

Aktenzeichen: 1 ABR 10/80

LAG Baden-Württemberg Beschluß des BAG vom 25. August 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Gesetz: BetrVG 1972 § 80 Abs. 2 Satz 2, § 75 Abs. 1,  
§ 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11, § 118 Abs. 1 Satz  
1 Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 10/80

2 Ta BV 7/79 Baden-Württemberg

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
25. August 1981

gez. Ude,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 25. August 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Musa beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. November 1979 - 2 Ta BV 7/79 - wird zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin ist ein Verlagsunternehmen, das die "S Zeitung" herstellt und vertreibt. Der Antragsteller ist der aus neun Mitgliedern bestehende Betriebsrat der Antragsgegnerin, der gemäß § 27 BetrVG einen Betriebsausschuß gebildet hat.

Die Antragsgegnerin hat dem Betriebsausschuß die Lohnlisten der gewerblichen Arbeitnehmer vorgelegt, die zum Fuhrpark-, Pforten-, Küchen- und Reinigungspersonal gehören. Sie lehnt es aber unter Berufung auf den ihr als Presseunternehmen nach § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG zukommenden Tendenzschutz ab, dem Betriebsausschuß Einsicht auch in die Bruttogehaltslisten der bei ihr beschäftigten Angestellten einschließlich der Redakteure zu gestatten.

Der Antragsteller hat deshalb das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, mit dem er für den Betriebsausschuß Einblick in die Bruttogehaltslisten aller Angestellten mit Ausnahme der leitenden und der außertariflichen Angestellten verlangt. Er vertritt die Auffassung, der Tendenzschutz stehe dem in Anspruch genommenen Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, das unabhängig von einem konkreten Streitfall bestehe, nicht entgegen. Das auf Berichterstattung und Meinungsäußerung gerichtete Unternehmensziel werde durch die Einsichtnahme in die Bruttogehaltslisten weder gefährdet noch in Frage gestellt.

Der Antragsteller hat deshalb beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Betriebsausschuß des Antragstellers jederzeit Einsicht in die Bruttogehaltslisten aller Angestellten der Antragsgegnerin mit Ausnahme der leitenden und der außertariflichen Angestellten zu gewähren.



Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrags gebeten und entgegnet:

Alle ihre Angestellten mit nicht-technischen Tätigkeiten - nicht nur die Redakteure - gehörten zu dem Bereich, der nach § 118 BetrVG von einer Mit- oder Einwirkung des Betriebsrats ausgeschlossen sei. Der Zweck des durch diese Vorschrift gewährleisteten Tendenzschutzes erfordere es, daß personelle Entscheidungen für den Tendenzbereich im weitesten Sinne allein der Disposition des Unternehmens unterlägen. Diese Dispositionsfreiheit würde eingeschränkt, wenn die aus der Gehaltsliste ersichtlichen persönlichen Daten Gegenstand der Beratung und der Erörterung im Betriebsrat würden. Die Gestaltung der Bezüge, wie sie sich aus den Bruttogehaltslisten ergebe, sei ein wesentliches Mittel der Führung des Unternehmens in seiner Eigenschaft als Tendenzunternehmen. Es komme nicht darauf an, ob das vom Antragsteller beanspruchte Recht die Tendenzverfolgung ernsthaft in Frage stellen könne, sondern nur darauf, ob die Eigenart ihres Unternehmens der Anwendung bestimmter Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes entgegenstehe. Dies sei schon dann der Fall, wenn dadurch die Eigenart berührt oder beeinträchtigt werden könne. Im übrigen habe der Antragsteller auch nicht die Betriebsratsaufgaben bezeichnet, zu deren Erfüllung er Einblick in die Bruttogehaltslisten der Angestellten verlange.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihr auf Zurückweisung des Antrages gerichtetes Verfahrensziel weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend angenommen, daß der antragstellende Betriebsrat auch ohne Darlegung eines besonderen Anlasses von der Antragsgegnerin verlangen kann, dem Betriebsausschuß jederzeit Einblick in die Bruttogehaltslisten aller Tarif-



angestellten der Antragsgegnerin, auch soweit diese sogenannte Tendenzträger sind, zu gewähren.

I. Der Antrag des Antragstellers ist in der gestellten Form zulässig. Die gegen die Zulässigkeit des Antrages von der Rechtsbeschwerde erhobenen Bedenken greifen nicht durch. Die Rechtsbeschwerde macht geltend, der Antrag wiederhole lediglich den Gesetzeswortlaut des § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG und ziele darauf ab, die Antragsgegnerin ganz allgemein zur Erfüllung der angenommenen gesetzlichen Pflicht zu verpflichten; ein solcher Antrag sei unzulässig, weil gesetzlich begründete Pflichten unmittelbar wirksam seien und nicht noch eines gerichtlichen Erkenntnisses bedürften, um sie für einen der Beteiligten in Kraft zu setzen; infolgedessen fehle es für einen den Gesetzeswortlaut lediglich wiederholenden Antrag am Rechtsschutzinteresse und an der nötigen Bestimmtheit. Im vorliegenden Falle streiten die Beteiligten jedoch gerade darum, ob das gesetzlich begründete Einblicksrecht des Betriebsausschusses in die Listen der Bruttogehälter auch für den Betrieb der Antragsgegnerin gilt oder ob es mit Rücksicht auf den Tendenzcharakter ihres Unternehmens gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG ausgeschlossen oder eingeschränkt ist und ob es zur Geltendmachung dieses Einblicksrechts der Darlegung eines besonderen Anlasses bedarf. Die hierüber bestehenden Meinungsverschiedenheiten der Beteiligten werden immer wieder aktuell; sie belasten ihr Verhältnis zueinander und damit auch die vom Gesetz in § 2 Abs. 1 BetrVG geforderte vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes. Der Antragsteller hat daher ein berechtigtes Interesse an der Klärung dieser Streitfrage.

Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt. Über Inhalt und Umfang des geltend gemachten Rechts kann kein Zweifel aufkommen. Der Antragsteller begehrt die jederzeitige Einsichtnahme seines Betriebsausschusses in die Bruttogehaltslisten aller Angestellten der Antragsgegnerin mit Ausnahme der leitenden und der außertariflichen Angestellten.



II. In der Sache selbst tritt der Senat dem angefochtenen Beschluß bei.

1. Dem begehrten Einsichtsrecht des Betriebsausschusses in die Bruttogehaltslisten der Angestellten nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG steht die Eigenart des Unternehmens der Antragsgegnerin als eines Presseunternehmens nicht gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG entgegen.

Das Einsichtsrecht in die Bruttogehaltslisten dient der Information des Betriebsrats zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats stehen Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats dem Tendenzschutz grundsätzlich nicht entgegen, weil durch solche Rechte des Betriebsrats das Tendenzunternehmen in der Verfolgung seiner geistig-ideellen Zielsetzung nicht gehindert oder ernsthaft beeinträchtigt werden kann (BAG 27, 316 = AP Nr. 1 zu § 130 BetrVG 1972; BAG 27, 322 = AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972; BAG AP Nrn. 2, 4, 7 und 12 zu § 118 BetrVG 1972; Senatsbeschluß vom 19. Mai 1981 - 1 ABR 109/78 - [zu B II der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Senat hat deshalb in seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts vorgesehenen Beschluß vom 30. Juni 1981 - 1 ABR 26/79 - entschieden, daß die Eigenart eines Presseunternehmens den Ausschluß des Einblicksrechts des Betriebsrats in die Gehaltslisten der Redakteure nicht erforderlich macht. Hieran ist festzuhalten.

Dadurch, daß die Antragsgegnerin dem Betriebsrat Einsicht in die Gehaltslisten der Tendenzträger gewähren muß, wird dem Betriebsrat nicht ein verfassungsrechtlich unzulässiger Einfluß auf die geistig-ideelle Zielsetzung der Antragsgegnerin eröffnet. Mögen auch Entscheidungen über das Arbeitsentgelt der Tendenzträger unmittelbaren Tendenzbezug haben und der Verfolgung der geistig-ideellen Zielsetzung des Presseunternehmens dienen, so wird doch die Freiheit der Antragsgegnerin, solche Entscheidungen zu treffen, nicht beeinträchtigt.



tigt oder gefährdet, wenn der Betriebsrat in die Gehaltslisten der Tendenzträger Einblick nimmt. Die Entscheidung über die Gehaltshöhe ist im Zeitpunkt der Einsichtnahme bereits gefallen. Schon deswegen scheidet eine unmittelbare Beeinträchtigung dieser Entscheidung durch den Betriebsrat aus.

Der Umstand, daß der Einblick in die Gehaltslisten der Tendenzträger zu Diskussionen über das Arbeitsentgelt dieser Personengruppe führen kann, ist nicht geeignet, die Handlungsfreiheit der Antragsgegnerin in rechtserheblicher Weise zu beeinträchtigen. Die Antragsgegnerin mag anlässlich solcher Diskussionen genötigt sein, die tendenzbedingten Gesichtspunkte für ihre Entscheidungen offenzulegen. Der Tendenzschutz dient aber nicht der Geheimhaltung tendenzbedingter Gründe für Maßnahmen des Arbeitgebers (Senatsurteil vom 7. November 1975 - 1 AZR 282/74 - AP Nr. 4 zu § 118 BetrVG 1972 [zu 5 der Gründe]). Daß diese Gründe bei ihrer Offenlegung diskutiert und kritisiert werden können, führt zu keinem unzulässigen Einfluß des Betriebsrats auf die aus diesen Gründen getroffenen Maßnahmen. Ob der Arbeitgeber im Hinblick auf eine solche erwartete Kritik tendenzbezogene Entscheidungen nicht oder anders trifft, ist eine Folge seiner eigenen freien Entscheidung, die auch sonstige Auswirkungen seiner Maßnahme in Betracht ziehen muß, nicht aber eine Beschränkung seiner Entscheidungsfreiheit. Diese bleibt vielmehr uneingeschränkt erhalten, wenn der Betriebsrat nur mit dem Mittel der Argumentation versuchen kann, die Entscheidung des Arbeitgebers zu beeinflussen (vgl. auch den oben schon zitierten Senatsbeschluß vom 19. Mai 1981 - 1 ABR 109/78 -). Dabei kann der Arbeitgeber der Diskussion tendenzbedingter Gründe mit dem Hinweis entgegentreten, daß er diese allein zu bestimmen und zu vertreten habe. Die Gefahr einer tendenzbezogenen Auseinandersetzung besteht daher nicht.

Daß eine Entscheidung auch tendenzbedingte Gründe hat, rechtfertigt damit nicht den Ausschluß jeglicher Auseinandersetzung über diese Entscheidung aus anderen Gründen, die



der Betriebsrat in Erfüllung seiner Aufgaben für erforderlich hält. Zu einem solchen Ausschluß würde es aber führen, wenn der Betriebsrat mangels eines Einsichtsrechts in die Gehaltslisten der Tendenzträger außerstande gesetzt würde, insoweit bestehende Aufgaben zu erkennen und sachgerecht, d. h. auch im Rahmen seiner in Tendenzunternehmen beschränkteren Einflußmöglichkeit, anzugehen.

2. Das Einblicksrecht des Betriebsausschusses ist auch nicht von der Darlegung eines besonderen Anlasses abhängig. Das hat der Senat ebenfalls in dem oben erwähnten Beschluß vom 30. Juni 1981 - 1 ABR 26/79 - im Anschluß an den Beschluß des Sechsten Senats vom 12. Februar 1980 - 6 ABR 2/78 - ([demnächst] AP Nr. 12 zu § 80 BetrVG 1972) entschieden und unter Aufgabe der früheren gegenteiligen Rechtsprechung des Senats (Beschlüsse vom 18. September 1973 - 1 ABR 7/73 -, BAG 25, 292 = AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972, und vom 28. Mai 1974 - 1 ABR 101/73 -, AP Nr. 7 zu § 80 BetrVG 1972) ausgesprochen, daß dies auch für das vom Antragsteller im vorliegenden Verfahren allerdings nicht begehrte Einblicksrecht in die Listen der Bruttolöhner außertariflicher Angestellter gilt. Maßgebend hierfür waren folgende Erwägungen:

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 berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhner und -gehälter Einblick zu nehmen. Zu den Aufgaben des Betriebsrats, die einen Einblick in die Entgeltlisten erforderlich machen, gehört es nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten und daß bei der Vergütung der Arbeitnehmer die Grundsätze von Recht und Billigkeit beachtet und der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt werden (vgl. auch § 75 Abs. 1 BetrVG). Übertarifliche Vergütungen stehen nicht außerhalb der tariflichen Vergütungs-



ordnung, sondern mit dieser im Zusammenhang. Sie werden regelmäßig nach allgemeinen Grundsätzen gewährt, so daß der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten ist. Eben wegen der Überwachungsfunktion des Betriebsrats kann aber sein Informationsrecht nicht davon abhängig sein, daß tatsächlich im Betrieb nach irgendwelchen generalisierenden Grundsätzen im Zusammenhang mit einem Tarifvertrag oder nach zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entwickelten Regeln verfahren wird. Das Einblicksrecht des Betriebsausschusses dient gerade der Unterrichtung des Betriebsrats, ob solche Zusammenhänge bestehen und gegebenenfalls ob sie vom Arbeitgeber eingehalten werden oder nicht. Die Feststellung, wie die Verhältnisse im Betrieb sind, soll dem Betriebsrat gerade durch die Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten erst ermöglicht werden. Deshalb kann die Ausübung des Einsichtsrechts nicht an die Darlegung der Besorgnis einer Rechtsverletzung durch den Arbeitgeber gebunden werden. Wollte man derartige Darlegungen des Betriebsrats für die Ausübung seines Einblicksrechts verlangen, so würde dies bedeuten, daß der Betriebsrat entweder mehr oder weniger zufällig von einer möglichen Rechtsverletzung des Arbeitgebers Kenntnis erhält oder einen sonstigen Anlaß für sein Begehren hat oder vorbringt. Der Betriebsrat würde im Ergebnis genötigt, einen Verdacht gegen den Arbeitgeber zu äußern oder irgendeinen sonstigen Grund für sein Begehren vorzuschützen. Das muß die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf Dauer belasten. Die Einsichtnahme in die Bruttogehaltslisten kann dem Betriebsausschuß auch nicht dadurch verwehrt werden, daß der Arbeitgeber darlegt, in seinem Betrieb würden übertarifliche Zulagen nicht nach kollektiven oder kollektiv-ähnlichen Regelungen gezahlt. Die Feststellung, ob nach solchen Regelungen verfahren wird, soll der Betriebsrat nach dem Willen des Gesetzgebers anhand der ihm vorzulegenden Unterlagen selbst treffen können. Die Feststellung, wie die Verhältnisse im Betrieb wirklich sind, ob tatsächlich etwa keine Vergütungen entsprechend kollektiver oder kollektiv-ähnlicher Regelungen, sondern ausschließ-



lich auf nicht miteinander vergleichbarer individueller Grundlage gewährt werden, soll dem Betriebsrat durch das ihm gegebene Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erst ermöglicht werden.

Die Aufgaben des Betriebsrats, deren Erfüllung das Informations- und Einblicksrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG dient, erschöpfen sich aber nicht in den genannten Überwachungsfunktionen. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG spricht ganz allgemein von den Aufgaben des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Gerade hinsichtlich der Arbeitsvergütung hat der Betriebsrat aber nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG ein umfassendes Mitbestimmungsrecht, das die betriebliche Lohngestaltung umfaßt und dessen Zweck u.a. die Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit ist. Diese steht nicht erst dann in Frage, wenn Entgeltregelungen gegen Grundsätze von Recht und Billigkeit oder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Deshalb kann für die Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats die Einsicht in Lohn- und Gehaltslisten auch dann erforderlich sein, wenn Fragen der Einhaltung einer kollektiven Ordnung oder der Verletzung sonstiger arbeitsrechtlicher Normen sich überhaupt nicht stellen. Der Betriebsrat kann die Kenntnis der effektiv gezahlten Vergütungen benötigen, um sich ein Urteil darüber bilden zu können, ob eine innerbetriebliche Lohngerechtigkeit erreicht ist oder durch eine andere betriebliche Lohngestaltung erreicht werden kann oder soll. Das Verlangen, Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten zu nehmen, steht daher im allgemeinen in einem Bezug zu den Aufgaben des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz und ist deshalb nicht davon abhängig, daß ein Überwachungsbedürfnis besteht, gleichgültig ob dieses vermutet wird oder dargelegt werden muß.

Wenn es hiernach auch bezüglich übertariflich vergüteter Arbeitnehmer keines besonderen Anlasses für die Einsichtnahme in die entsprechenden Lohn- und Gehaltslisten bedarf,



so schließt das doch nicht aus, daß der Betriebsrat verpflichtet ist, selbst zu prüfen, ob ein sachlicher Anlaß für ihn besteht, Einblick in die Lohn- und Gehaltslisten zu nehmen. Diese Prüfung obliegt aber allein dem Betriebsrat. Ein aus anderen Gründen als zur Durchführung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats verlangter Einblick in die Entgeltlisten wäre rechtsmißbräuchlich. Will der Arbeitgeber dem Betriebsrat unter Berufung auf eine rechtsmißbräuchliche Inanspruchnahme des gesetzlichen Einblicksrechts die Einsichtnahme in die Entgeltlisten verweigern, so muß er die Umstände darlegen und im Streitfalle beweisen, aus denen sich der Rechtsmißbrauch ergeben soll.

Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde werden mit diesem Verständnis des § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG die Grenzen zulässiger Gesetzesauslegung nicht überschritten. Das gesetzliche Erfordernis, daß der Einblick des Betriebsrats in die Bruttoentgeltlisten der Durchführung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz dienen muß, wird damit nicht aufgegeben. Es bleibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, eine rechtsmißbräuchliche Inanspruchnahme des Einblicksrechts zu verhindern.

Nach alledem kommt es für das begehrte Einsichtsrecht des Antragstellers in die Bruttogehaltslisten auch der übertariflich vergüteten Angestellten der Antragsgegnerin nicht darauf an, ob diese übertariflichen Vergütungsbestandteile individuell unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Gesichtspunkten ausgehandelt worden sind. Es ist daher auch ohne Bedeutung, daß der Antragsteller für sein Begehren keinen besonderen Anlaß genannt hat. Umstände, die auf eine rechtsmißbräuchliche Geltendmachung des in Anspruch genommenen Einblicksrechts schließen ließen, sind nicht vorgetragen worden.

gez.: Dr. Kissel                      Dr. Seidensticker                      Matthes

Mager

Musa



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)

