

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

50

Gesetz: BetrVG §§ 23,49

Leitsätze:

Die Weitergabe einer vom Arbeitgeber für vertraulich und betriebsintern erklärten Liste über die Lohngruppenzugehörigkeit von Arbeitnehmern des Betriebes seitens eines Betriebsratsmitgliedes, das zugleich die Geschäfte der Zahlstelle der Gewerkschaft im Betrieb wahrnimmt, an die Gewerkschaft zur Überprüfung der "Beitragsehrlichkeit" dieser der Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer stellt einen groben Verstoß gegen die Betriebsratspflichten im Sinne des § 23 BetrVG dar und rechtfertigt den Ausschluß des Betriebsratsmitgliedes aus dem Betriebsrat.

Aktenzeichen: 1 ABR 2/59

Beschluß des BAG vom 22. Mai 1959

LAG Hannover



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



Verkündet

22. Mai 1959

z. Henkelmann,

Angestellte

s Urkundsbeamter

r Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Mai 1959 durch die Bundesrichter Professor Dr. Dr. Boldt, Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Hüsing und Dr. Winkler beschlossen:

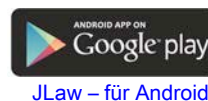
Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 8. Dezember 1958 - 3 BTa. 3/58 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



G r ü n d e :

I. Der Antragsgegner war als gewerblicher Arbeiter bei der Antragstellerin beschäftigt. Er war seit Jahren Mitglied des Betriebsrats. Bis zum Jahre 1957 gehörte er als Mitglied des Betriebsrats der im Betrieb der Antragstellerin gebildeten Lohnkommission an. Aus dieser schied der Antragsgegner 1957 aus. Er blieb jedoch Mitglied des Betriebsrats. Außerdem war er Mitglied der Industriegewerkschaft Metall und nahm in dieser Eigenschaft die Geschäfte der Zahlstelle dieser Gewerkschaft im Betrieb der Antragstellerin wahr. Er kassierte, teilweise mit Hilfe von ihm beigegebenen Unterkassierern, die Gewerkschaftsbeiträge, die nach der Satzung der IG Metall mit einem Stundenlohn pro Woche festgelegt waren.

Am 19. März 1958 wandte sich der Antragsgegner mit einer vorbereiteten Liste von Belegschaftsmitgliedern, die zugleich Gewerkschaftsfunktionäre waren, an die Lohnbuchhaltung der Antragstellerin und bat, in die Liste die Effektivlöhne der auf ihr verzeichneten Belegschaftsmitglieder einzutragen. Der Lohnbuchhalter H..... lehnte diese Bitte mit dem Hinweis ab, daß nur der Abteilungsleiter Sch..... über die Erteilung oder Verweigerung der verlangten Auskünfte befinden könne. Sc, den der Kläger dann um die erwähnten Auskünfte bat, schlug zunächst diese Bitte ebenfalls ab. Schließlich erklärte er sich bereit, dem Antragsgegner die Lohngruppen der in der Liste aufgeführten Belegschaftsmitglieder bekanntzugeben. Er ließ von einer Schreibkraft eine Liste aufstellen, in die von dieser jedoch nicht nur die Lohngruppen selbst, sondern auch die Lohngruppenverdienste zuzüglich der Leistungszulagen eingetragen wurden. Diese Liste händigte Sch..... dem Antragsgegner aber nicht aus, da sie ihm als zu weitgehend erschien, und es wurde deshalb eine neue Liste hergestellt, in der nur die Lohngruppen verzeichnet waren. Diese Liste wurde von Sch..... dem Antragsgegner übergeben mit der Erklärung, sie sei vertraulich und dürfe nur betriebsintern verwendet



werden. Das sagte der Antragsgegner zu. In der Folgezeit hat der Antragsgegner die Liste der Industriegewerkschaft Metall bekanntgegeben. Als die Antragstellerin das erfuhr, stellte sie beim Arbeitsgericht den Antrag, den Antragsgegner aus dem Betriebsrat auszuschließen.

Beide Vorinstanzen haben nach diesem Antrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Frage, ob das Verhalten des Antragsgegners, das ihm die Antragstellerin vorwirft, ausreicht, um den Ausschluß des Antragsgegners aus dem Betriebsrat zu begründen, bejaht. Es hat ausgeführt, der Antragsgegner habe gegen die ihm als Betriebsratsmitglied nach § 55 BetrVG obliegende Geheimhaltungspflicht verstoßen und sich damit einer groben Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten schuldig gemacht. Es kann dahingestellt bleiben, ob den Angriffen der Rechtsbeschwerde gegen die Begründung dieser Entscheidung zu folgen ist. Denn der Antrag, den Antragsgegner aus dem Betriebsrat auszuschließen, ist auf Grund der tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und der eigenen glaubhaften Einlassung des Antragsgegners schon aus einem anderen Gesichtspunkt begründet, der ebenfalls in der Antragschrift der Antragstellerin bereits als Ausschlußgrund geltend gemacht ist.

Nach § 49 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammenzuarbeiten. Sie haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebes zu gefährden.

Gegen diese Verpflichtung hat der Antragsgegner, der Mitglied des Betriebsrats war, durch sein Verhalten verstoßen, weil er sich eines Vertrauensbruchs gegenüber der Antragstellerin schuldig gemacht hat.

Das Landesarbeitsgericht stellt tatsächlich und für die Rechtsbeschwerdeinstanz bindend fest, daß der Abteilungsleiter Sch....., den der Antragsgegner um Bekanntgabe



der Arbeitsverdienste der auf der vom Antragsgegner vorbereiteten Liste bezeichneten Gewerkschaftsfunktionäre bat, im Antragsgegner ein Mitglied des Betriebsrats und der innerbetrieblichen Lohnkommission gesehen hat, das in dieser Eigenschaft, nicht in der des Gewerkschaftsfunktionärs, um jene Auskunft bat. Es kann der Rechtsbeschwerde nicht gefolgt werden, wenn diese meint, es gehe zu Lasten der Antragstellerin, daß der Abteilungsleiter Sch..... sich insoweit geirrt und nicht erkannt habe, daß der Antragsgegner in Wirklichkeit als Funktionär der Gewerkschaft aufgetreten sei. Vielmehr war es Pflicht des Antragsgegners, Sch..... darüber aufzuklären, daß er die Angaben nicht als Betriebsratsmitglied, sondern als Gewerkschaftsfunktionär haben wollte. Denn der Antragsgegner mußte davon ausgehen, daß er von Sch..... als Betriebsratsmitglied angesehen wurde. Das ergab sich einmal aus der Stellung des Sch..... im Betrieb, die nicht so beschaffen war, daß dieser für Verhandlungen mit der Gewerkschaft oder deren Funktionären zuständig gewesen wäre. Das ergab sich weiter aber daraus, daß es ganz ungewöhnlich wäre, wenn ein Arbeitgeber einer Gewerkschaft Angaben über die Löhne der Gewerkschaftsfunktionäre lediglich zur Kontrolle der Beitragsehrlichkeit dieser Funktionäre machen und sich damit in das Verhältnis zwischen der Gewerkschaft und deren Funktionären einmischen würde. Vor allem aber folgt aus der Tatsache, daß nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Sch..... die Auskunftserteilung zunächst abgelehnt und auch später dem Antragsgegner auferlegt hat, die Angaben nur für innerbetriebliche Zwecke zu benutzen und sie vertraulich zu behandeln, was der Antragsgegner nach seinen eigenen Angaben sogar noch zugesagt hat, daß Sch..... nicht davon ausgehen konnte, es handele sich um Angaben, die für die Gewerkschaft bestimmt gewesen wären.

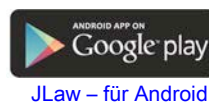
Wenn der Antragsgegner trotz dieser Umstände Sch..... nicht über seine Absicht aufklärte, so nutzte er damit dessen Irrtum aus. Gleichzeitig aber mißbrauchte er dadurch seine Betriebsratsstellung, um Angaben zu erlangen, die er in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied nicht benötigte. Er wollte diese Angaben nach den tatsächlichen Feststellungen des Landes-



arbeitsgerichts auch nicht für Zwecke des Betriebsrats haben; denn das Landesarbeitsgericht stellt ausdrücklich fest, daß es alleiniger Zweck der Nachfrage des Antragsgegners gewesen ist, die Beitragsehrlichkeit der Gewerkschaftsfunktionäre nachzuprüfen; dagegen habe der Antragsgegner keinen Zweifel daran gehabt, daß die Antragstellerin bei der Entlohnung tariftreu gewesen sei. Zu Unrecht beruft sich also der Antragsgegner darauf, daß er die Angaben auch deshalb erbeten habe, um die Tariftreue der Antragstellerin nachzuprüfen. Dies ist nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ausgeschlossen. Auf § 54 BetrVG kann sich der Antragsgegner also nicht berufen. Gleichzeitig zeigt aber dieser Einwand des Antragsgegners, daß dieser selbst davon ausgegangen ist, Sch..... habe in ihm das Betriebsratsmitglied, nicht den Gewerkschaftsfunktionär gesehen. Der Antragsgegner hatte also den Irrtum des Sch..... erkannt, der durch das Auftreten des Antragsgegners hervorgerufen war. Obwohl der Antragsgegner keine Betriebsratszwecke verfolgte, bereitete er dadurch, daß er die ihm als vertraulich übergebenen Unterlagen weiterreichte, der Antragstellerin Unannehmlichkeiten. Denn er selbst trägt vor, mindestens zwei der in der Liste enthaltenen Belegschaftsmitglieder hätten sich bei der Antragstellerin beschwert. Hinzu kommt, daß der Antragsgegner sein Betriebsratsamt dazu benutzte, um Material gegen Arbeitnehmer zu beschaffen, deren Vertretung doch auch Aufgabe des Betriebsrats ist.

Der Antragsgegner kann sich nicht darauf berufen, daß in § 49 BetrVG ein Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gefordert wird. Das bezieht sich ganz offensichtlich, wie der mit jener gesetzlichen Vorschrift verbundene Hinweis auf das Wohl des Betriebs und der Arbeitnehmer sowie auf das Gemeinwohl ergibt, nicht auf die Beziehungen zwischen der Gewerkschaft und ihren Funktionären, sondern nur auf die Beziehungen zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber als deren Tarifpartner oder als einem Mitglied des Tarifpartners der Gewerkschaft.

In dem vorbezeichneten Verhalten des Antragsgegners ist ein grober Verstoß gegen dessen Betriebsratspflichten



i. S. des § 23 BetrVG zu sehen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Antragsgegner vorsätzlich entgegen seiner Zusage die ihm gemachten Angaben außerhalb des Betriebes verwendet hat. Selbst wenn darin nicht auch ein Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht zu sehen wäre, so stellt es doch einen Vertrauensbruch und damit einen Verstoß gegen § 49 BetrVG dar. Ein solcher Verstoß rechtfertigt den Ausschluß aus dem Betriebsrat. Denn Voraussetzung für eine gedeihliche Zusammenarbeit ist das gegenseitige Vertrauen. Wer dagegen verstößt, muß damit rechnen, daß dieses sein Verhalten mit den gesetzlich gegebenen Mitteln geahndet wird. Das gilt auch bei einem nur einmaligen Verstoß, wenn dieser so schwerwiegend ist, wie das nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beim Antragsgegner der Fall war. Ehrlichkeit und Offenheit sind unbedingte Voraussetzungen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, und ein Bruch dieser Vertrauensgrundlage ist eine grobe Pflichtverletzung, selbst wenn weitere Vorwürfe nicht zu erheben sind (vgl. auch Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 23 Anm. 20; § 49 Anm. 7).

Auch das Landesarbeitsgericht ist, wenn auch mit einer anderen, auf § 55 BetrVG gestützten Begründung zu der Auffassung gekommen, das Verhalten des Antragsgegners sei ein grober Verstoß gegen § 23 BetrVG. Dieses vom Landesarbeitsgericht beurteilte Verhalten ist dasselbe, das auch der Rechtsfindung des erkennenden Senats zugrundeliegt. Wenn das Landesarbeitsgericht in diesem Verhalten eine grobe Pflichtverletzung gesehen hat, so ist das in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur beschränkt nachprüfbar (BAG in AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG). Auch aus diesem Grunde kann der Ansicht der Rechtsbeschwerde, das Verhalten des Antragsgegners sei jedenfalls nicht grob im Sinne des Gesetzes, nicht gefolgt werden, da die Ansicht des Landesarbeitsgerichts jedenfalls möglich ist und Rechtsfehler nicht erkennen läßt.

gez. Dr. Eoldt

Dr. Schröder

Wichmann

Hüsing

Dr. Winkler



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

