Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Beschluss vom 14. Januar 2014 - 1 ABR 54/12 -
I. Arbeitsgericht Hannover	Beschluss vom 8. Februar 2011 - 13 BV 6/10 -
II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Beschluss vom 18. April 2012 - 16 TaBV 39/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Einsichtsrecht in Bruttoentgeltlisten

Gesetz:

BetrVG § 80 Abs. 2 Satz 2

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 54/12
16 TaBV 39/11
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Januar 2014

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 14. Januar 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Schäferkord und Schuster für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 18. April 2012 - 16 TaBV 39/11 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Beschlusstenor wie folgt neu gefasst wird:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hannover vom 8. Februar 2011 - 13 BV 6/10 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Arbeitgeberin aufgegeben wird, einem vom Betriebsrat benannten Mitglied Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten der Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten hinsichtlich sämtlicher Entgeltbestandteile zu gewähren.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über das Einsichtsrecht des Betriebsrats in die Bruttoentgeltlisten der Arbeitnehmer. 1

Die Arbeitgeberin betreibt in H eine neurochirurgische Klinik mit ca. 120 Arbeitnehmern. Antragsteller ist der dort gebildete Betriebsrat. 2

Die Arbeitgeberin hat mit der „DHV - Die Berufsgewerkschaft e. V.“ und mit der Arbeitnehmervereinigung „medsonet“ als „Haustarifverträge“ bezeichnete Kollektivvereinbarungen abgeschlossen. Hiernach haben deren Mitglieder Anspruch auf eine gegenüber anderen Arbeitnehmern erhöhte jährliche Sonderzahlung. Darüber hinaus bestehen arbeitsvertragliche Entgeltvereinbarungen, die eine Beteiligung der betreffenden Arbeitnehmer an privatärztlichen Liquidationserlösen vorsehen. 3

Ende des Jahres 2009 lehnte es die Arbeitgeberin ab, dem Betriebsrat Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer zu geben, weil dem etwa die Hälfte der Arbeitnehmer widersprochen habe. 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er könne umfassend in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter Einsicht nehmen. Dieses Recht erfasse sämtliche Vergütungsbestandteile, einschließlich tariflicher Sonderzahlungen und privatärztlicher Liquidationserlöse. 5

Der Betriebsrat hat in der Rechtsbeschwerde beantragt, 6

> der Arbeitgeberin aufzugeben, einem von ihm benannten Mitglied Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten der Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten hinsichtlich sämtlicher Entgeltbestandteile zu gewähren.

Die Arbeitgeberin hat zur Begründung ihres Abweisungsantrags ausgeführt, der Einsichtnahme stünden datenschutzrechtliche und grundrechtliche Belange der Arbeitnehmer entgegen. 7

Das Arbeitsgericht hat dem im ersten Rechtszug noch auf den Monat April 2010 bezogenen Antrag des Betriebsrats entsprochen. Die Beschwerde der Arbeitgeberin blieb ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt diese ihren Abweisungsantrag weiter. 8

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. 9

I. Dem Senat fällt allein der zuletzt gestellte Antrag des Betriebsrats zur Entscheidung an. Den erstinstanzlich zusätzlich gestellten Antrag, dem Betriebsrat Auskunft zu erteilen, welchen Arbeitnehmern jährliche Einmalzahlungen in welcher Höhe im Jahr 2009 gezahlt wurden, hat der Betriebsrat im Anhörungstermin vor dem Arbeitsgericht am 8. Februar 2011 mit Zustimmung der Arbeitgeberin zurückgenommen. Nachdem es die Vorinstanzen versäumt haben, das Verfahren in diesem Umfang einzustellen, erfolgt dies durch die Senatsvorsitzende in entsprechender Anwendung von § 81 Abs. 2 Satz 2, § 83a Abs. 2 Satz 1 ArbGG iVm. § 92 Abs. 2 Satz 3, § 95 Satz 4 ArbGG. 10

II. Die in der Rechtsbeschwerde erfolgte Antragsänderung ist zulässig. 11

1. Zwar bildet der Schluss der Anhörung in zweiter Instanz nach § 559 Abs. 1 ZPO nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch 12

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bezüglich der Anträge der Beteiligten die Entscheidungsgrundlage für das Rechtsbeschwerdegericht. Antragsänderungen können aus prozessökonomischen Gründen jedoch dann zugelassen werden, wenn es sich dabei um Fälle des § 264 Nr. 2 ZPO handelt, der neue Sachantrag sich also auf den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt stützt und berechtigte Interessen des Gegners nicht beeinträchtigt werden *(BAG 14. Dezember 2010 - 1 ABR 93/09 - Rn. 19, BAGE 136, 334)*.

2. Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Mit dem neu gefassten Antrag kann der zwischen den Beteiligten bestehende betriebsverfassungsrechtliche Konflikt gelöst werden. Diese haben in der Anhörung übereinstimmend erklärt, dass die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht nur für das vom Betriebsrat reklamierte Einsichtsrecht in die Entgeltlisten für den Monat April 2010, sondern auch noch bis zum Tag der Anhörung vor dem Senat maßgeblich waren. Berechtigte Interessen der Arbeitgeberin sind schon wegen der erteilten Zustimmung zur Antragsänderung nicht berührt. 13

III. Der Antrag ist in der gebotenen Auslegung hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit zulässig. 14

1. Der Betriebsrat begehrt Auskunft hinsichtlich „sämtlicher Entgeltbestandteile“. Nach der Antragsbegründung umfasst dies alle tariflichen, außertariflichen, laufenden und einmaligen Leistungen der Arbeitgeberin. Der Antrag bezieht sich nach den Darlegungen des Betriebsrats nur auf Listen, die in urkundlicher Form oder in Gestalt einer elektronischen Datei vorhanden sind. 15

2. Soweit der Antrag des Betriebsrats auf eine künftige Leistung gerichtet ist, liegen die besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 259 ZPO vor. Nachdem die Arbeitgeberin das Einsichtsrecht bestreitet, besteht die Besorgnis, sie werde sich ohne gerichtliche Entscheidung auch künftig ihrer Verpflichtung entziehen *(vgl. hierzu BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - zu B II 2 b der Gründe mwN, BAGE 106, 111)*. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

IV. Der Antrag ist begründet. Die Arbeitgeberin ist nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG verpflichtet, einem vom Betriebsrat zu benennenden Betriebsratsmitglied Einsicht in die Bruttoentgeltlisten zu gewähren. Datenschutzrechtliche oder grundrechtliche Belange stehen dem Anspruch nicht entgegen. 17

1. 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 oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Das Einsichtsrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG unterliegt dabei den Grenzen der allgemeinen Regelung in § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG *(BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 25, BAGE 128, 92)*. 18

a) In Betrieben, in denen kein Betriebsausschuss gebildet ist, kann das Einsichtsrecht durch den Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied, dem die Führung der laufenden Geschäfte nicht übertragen sein muss, wahrgenommen werden *(vgl. BAG 16. August 1995 - 7 ABR 63/94 - zu B I 1 der Gründe mwN, BAGE 80, 329)*. Da der Betriebsrat hier nur sieben Mitglieder hat, war nach § 27 Abs. 1 BetrVG kein Betriebsausschuss zu bilden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bestand auch kein Ausschuss nach § 28 BetrVG. Das Einsichtsrecht steht daher einem vom Betriebsrat zu benennenden Mitglied zu. 19

b) Der Betriebsrat kann nur Einsicht in Unterlagen verlangen, die der Arbeitgeber zumindest in Form einer elektronischen Datei tatsächlich besitzt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nicht vorhandene Unterlagen erst zu erstellen *(BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 26, BAGE 128, 92)*. Dieses Verständnis liegt auch der Antragstellung des Betriebsrats zugrunde. 20

c) Das Einsichtsrecht umfasst alle Lohn- und Gehaltsbestandteile tariflicher wie außertariflicher Art, unabhängig davon, ob es sich um einmalige oder wiederkehrende Leistungen des Arbeitgebers handelt und unabhängig davon, ob sie kollektivrechtlich oder einzelvertraglich vereinbart sind. § 80 Abs. 2 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Satz 2 Halbs. 2 BetrVG lässt sich nicht entnehmen, dass bestimmte Lohnbestandteile generell vom Einsichtsrecht des Betriebsrats ausgenommen sind *(BAG 10. Februar 1987 - 1 ABR 43/84 - zu B II 2 a der Gründe; Fitting 27. Aufl. § 80 Rn. 73 mwN)*.

d) Das Einsichtsrecht des Betriebsrats besteht, soweit dies zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist. 22

aa) Der Betriebsrat muss ein besonderes Überwachungsbedürfnis nicht darlegen. Der nötige Aufgabenbezug ist regelmäßig schon deshalb gegeben, weil der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt werden. Hierzu gehört auch die sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Der Darlegung eines besonderen Anlasses für die Ausübung des Einsichtsrechts bedarf es dabei auch im Hinblick auf individuell vereinbarte übertarifliche Vergütungen nicht. Der Betriebsrat benötigt die Kenntnis der effektiv gezahlten Vergütungen, um sich ein Urteil darüber bilden zu können, ob insoweit ein Zustand innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit existiert oder nur durch eine andere betriebliche Lohngestaltung erreicht werden kann. Ein Einsichtsrecht besteht deshalb auch dann, wenn der Betriebsrat gerade feststellen will, welche Arbeitnehmer Sonderzahlungen erhalten und wie hoch diese sind. Die Grenzen des Einsichtsrechts liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt *(BAG 13. Februar 2007 - 1 ABR 14/06 - Rn. 23 ff., BAGE 121, 139)*. 23

bb) Nach diesen Grundsätzen ist der Einblick in die Bruttoentgeltlisten zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich. 24

(1) Hierdurch will der Betriebsrat zum einen feststellen, ob die Beteiligung an den privatärztlichen Liquidationserlösen auf einem abstrakten System beruht und damit ein kollektiver Tatbestand vorliegt. Da dies jedenfalls nicht offensichtlich ausgeschlossen ist, besteht eine ausreichende Wahrscheinlichkeit für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG *(dazu* 25

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

BAG 16. Juni 1998 - 1 ABR 67/97 - BAGE 89, 128). Dem steht nicht entgegen, dass die Beteiligung der einzelnen Mitarbeiter an diesen Erlösen nach dem Vortrag der Arbeitgeberin individuell ausgehandelt ist. Es geht dem Betriebsrat gerade darum, dies zu überprüfen.

(2) Der Einblick in die Bruttoentgeltlisten ermöglicht dem Betriebsrat zum anderen, die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Erbringung von Sonderzahlungen zu überwachen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Arbeitgeberin nicht nur Mitgliedern der DHV oder von medsonet derartige Zahlungen leistet, sondern auch anderen Arbeitnehmern. Hinzu kommt, dass medsonet zu keinem Zeitpunkt tariffähig war *(BAG 11. Juni 2013 - 1 ABR 33/12 -)* und der DHV jedenfalls bis zum 9. Januar 2013 nur für Arbeitnehmer in kaufmännischen oder verwaltenden Berufen tarifzuständig war *(vgl. BAG 11. Juni 2013 - 1 ABR 32/12 -)*. Damit steht fest, dass die seitens der Arbeitgeberin mit medsonet geschlossenen Kollektivvereinbarungen keine Tarifverträge darstellen und die mit der DHV geschlossenen Vereinbarungen jedenfalls insoweit unwirksam sind, als sie darauf gerichtet sind, die Arbeitsbedingungen des medizinischen Personals zu gestalten. Diese Kollektivvereinbarungen sind damit als solche nicht geeignet, eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer bei der Leistung von Jahressonderzahlungen zu rechtfertigen. 26

2. Dem Anspruch des Betriebsrats auf Einblick in die Bruttoentgeltlisten stehen datenschutzrechtliche Belange nicht entgegen. 27

Bruttoentgeltlisten enthalten personenbezogene Daten iSv. § 3 Abs. 1 BDSG, die von Arbeitgebern zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG zulässigerweise erhoben, verarbeitet und genutzt werden *(vgl. hierzu BT-Drucks. 16/13657 S. 21)*. Gewährt die Arbeitgeberin einem Betriebsratsmitglied nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG Einsicht in die Bruttoentgeltlisten, handelt es sich um eine nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässige Form der Datennutzung. Dies folgt schon daraus, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten nach § 32 Abs. 3 BDSG durch die nach Absatz 1 dieser Bestimmung erlaubte Datennutzung nicht berührt werden. Zu den Interessenvertretungen der Beschäftigten in diesem Sinne 28

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zählt auch der Betriebsrat *(vgl. BT-Drucks. 16/13657 S. 21)*. Hinzu kommt, dass dieser selbst Teil der verantwortlichen Stelle iSd. § 3 Abs. 7 BDSG ist *(BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 43 mwN, BAGE 140, 350)*. Die Einsichtsgewährung stellt daher keine Weitergabe von Daten an Dritte dar *(Fitting § 80 Rn. 58; Gola/Schomerus BDSG 11. Aufl. § 3 Rn. 49)*.

3. Es bedarf keiner Entscheidung, ob das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer dem Einsichtsrecht des Betriebsrats entgegensteht *(verneinend zu der entsprechenden Vorschrift in § 78 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 HmbPersVG BVerwG 16. Mai 2012 - 6 PB 2/12 - Rn. 3)*. Der Arbeitgeber ist nicht befugt, sich gegenüber dem Anspruch des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG auf Grundrechte von Arbeitnehmern zu berufen *(vgl. zum Überwachungsrecht des Betriebsrats aus § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - BAGE 140, 350)*. 29

4. Die Arbeitgeberin kann zur Begründung der Ablehnung des Einsichtsrechts des Betriebsrats auch nicht eine Verletzung des durch Art. 8 Abs. 1 GRC gewährleisteten Schutzes personenbezogener Daten der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer geltend machen. Hierbei handelt es sich nicht um ein eigenes Recht der Arbeitgeberin, sondern um Individualinteressen der Arbeitnehmer. Art. 8 Abs. 1 GRC vermittelt der Arbeitgeberin weder unmittelbar noch mittelbar eine geschützte Rechtsposition, die sie dem Einsichtsrecht des Betriebsrats entgegenhalten könnte *(für Rechte aus der UN-Behindertenrechtskonvention vgl. BAG 14. Mai 2013 - 1 ABR 10/12 - Rn. 27)*. 30

5. Dem Einsichtsrecht steht die durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Wissenschaftsfreiheit nicht entgegen. 31

a) Dieses Freiheitsrecht - das auch juristischen Personen zustehen kann *(vgl. Starck in v. Mangoldt/Klein/Starck GG 6. Aufl. Art. 5 Rn. 408 mwN)* - gewährt jedem, der in Wissenschaft, Forschung und Lehre tätig ist, ein Grundrecht auf freie wissenschaftliche Betätigung. Wissenschaft ist ein grundsätzlich von Fremdbestimmung freier Bereich autonomer Verantwortung. Den Kernbereich 32

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

wissenschaftlicher Betätigung stellen die auf wissenschaftlicher Eigengesetzlichkeit beruhenden Prozesse, Verhaltensweisen und Entscheidungen bei der Suche nach Erkenntnissen, ihrer Deutung und Weitergabe dar. Als Abwehrrecht schützt das Grundrecht die wissenschaftliche Betätigung gegen staatliche Eingriffe und gewährt dem einzelnen Wissenschaftler einen vorbehaltlos geschützten Freiraum *(BVerfG 28. Oktober 2008 - 1 BvR 462/06 - Rn. 40, BVerfGE 122, 89)*.

b) Der Schutzbereich dieses Freiheitsrechts ist vorliegend nicht berührt. Die Arbeitgeberin trägt nicht einmal vor, wissenschaftlich tätig zu sein. Sie bezieht sich lediglich auf wissenschaftliche Publikationen einiger bei ihr angestellter Ärzte. Damit beruft sie sich auf ein Grundrecht der Arbeitnehmer, das ihr selbst keine eigene geschützte Rechtsposition vermittelt. Hinzu kommt, dass die durch Art. 5 Abs. 3 GG geschützte Wissenschaftsfreiheit der einzelnen Arbeitnehmer nicht die hierbei erzielten Verdienste schützt. Gegenteiliges folgt auch nicht aus der von der Rechtsbeschwerde angezogenen Entscheidung des VGH Baden-Württemberg *(vgl. VGH Baden-Württemberg 25. November 2008 - PL 15 S 2634/07 -)* zum Einsichtsrecht eines Personalrats in Vergütungslisten der an einem Theater tätigen Personen. Diese hat das Bundesverwaltungsgericht aufgehoben, weil das personalvertretungsrechtliche Einsichtsrecht die durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Kunstfreiheit der Theaterleitung, soweit sie sich in der Vereinbarung bestimmter Entgelte für die am Theater beschäftigten Künstler ausdrückt, nicht beschränkt *(BVerwG 16. Februar 2010 - 6 P 5/09 - Rn. 26)*. 33

6. Das Einsichtsrecht aus § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG ist entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin auch nicht gleichheitswidrig *(Art. 3 Abs. 1 GG)*. 34

Es ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, dass leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen sind und deren Bruttoentgeltunterlagen deshalb nicht dem Einblicksrecht des Betriebsrats unterliegen. Die Herausnahme leitender Angestellter aus dem Betriebsverfassungsrecht beruht darauf, dass leitende Angestellte kraft ihrer Funktion Unternehmerinteressen wahrzunehmen haben 35

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

und daher nicht gleichzeitig in der Betriebsverfassung Arbeitnehmerinteressen vertreten sollen. Dieser Grund rechtfertigt die Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem Geltungsbereich der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes *(vgl. BAG 16. Juli 1985 - 1 AZR 206/81 - zu III 3 c der Gründe, BAGE 49, 199)*. Soweit die Arbeitgeberin auf praktische Schwierigkeiten bei der Abgrenzung von leitenden Angestellten iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG und Arbeitnehmern iSv. § 5 Abs. 1 BetrVG hinweist, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Die in § 5 Abs. 3 BetrVG enthaltene Umschreibung des Personenkreises der leitenden Angestellten genügt nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts dem rechtsstaatlichen Bestimmtheitsgebot *(BVerfG 24. November 1981 - 2 BvL 4/80 - BVerfGE 59, 104; vgl. auch BAG 29. Januar 1980 - 1 ABR 45/79 - BAGE 32, 381)*.

Schmidt Koch Linck

Schäferkord N. Schuster

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS