

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

10. JUNI 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 80 Abs. 2, § 5 Abs. 3;
ZPO § 256, § 128

Leitsätze:

Das Rechtsschutzinteresse an dem von dem Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbsatz BetrVG 1972 beantragten Einblicksrecht in die Listen der Bruttogehälter von Arbeitnehmern ist dann zu verneinen, wenn er mit der begehrten Einsicht ausschließlich die Frage klären will, ob die von ihm benannten Arbeitnehmer leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 sind. Streitigkeiten über die Frage, ob Angestellte zu dem in § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 aufgeführten Personenkreis gehören, sind in einem besonderen Beschlußverfahren zu klären.

Aktenzeichen: 1 ABR 23/73

Beschluß des BAG vom 10. Juni 1974 LAG Düsseldorf (Köln)



1 ABR 23/73

3 BV Ta 18/72 Düsseldorf
(Köln)

B e s c h l u ß
In Sachen

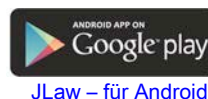
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 10. Juni 1974 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Muhr beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. März 1973 - 3 BV Ta 18/72 - 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

G r ü n d e :

1. Der Antragsteller ist der Betriebsrat bei der Antragsgegnerin, der D L . Er forderte die Antragsgegnerin auf, dem aus fünf Personen bestehenden Betriebsausschuß Einblick in die Liste der Bruttogehälter der von ihm namhaft gemachten 92 Angestellten zu gewähren. Die Antragsgegnerin weigert sich, diesem Verlangen nachzukommen, weil es sich ihrer Ansicht nach bei den genannten Personen um leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 handele.

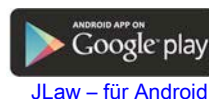
Der Antragsteller ist der Ansicht, die Antragsgegnerin habe nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 die in der Anlage zur Antragsschrift namentlich bezeichneten Personen im Sommer 1972 zu leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 erklärt; sie verfolge damit offenbar die Absicht, das Betriebsverfassungsgesetz 1972 zu unterlaufen. Um seinen gesetzlichen Aufgaben nachkommen zu können, müsse der Betriebsrat verhindern, daß ein Teil der Belegschaft durch eine einseitige Maßnahme des Arbeitgebers schutzlos gestellt werde. Er ist der Auffassung, die Antragsgegnerin sei gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG 1972 zur Vorlage der Gehaltslisten der genannten Angestellten an den Betriebsausschuß verpflichtet. Er müsse wissen, ob die in der Anlage der Antragsschrift genannten Personen zu dem von ihm vertretenen Personenkreis gehörten.

Der Antragsteller hat zuletzt beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Betriebsausschuß des Antragstellers die Gehaltslisten bezüglich der Arbeitnehmer der Antragsgegnerin zur Einsichtnahme vorzulegen, die in der Anlage zur Antragsschrift vom 27. September 1972 aufgeführt sind; hilfsweise festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, dem Betriebsausschuß des Antragstellers die Listen über die Bruttogehälter der in der Anlage zur Antragsschrift vom 27. September 1972 aufgeführten Personen zur Einsichtnahme vorzulegen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Antragsgegnerin beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie bestreitet nicht das Recht des Antragstellers, gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG 1972 Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter der Arbeitnehmer zu nehmen. Sie ist der Auffassung, dieses Recht des Antragstellers erstrecke sich jedoch nicht auf die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972. Die in der Anlage zur Antragschrift aufgeführten Personen seien leitende Angestellte im Sinne dieser gesetzlichen Vorschrift. Die Antragsgegnerin sei berechtigt, den Kreis der leitenden Angestellten von sich aus zu bestimmen. Wenn der Betriebsrat hiermit nicht einverstanden sei, müsse er im Rahmen eines gesonderten Beschlußverfahrens in jedem einzelnen Fall nachprüfen lassen, ob die von der Antragsgegnerin genannten Personen leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 seien.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde des Antragstellers blieb ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat in seinem Beschluß das Rechtsschutzinteresse des Antragstellers an der begehrten Entscheidung verneint und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen zuletzt gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Dem Beschluß des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung beizutreten.

Der angefochtene Beschluß hat zu Recht ein schutzwürdiges Interesse des Antragstellers an der erstrebten Entscheidung verneint.

1. Daß auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Entscheidung erforderlich ist, entspricht der gefestigten Rechtsprechung des Senats (vgl. hierzu Auffarth-Schönherr, ArbGG, 2. Aufl., B 81-15/1 ff.; Wichmann, ArbuR 1974, S. 10 ff.).

Bei der Beantwortung der Frage, ob ein Rechtsschutzinteresse besteht, sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht die strengen Anforderungen des Zivilprozeßrechts anzulegen, vielmehr ist hierbei mit einer gewissen Großzügigkeit zu verfahren (vgl. Wichmann, aaO, S. 13).



Auch in dem von der Offizialmaxime beherrschten Beschlußverfahren ist es aber Aufgabe des Antragstellers, die erforderlichen Tatsachen hinreichend vorzutragen, aus denen sich das rechtliche Interesse an der von ihm erstrebten Entscheidung ergibt. Hieran fehlt es vorliegend. Das folgt aus dem nach dem eigenen Vortrag des Antragstellers mit seinem Antrag verfolgten Zweck.

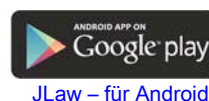
2. Die von dem Antragsteller mit seinem Antrag begehrte Einsicht in die Gehaltslisten der von ihm namhaft gemachten Angestellten besteht gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbsatz BetrVG 1972 nach der nunmehr gefestigten Rechtsprechung des Senats nur im Rahmen der ihm insbesondere in § 80 Abs. 1 Nr. 1 und in § 75 Abs. 1 BetrVG 1972 zugewiesenen Aufgaben. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 1972 gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats darüber zu wachen, ob die zu Gunsten der Arbeitnehmer ergangenen gesetzlichen und kollektiven Regelungen durchgeführt werden; nach § 75 Abs. 1 BetrVG 1972 ist der Betriebsrat verpflichtet, auch darüber zu wachen, daß die Arbeitnehmer nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit, zu denen auch der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung gehört, behandelt werden (Beschluß vom 18. September 1973 - 1 ABR 7/73 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; Beschluß vom 29. März 1974 - 1 ABR 4/73 - sowie der Beschluß vom 30. April 1974 - 1 ABR 33/73 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 118 BetrVG 1972). Nach der in den vorgenannten Beschlüssen von dem Senat vertretenen Auffassung hat der Betriebsrat (Betriebsausschuß) ein volles Einblicksrecht in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter der übertariflich bezahlten Arbeitnehmer, ihm sind die Effektivverdienste offen zu legen. Bei außertariflichen Angestellten, deren Entgeltregelungen im allgemeinen auf dem Abschluß eines echten Einzelvertrages beruhen, bedarf es jedoch nach den vorerwähnten Beschlüssen des Senats einer schlüssigen Darlegung des Betriebsrats, warum zur Wahrnehmung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Einblicksrecht in die Bruttogehaltslisten dieser Angestellten erforderlich sei. Dagegen erstreckt sich nach der



eindeutigen Gesetzeslage das Einblicksrecht nicht auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 (Beschuß vom 23. Februar 1973 - 1 ABR 17/72 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 80 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

3. Um diese dem Antragsteller nach dem Gesetz obliegende Überwachungspflicht geht es im vorliegenden Verfahren, jedoch nicht. Nach der Begründung des Antrags bezweckt der Antragsteller mit der von ihm begehrten Einsichtnahme in die Gehaltslisten lediglich die Klärung der Frage, ob die Antragsgegnerin die in der Anlage zur Antragsschrift genannten Personen zu Recht als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 ansieht. Mit dieser Begründung kann dem Antragsteller ein Rechtsschutzinteresse an der erstrebten Entscheidung nicht zugebilligt werden. Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, bei denen es allein um die Frage geht, ob bestimmte Arbeitnehmer zu dem in § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 aufgeführten Personenkreis gehören, sind, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, in einem besonderen Beschlußverfahren auszutragen. Nur so kann entsprechend ihrem sachlichen Gegenstand eine Streitigkeit dieser Art endgültig abschließend geklärt werden. Anderenfalls würde das, worum es wirklich geht, nur als Vorfrage behandelt wie das Landesarbeitsgericht richtig sieht.

4. Das Rechtsschutzbedürfnis für den Einblick in die Bruttogehaltslisten der von dem Antragsteller namentlich genannten Personen kann auch nicht damit begründet werden, der Antragsteller wolle derart nachprüfen, ob einzelne für alle bei der Antragsgegnerin beschäftigten Angestellten geltenden tariflichen Bestimmungen auch durchgeführt werden. Diese Überwachungspflicht des Betriebsrats erstreckt sich nicht auf den in § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 aufgeführten Personenkreis. Da die Antragsgegnerin dem Betriebsrat das Einblicksrecht in die Bruttogehaltslisten der von ihm namentlich gemachten Personen mit der Begründung verweigert hat, diese seien leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3



BetrVG 1972, wäre es, entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde, Sache des Antragstellers gewesen, die Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergibt, daß die von ihm namhaft gemachten Arbeitnehmer nicht zu den leitenden Angestellten gehören und er daher berechtigt ist, Einsicht in die Bruttogehaltslisten zu nehmen. Den Antragsteller trifft nun einmal auch im Beschlußverfahren die Darlegungs- und Substantiierungspflicht für das mit seinem Antrag verfolgte Begehren. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist der Antragsteller, unbeschadet der im Beschlußverfahren geltenden Offizialmaxime, nicht von der Verpflichtung entbunden, die Tatsachen vorzutragen, aus denen er das mit seinem Antrag verfolgte Begehren herleiten will. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, ohne ausreichenden Sachvortrag der Beteiligten von sich aus Überlegungen darüber anzustellen, aus welchem nicht vorgetragenen Sachverhalt der Anspruch begründet sein könnte (vgl. die Entscheidungen des Senats vom 13. März 1973 - 1 ABR 15/73 -, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, Urteil vom 26. Juni 1973 - 1 AZR 170/73 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 20 BetrVG 1972 und Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

5. Die Ansicht des Rechtsbeschwerdeführers, es widerspreche dem im Beschlußverfahren ebenfalls geltenden Grundsatz der Prozeßökonomie, wenn der Antragsteller gehalten wäre, 92 einzelne Verfahren anhängig zu machen, um die hier im Streit befindliche Frage zu klären, geht ebenfalls fehl.

Der Antragsteller hat selbst die von ihm in der Anlage zur Antragsschrift namhaften Personen in zusammengehörende Gruppen und Tätigkeitsbereiche aufgegliedert. Es ist daher durchaus möglich, daß der Antragsteller für diese Tätigkeitsbereiche jeweils getrennte Beschlußverfahren anhängig macht, um den Status der darunter fallenden Personen zu klären. Der Antragsteller übersieht weiter,



daß in einem Beschlußverfahren, in dem es um den Status von Arbeitnehmern geht, insofern zugleich auch mitentschieden wird, inwieweit er die ihm gegenüber den Arbeitnehmern obliegende soziale Schutzfunktion, insbesondere die von ihm kraft Gesetzes wahrzunehmende Überwachungs- pflicht, ausüben kann. Vor allem hat auch das Gebot der sachlichen Rechtsfindung Vorrang, wenn es allein um die Klärung des betriebsverfassungsrechtlichen Status von Arbeitnehmern geht. Das Verfahren muß hierüber nun einmal abschließend und endgültig Klarheit schaffen.

gez. Dr. Müller

Bichler

Wendel

Schwarz

Muhr



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

