

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

30. APR. 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 80 Abs. 2 S. 2 letzter Halbsatz,
§ 118 Abs. 1 Satz 1

Leitsatz:

§ 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 1972 steht dem Einblicksrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG 1972 dann nicht entgegen, wenn es für die in einer Abteilung des Tendenzunternehmens beschäftigten Arbeitnehmer begehrt wird, deren Tätigkeit rein technischer Natur ist (Filmsatzmontage einer Druckerei).

Aktenzeichen: 1 ABR 33/73

Beschluß des BAG vom 30. April 1974 LAG Baden-Württemberg



ABR 33/73

Ta BV 9/72 Baden-Württemberg

rkündet am
. April 1974

z. Henkelmann,

tsinspektorin
s Urkundsbeamtin
r Geschäftsstelle

B e s c h l u ß
In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. April 1974 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Mussil und Gnade beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. März 1973 - 4 Ta BV 9/72 - wird hinsichtlich des Antrages auf Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter der in der Abteilung Filmsatzmontage beschäftigten Arbeitnehmer zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Hinsichtlich des Antrages auf Verhängung einer Geldstrafe hat sich das Verfahren erledigt.

Insoweit werden die Beschlüsse des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 6. Oktober 1972
- 6 BV 44/72 - und des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. März 1973
- 4 Ta BV 9/72 - aufgehoben.

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

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist der Betriebsrat der D
V -A GmbH, S , der Antragsgegnerin.
Der Betriebsrat besteht aus 11 Mitgliedern; er hat einen aus fünf Mitgliedern bestehenden Betriebsausschuß gebildet. Die Antragsgegnerin ist ein Verlagsunternehmen, dessen Bücherprogramm folgende Verlagsgruppen umfaßt: Schöne Literatur, Unterhaltung, Lebenszeugnisse, Zeitgeschehen, Öffentliche Wissenschaft, Das Buch zur Sache, Lehrtechnologie, wissenschaftliche und technische Fachliteratur, Garten und Heim. Die Antragsgegnerin betreibt eine eigene Druckerei; innerhalb dieser besteht eine Abteilung "Filmsatzmontage". Aufgabe dieser Abteilung ist es, bei dem Druckobjekt, von dem die Redaktion den fertigen, geklebten Umbruch mit Abbildungen geliefert hat, letzte Feinheiten im Satz vorzunehmen, so z.B. - wenn der Umbruch nicht genau geklebt ist - etwa die Abstände zwischen den Abbildungen geringfügig zu verändern oder im Text ein Wort auf die nächste Seite zu nehmen. Die in dieser Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer beschwerten sich bei dem Antragsteller darüber, daß ihnen unterschiedliche Löhne ausgezahlt würden. Über diese Beschwerden wurde zwischen den Beteiligten ein Schriftwechsel geführt. Die Geschäftsleitung der Antragsgegnerin erklärte sich bereit, mit den Betriebsangehörigen, die sich durch ihre Gehaltsregelung beschwert fühlten, Einzelbesprechungen zu führen und ihre Gehaltsfrage zu erörtern. In einer am 24. August



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



1972 durchgeführten Betriebsratssitzung lehnte die Antragsgegnerin die Vorlage der vom Antragsteller erbetenen Lohnliste ab mit dem Hinweis, daß sie nach ihrer Meinung wegen des Tendenzcharakters ihres Unternehmens hierzu nicht verpflichtet sei; die Beteiligten vereinbarten jedoch, die streitigen Fragen durch die beiderseitigen Verbände abklären zu lassen. Hierzu kam es jedoch nicht, da inzwischen der Antragsteller das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet hat.

In diesem Beschlußverfahren vertritt der Antragsteller die Ansicht, er könne generell und ohne besonderen Anlaß verlangen, daß dem Betriebsausschuß Einsicht in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter zu gewähren sei. Die Ansicht der Antragsgegnerin, sie sei als Tendenzbetrieb hierzu nicht verpflichtet, sei unzutreffend. Das Recht zur Einsicht könnte ihm nur verwehrt werden, wenn die davon betroffenen Arbeitnehmer den Tendenzcharakter des Unternehmens mitverwirklichten; dies treffe aber auf die Arbeitnehmer der "Filmsatzmontage" nicht zu. Der Antragsteller hat beantragt:

1. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, dem Betriebsausschuß des Antragstellers Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu gewähren.
2. Kommt die Antragsgegnerin dem Beschluß nicht innerhalb einer Woche, gerechnet ab Rechtskraft, nach, so wird gegen sie eine Geldstrafe in Höhe von 2.000,-- DM verhängt.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, die Anträge als unzulässig, hilfsweise als unbegründet zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dem Antrag fehle es an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse, weil die Beteiligten vereinbart hätten, die streitige Frage durch die beiderseitigen Verbände abklären zu lassen und die Geschäftsleitung der Antragsgegnerin sich bereit erklärt habe, mit den Betriebsangehörigen, die sich wegen ihrer Gehaltsregelung beschwert fühlten, im einzelnen Besprechungen zu führen. Im übrigen sei der Antrag auch unbegründet. Die Antragsgegnerin sei ein Tendenzbetrieb, deshalb könne der Antragsteller keinen Einblick in die Listen der Brutto-



löhne und -gehälter gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG 1972 verlangen. Die übertariflichen Lohn- und Gehaltszahlungen gehörten zu dem Bereich, in dem sie ihre personelle Struktur als Tendenzbetrieb gestalte; sie seien Mittel, ihre "Tendenzpersonen" zu gewinnen und an sich zu binden. Dies treffe auch auf ihre Druckerei zu.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag zu Ziff. 1. insoweit stattgegeben, als es der Antragsgegnerin aufgegeben hat, dem Betriebsausschuß Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter in der Abteilung Filmsatzmontage zu gewähren; den weitergehenden Antrag hat es zurückgewiesen. Dem Antrag zu Ziff. 2. hat es - bezogen auf die eingeschränkte Verpflichtung nach Ziff. 1. - stattgegeben. Die Beschwerde der Antragsgegnerin blieb ohne Erfolg.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet. In dem Anhörungsverfahren vor dem Senat haben die Beteiligten übereinstimmend das Verfahren hinsichtlich des Antrages zu 2. als erledigt angesehen.

II. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht das Rechtsschutzinteresse an dem mit dem Antrag verfolgten Begehren bejaht. Es ergibt sich schon im Hinblick auf die zwischen den Beteiligten bestehende unterschiedliche Auffassung über die Auslegung des § 80 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbsatz in Verbindung mit § 118 Abs. 1 BetrVG 1972. Es ist auch nicht dadurch in Fortfall gekommen, daß die Beteiligten vereinbarten, die strittige Frage von ihren Verbänden abklären zu lassen und die Antragsgegnerin sich bereit erklärte, mit einzelnen Arbeitnehmern Besprechungen zu führen. Diese Abrede kann, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, nicht dahin verstanden werden, daß die Einleitung des Beschlußverfahrens ausgeschlossen sein sollte.



III. In der Sache selbst ist die Rechtsbeschwerde unbegründet. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis und auch in der Begründung beizutreten.

1. Die grundlegende Frage des anhängigen Verfahrens, ob der Betriebsrat (Betriebsausschuß) ein volles Einblicksrecht in die Listen der Bruttolohn- und -gehaltslisten der übertariflich bezahlten Arbeitnehmer zusteht, hat der Senat bereits in seinem 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) bejaht. Nach der - im Streitfall ebenfalls vom Landesarbeitsgericht vertretenen - Auffassung des Senats ist das Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbsatz BetrVG 1972 ein Unterfall des in Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 erster Halbsatz dieser Vorschrift geregelten weitgehenden Informationsrechts des Betriebsrats. Es unterliegt daher der gleichen rechtlichen Beurteilung wie das Recht des Betriebsrats, die ihm zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß dem Betriebsrat (Betriebsausschuß) ein jederzeitiges Einblicksrecht in diese Lohn- und Gehaltslisten zusteht. Der Betriebsausschuß braucht somit keinen besonderen Anlaß zu nennen, der den Einblick in die Bruttolohn- und -gehaltslisten erforderlich macht. Diese vom Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung entspricht gleichfalls der seitherigen Rechtsprechung des Senats (Beschluß vom 11. Juli 1972 - 1 ABR 2/72 - in AP Nr. 1 zu § 80 BetrVG 1972; Beschluß vom 23. Februar 1973 - 1 ABR 17/72 - [demnächst] AF Nr. 2 zu § 80 BetrVG 1972, die Beschlüsse vom 18. September 1973 - 1 ABR 7/73 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972 und - 1 ABR 17/73 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 80 BetrVG 1972 - diese Beschlüsse sind auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt - sowie der Beschluß vom 29. März 1974 - 1 ABR 4/73 -).



2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizutreten, daß das Recht des Betriebsausschusses, die über-tariflichen Vergütungen der Arbeitnehmer zu erfahren, sich allein schon aus dem Wortlaut des Gesetzes ergibt. Die hierzu vom Landesarbeitsgericht gemachten Ausführungen stehen gleichfalls im Einklang mit der von dem Senat in seinem Beschluß vom 18. September 1973 - 1 ABR 7/73 - vertretenen Auffassung. Unter Bruttolohn und Bruttogehalt ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nach allgemeiner Auffassung das dem Arbeitnehmer zustehende effektive Arbeitsentgelt ohne die gesetzlichen Abzüge zu verstehen. In der Rechtsterminologie des Arbeitsrechts hat der Begriff Bruttolohn und Bruttogehalt die gleiche Bedeutung (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 282; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 360). Hat aber ein Wort in der Rechtsterminologie wie im Sprachgebrauch einen festen Inhalt, so muß, wenn es in gesetzlichen kollektiven Regelungen verwendet wird - soweit nicht ein sicherer Anhaltspunkt für eine andere Auslegung gegeben ist - davon ausgegangen werden, daß mit diesem Wort der in der Rechtsterminologie des Arbeitsrechts und im Sprachgebrauch übliche Begriff wiedergegeben werden soll (so schon für das Tarifvertragsrecht BAG 5, 338 [341] = AP Nr. 13 zu § 1 TVG-Auslegung). Der Wortlaut des § 80 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbsatz BetrVG 1972 gibt nichts dafür her, daß der Gesetzgeber den Begriffen Bruttolohn und Bruttogehalt einen anderen als den in der Rechtsterminologie und im Sprachgebrauch allgemein üblichen Inhalt geben wollte.

3. Auch soweit das Landesarbeitsgericht annimmt, das dem Betriebsrat eingeräumte weitgehende Informationsrecht und das damit verbundene Einblicksrecht beruhe auf der dem Betriebsrat gegenüber allen Arbeitnehmern obliegenden sozialen Schutzfunktion, steht diese Ansicht, wie sich schon aus der Bezugnahme auf den Beschluß vom 11. Juli 1972 - 1 ABR 2/72 - ergibt, in Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Senats.



Entgegen der von der Rechtsbeschwerde vertretenen Ansicht, führt die Betonung der sozialen Schutzfunktion des Betriebsrates nicht zu einem unumschränkten Kontrollrecht über die Maßnahmen des Arbeitgebers. Das Einblicksrecht kann, wie der Senat gleichfalls in dem schon erwähnten Beschluß vom 18. September 1973 - 1 ABR 7/73 - näher ausgeführt und begründet hat, nur im Rahmen der dem Betriebsrat insbesondere in § 80 Abs. 1 Nr. 1 und in § 75 Abs. 1 BetrVG 1972 zugewiesenen gesetzlichen Aufgaben ausgeübt werden. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 1972 gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats, darüber zu wachen, ob die zugunsten 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 dem Grundsatz von Recht und Billigkeit, zu dem auch der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung gehört, behandelt werden. Demgemäß steht nach Auffassung des Senats dem Betriebsrat (Betriebsausschuß) ein volles Einblicksrecht in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter der übertariflich bezahlten Arbeitnehmer zu, ihm sind die Effektivverdienste offen zu legen.

Der Senat hat dieses weitgehende Einblicksrecht unter anderem damit begründet, daß die übertariflich bezahlten Arbeitnehmer nicht außerhalb jeder tariflichen Ordnung stehen und sich ihr Arbeitsverhältnis sowie ihr Arbeitsentgelt - unabhängig davon, ob sie persönlich tarifgebunden sind oder nicht - in erster Linie nach dem für den Betrieb geltenden Tarifvertrag bestimmen. Nach Auffassung des Senats stehen die übertariflichen, auf einer zusätzlichen Vereinbarung beruhenden Lohn- und Gehaltsbestandteile regelmäßig in innerem Zusammenhang zu dem gewährten Tariflohn oder -gehalt. Sie gehen im allgemeinen von der Tarifgruppe aus, in die die Arbeitnehmer eingestuft sind und von der sich hieraus ergebenden Bezahlung. Ihre Gewährung erfolgt im allgemeinen nach generalisierenden Grundsätzen unterschiedlicher Art. Bei derartigen sogenannten Einheitsregelungen ist aber der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten. Der Senat hat aus diesem Grunde dem Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 letzter



Halbsatz in Verbindung mit § 75 Abs. 1 BetrVG 1972 das Recht zugestanden, die vollen Effektivverdienste zu erfahren. Das Einblicksrecht in die Gehaltslisten sogenannter außertariflicher Angestellten steht hier nicht in Rede.

4. Der Rechtsbeschwerde kann auch nicht gefolgt werden, wenn sie demgegenüber meint, diese Auslegung verstoße gegen das aus Artikel 2 Abs. 1 GG abzuleitende Rechtsprinzip der Vertragsfreiheit und verletze das in dieser Bestimmung des Grundgesetzes ebenfalls geschützte Recht des Einzelnen auf Schutz seiner Individualsphäre. Dieser Ansicht ist der Senat schon in seiner Entscheidung vom 18. September 1973, - 1 ABR 7/73 -, entgegengetreten. Die Rechtsbeschwerde erkennt, daß der Grundsatz der Vertragsfreiheit und das Recht des Einzelnen auf Schutz seiner Individualsphäre ihre Grenzen in der verfassungsmäßigen Ordnung und dem Sittengesetz finden (BGHZ 24, 72 [76]; BGHZ 27, 284 [289, 290]; Erman-Hefermehl, BGB, 5. Aufl., 1. Bd., vor § 145 III, 16). Der Senat hat in diesem Beschluß schon darauf hingewiesen, dem Schutze der Individualsphäre trage das Gesetz dadurch ausreichend Rechnung, daß ein Einblicksrecht lediglich hinsichtlich der Bruttobezüge, nicht aber der von den persönlichen Verhältnissen viel stärker beeinflussten Nettobezüge besteht. In dem oben aufgezeigten Rahmen bleibt es den Arbeitsvertragsparteien nach wie vor unbenommen, die Arbeitsverträge konkret auszugestalten. Dieses Recht wird durch das Einblicksrecht des Betriebsrats nicht berührt. Das Prinzip der Vertragsfreiheit und der Schutz der Individualsphäre haben aber gegenüber der dem Betriebsrat obliegenden sozialen Schutzfunktion im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes zurückzutreten, wie sich auch aus dem in Artikel 20 Abs. 1 und in Artikel 28 Abs. 1 GG verankerten Grundsatz "der Sozialstaatlichkeit" ergibt.

5. Dem Einblicksrecht des § 80 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbsatz BetrVG 1972 steht auch nicht, wie das Landesarbeitsgericht richtig gesehen hat, § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG 1972 entgegen. Danach finden die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes insoweit keine Anwendung auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend



Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG dienen als die Eigenart des Unternehmens (Betriebes) dem entgegensteht. Es kann im vorliegenden Falle dahin stehen, ob die Antragsgegnerin ein Tendenzunternehmen im Sinne dieser betriebsverfassungsrechtlichen Vorschrift ist. Jedenfalls steht das begehrte Einblicksrecht einer Tendenz nicht entgegen. Das von dem Antragsteller mit seinem Antrag erstrebte Einblicksrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten beschränkt sich jetzt, auf die in der Filmsatzmontage der Druckerei der Antragsgegnerin beschäftigten Arbeitnehmer. Aufgabe dieser Abteilung ist es nach den von der Rechtsbeschwerde nicht angegriffenen und daher für die Rechtsbeschwerdeinstanz bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die zugeleiteten fertigen Druckobjekte auf Sicht und Korrektur zu überprüfen. Die Aufgaben dieser Abteilung sind somit rein technischer Natur, auch wenn gelegentlich bei einer vorgeschlagenen Änderung der Druckobjekte ästhetische Gesichtspunkte eine Rolle spielen sollten. Die von der Filmsatzmontage zu erledigenden Aufgaben sind jedenfalls nicht geeignet, der etwaigen von der Antragsgegnerin in ihrem Unternehmen verfolgten Tendenz mit zu verwirklichen und zu gestalten. Bei den Arbeitnehmern der Filmsatzmontage handelt es sich nicht um "Tendenzträger". Der Einblick in die Lohn- und Gehaltslisten dieses Personenkreises vermag die Tendenz in keiner Weise auch nur zu berühren. Die von dem Verfahrensbevollmächtigten der Antragsgegnerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zu dem Tendenzcharakter dieser Abteilung vorgetragenen weiteren Tatsachenbehauptungen müssen als neuer Tatsachenvortrag für das Rechtsbeschwerdegericht unbeachtlich bleiben.

6. Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht dem Antrag des Antragstellers, ihm das Einblicksrecht in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter der in der Filmsatzmontage tätigen Arbeitnehmer zu gewähren, stattgegeben.



IV. Der von dem Antragsteller gestellte Antrag auf Verhängung einer Geldstrafe hat sich erledigt. Der Verfahrensbevollmächtigte der Antragsgegnerin hat in der Verhandlung vor dem Senat erklärt, daß die Antragsgegnerin einer etwaigen ihr ungünstigen Entscheidung nachkommen wolle. Daraufhin hat der Verfahrensbevollmächtigte des Antragstellers mit Zustimmung des Verfahrensbevollmächtigten der Antragsgegnerin erklärt, daß insoweit das Verfahren als erledigt anzusehen ist. Entsprechend diesem Antrage war die Erledigung des Verfahrens auszusprechen und insoweit die vorinstanzlichen Beschlüsse aufzuheben.

gez. Dr. Auffarth Bichler Wendel
Dr. Mussil Gnade



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)