag zwar zulässig, insbesondere bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er ist aber unbegründet. Keine der in Betracht kommenden entgelttransparenz- oder betriebsverfassungsgesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgeberinnen umfasst das Zugänglichmachen von Daten in der streitbefangenen Art und Weise. Ebenso wenig ist ersichtlich, inwiefern die mit dem Antrag ebenso beanspruchte, auf Informations- und Kommunikationstechnik gerichtete Sachmittelausstattung des Betriebsrats nach § 40 Abs. 2 BetrVG gerechtfertigt sein soll. 40

6. Schließlich dringt der Betriebsrat mit seinem „hilfsweise zu V.“ angebrachten Begehren nicht durch. Zwar handelt es sich um ein Verlangen, das sich - in seinem ersten Teil - sprachlich auf eine „Einsicht“ beschränkt. Die damit verknüpfte Forderung (Büropersonal zum Abschreiben der Listen) verdeutlicht aber, dass der (bloße) Einblick gerade nicht gewollt ist. Der Betriebsrat zielt auch mit diesem Hilfsantrag auf ein nicht nur vorübergehendes Zugriffsrecht auf die Bruttoentgeltlisten bzw. bruttoentgeltlistengleiche Daten. Das verdeutlichen nicht zuletzt seine Ausführungen in der Rechtsbeschwerde. Nach seinen eigenen Angaben erkennen die Arbeitgeberinnen ein Einblicksrecht an; der Streit der Beteiligten besteht allein über eine darüber hinausgehende Überlassung von - und sei es mittels Büropersonal „abgeschriebener“ - Daten. Ein solcher Überlassungsanspruch besteht, wie ausgeführt, weder nach dem EntgTranspG noch nach dem BetrVG.

41

Schmidt

Ahrendt

K. Schmidt

N. Schuster

Pollert