

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

140

18. SEP. 1973

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 27, 28, 75 Abs. 1, § 80 Abs. 1 und 2
Satz 1 und 2; BetrVG 1952 § 54 Abs. 2; ArbGG § 2
Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1 und § 80 Abs. 1

- Leitsätze:
1. Das in § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG 1972 geregelte Einblicksrecht in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter ist eine Ergänzung der in § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 BetrVG 1972 enthaltenen Regelung, nach der dem Betriebsrat auf sein Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind.
 2. Das in § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 BetrVG 1972 neu eingefügte Wort "jederzeit" bedeutet, daß der Betriebsrat bei Durchführung seiner ihm obliegenden Aufgaben auch dann tätig werden kann, wenn keine bestimmten Verdachtsmomente eines erfolgten oder drohenden Verstoßes gegen die zugunsten der Arbeitnehmer ergangenen Regelungen vorgetragen werden (Bestätigung des Beschlusses vom 11. Juli 1972 - 1 ABR 2/72 - /demnächst AP Nr. 1 zu § 80 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt_7).
 3. In kleineren Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß nicht gebildet werden kann, hat gemäß § 27 Abs. 4 BetrVG 1972 an dessen Stelle der die laufenden Geschäfte führende Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied das Einblicksrecht.
 4. Das Einblicksrecht erstreckt sich auf die effektiven Bruttobezüge einschließlich der übertariflichen Zulagen.
 5. Bei außertariflichen Angestellten hat der Betriebsrat nur bei Darlegung eines besonderen Interesses ein Einblicksrecht in die Listen der Bruttogehälter dieser Angestellten. Außertarifliche Angestellte sind Arbeitnehmer, die kraft ihrer Tätigkeit nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallen, andererseits aber noch nicht zum Personenkreis des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 gehören.

Aktenzeichen: 1 ABR 7/73

Beschluß des BAG vom 18. September 1973

LAG Düsseldorf



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 7/73

4 BV Ta 57/72 Düsseldorf

140

B e s c h l u ß
In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 18. September 1973 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hoffmann und Dr. Frey beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde im übrigen der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Januar 1973 - 4 BV Ta 57/72 - teilweise aufgehoben und insgesamt wie folgt neu gefaßt:

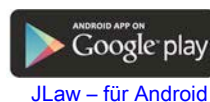
Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. November 1972 - 3 b BV 86/72 - unter Zurückweisung der Beschwerde im übrigen wie folgt abgeändert:

Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, dem Vorsitzenden oder einem anderen beauftragten Mitglied des Antragstellers Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter einschließlich der

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

übertariflichen Zulagen zu gewähren. Im übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

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 des Zweigbetriebes der Antragsgegnerin in Düsseldorf, der Firma L AG. Er besteht aus fünf Mitgliedern. Die Antragsgegnerin verweigert dem Antragsteller die Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten.

In dem daraufhin eingeleiteten Beschlußverfahren hat der Antragsteller die Auffassung vertreten, er habe einen Anspruch auf Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter aller Arbeitnehmer. Zu den ihm übertragenen Aufgaben gehöre auch zu prüfen, ob niemand im Betrieb bevor- oder benachteiligt werde. Diesen allgemeinen Aufgaben könne er ordnungsgemäß nur nachkommen, wenn ihm die Antragsgegnerin den Einblick in die Lohn- und Gehaltslisten einschließlich der Listen über tarifliche und außertarifliche Zulagen gewähre. Der Antragsteller hat einen entsprechenden Antrag gestellt.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie ist der Ansicht, dem Betriebsrat stehe ein Recht auf Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und Bruttogehälter der Arbeitnehmer der Antragsgegnerin nicht zu. Das Recht habe nur der Betriebsausschuß oder ein nach § 28 BetrVG 1972 gebildeter anderer Ausschuß. Der Gesetzgeber habe das Einblicksrecht einschränken wollen. Das Einblicksrecht des Betriebsausschusses beziehe sich auch nicht auf die außertariflichen Bezüge. Die allgemeine Überwachungspflicht des Betriebsrats umfasse nur die Einhaltung kollektiver Regelungen, und zwar auch nur insoweit, als es sich um die kollektivrechtlich vereinbarten Entgelte handele.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und der

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Antragsgegnerin aufgegeben, dem Vorsitzenden des Antragstellers oder einem anderen Mitglied des Antragstellers, das der Antragsgegnerin zu benennen ist, Einblick in die Listen über die tariflichen Bruttolöhne und -gehälter zu geben, soweit dies zur Durchführung seiner Aufgaben, d.h. aus schlüssig genanntem Anlaß, erforderlich ist.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen zuletzt gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. 1. Die Zulässigkeit des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens folgt aus § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG in Verbindung mit § 8 Abs. 1 und § 80 Abs. 1 ArbGG. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Antragsteller auch ohne besonderen Anlaß Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter nehmen kann, auch soweit sich diese auf die außertariflichen oder übertariflichen Arbeitsentgelte beziehen. Es handelt sich wegen der Auslegung des § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG 1972 um eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht das Rechtsschutzinteresse des Antragstellers an der Durchführung des Verfahrens bejaht. Die unterschiedliche Auffassung der Beteiligten über die Auslegung des § 80 Abs. 2 S. 1 und S. 2, letzter Halbsatz BetrVG 1972 rechtfertigt allein schon das Rechtsschutzinteresse.

III. 1. Gegenstand des Beschlußverfahrens ist die Frage, ob das in § 80 Abs. 2 S. 2, letzter Halbsatz BetrVG 1972 geregelte Einblicksrecht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nur dem Betriebsausschuß oder einem nach § 28 BetrVG 1972 gebildeten besonderen Ausschuß zusteht oder in Betrieben mit weniger als 300 Arbeitnehmern auch vom Betriebsratsvorsitzenden und/oder einem anderen vom Betriebsrat benannten Mitglied geltend gemacht werden kann, sowie die weitere Frage, ob sich das Einblicksrecht in die Lohn- und Gehaltslisten auch auf die außertariflichen und übertariflichen Zulagen bezieht und nicht von einem schlüssig genannten Anlaß abhängig ist.

- 4 -

2. Die zunächst zu entscheidende Rechtsfrage, ob in kleineren Betrieben anstelle des dort fehlenden Betriebsausschusses der die laufenden Geschäfte führende Betriebsratsvorsitzende und/oder ein anderes vom Betriebsrat nach § 27 Abs. 4 BetrVG 1972 benanntes Mitglied ein Einblicksrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten hat, hat der Senat bereits in seinem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 23. Februar 1973 - 1 ABR 17/72 - (demnächst AP Nr. 2 zu § 80 BetrVG 1972) entschieden. Nach Auffassung des Senats sind die Aufgaben der Betriebsräte nach dem neuen Gesetz, insbesondere die Wahrnehmung der allgemeinen Aufgaben nach §§ 75, 80 Abs. 1 BetrVG 1972 für alle Betriebsräte gleich, ohne Rücksicht auf die Größe des Betriebes, sofern nicht im Bereich der personellen und wirtschaftlichen Angelegenheit ausdrücklich einschränkende Ausnahmen gemacht werden. Diesen weitgehend identischen Aufgaben kleinerer und größerer Betriebsräte entspricht es, wenn die Betriebsräte auch gleiche Informationsrechte haben, unabhängig von der Zahl ihrer Mitglieder oder der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Aus der Zuständigkeit des Betriebsausschusses oder eines besonderen nach § 28 BetrVG 1972 gebildeten Ausschusses gemäß § 80 Abs. 2 S. 2, Halbsatz 2 aaO. kann daher nach Ansicht des Senats nicht gefolgert werden, damit solle dieses Informationsrecht nur Betriebsräten in größeren Betrieben eingeräumt sein. Der Senat ist aufgrund dieser Überlegung zu dem Ergebnis gekommen, daß es sinnvoll ist, in kleineren Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß nicht gebildet werden kann, an dessen Stelle den mit der Führung der laufenden Geschäfte beauftragten Betriebsratsvorsitzenden und/oder dessen Stellvertreter treten zu lassen. Anstelle des Betriebsratsvorsitzenden und/oder seines Stellvertreters kann auch ein anderes von dem Betriebsrat benanntes Mitglied Einblick in die Bruttolohn- und -gehaltslisten nehmen. Das folgt aus der Regelung des § 27 Abs. 4 BetrVG 1972, nach der die dem Betriebsausschuß übertragene Aufgabe, die laufenden Geschäfte des Betriebsrats zu führen, in kleineren Betrieben auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertra-

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

gen werden kann.

Das Landesarbeitsgericht hat somit zu Recht angenommen, in Betrieben mit weniger als 300 Arbeitnehmern könne anstelle des Betriebsausschusses der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes von dem Betriebsrat beauftragtes Mitglied Einsicht in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter nehmen. Lediglich dahin ging der Beschwerdeantrag des Antragstellers, nicht mehr - wie im ersten Rechtszug - auf ein Einblicksrecht für den Betriebsrat schlechthin. In der Rechtsbeschwerdeinstanz können die Anträge ebenso wie im Revisionsverfahren nicht mehr in Richtung auf den ursprünglichen Antrag erweitert werden (vgl. BAG 16, 8 [12, 13] = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG). Der Rechtsbeschwerdeantrag muß auch nicht dahin ausgelegt werden. Über ein Einblicksrecht an den Betriebsrat insgesamt ist daher nicht zu befinden.

3. Der Senat vermag dagegen nicht der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zu folgen, der Betriebsrat habe dem Arbeitgeber schlüssig den Anlaß zu nennen, der die Ausübung seines Einblicksrechtes in die Lohn- und Gehaltslisten zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich mache.

Das in § 80 Abs. 2 S. 2, letzter Halbsatz BetrVG 1972 geregelte Einblicksrecht gehört zu den dem Betriebsrat in § 80 Abs. 2 BetrVG 1972 gewährten weitgehenden Informationsrechten. Es ist eine Ergänzung der in § 80 Abs. 2 S. 2, 1. Halbsatz BetrVG 1972 erfolgten Regelung, nach der dem Betriebsrat auf sein Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind. Die den 2. Halbsatz dieser Bestimmung einleitenden Worte "in diesem Rahmen" beziehen sich auf die in dem 1. Halbsatz enthaltene Regelung. Das Einblicksrecht in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter unterliegt somit der gleichen rechtlichen Beurteilung wie der Anspruch des Betriebsrats, ihm die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Demnach ist dem Betriebsausschuß - im vorliegenden Fall dem Betriebsratsvorsitzenden oder einem anderen beauftragten Betriebsratsmitglied - auf sein Verlangen ebenfalls jederzeit, also ohne besonderen Anlaß, Einblick in die Listen der Brutto-



löhne und -gehälter zu gewähren.

Die Auffassung, dem in § 80 Abs. 2 S. 2, 1. Halbsatz BetrVG 1972 entgegen der bisherigen Regelung neu eingefügten Wort "jederzeit" komme keine inhaltsändernde Bedeutung zu, es handele sich nur um einen reinen Zeitbegriff, ist abzulehnen. Das Wort "jederzeit" steht im Zusammenhang mit den vorhergehenden Worten "auf Verlangen". In diesem Zusammenhang bedeuten die Worte "auf Verlangen jederzeit" eine Vorlagepflicht des Arbeitgebers immer dann, wenn der Betriebsrat die Vorlage verlangt. Käme diesen Worten nur eine rein zeitliche Bedeutung zu, dann hätte ihre Einfügung in den Gesetzestext weder Sinn noch Zweck, es wäre eine inhaltslose Floskel.

Der Senat hat sich schon in seinem Beschluß vom 11. Juli 1972 - 1 ABR 2/72 - (demnächst AP Nr. 1 zu § 80 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) mit der Frage befaßt, welche Bedeutung dem neu eingefügten Wort "jederzeit" zukommt. Nach Auffassung des Senats bedeutet dieser Begriff, daß der Betriebsrat nicht nur tätig werden muß oder kann, wenn bestimmte Verdachtsmomente hinsichtlich eines erfolgten oder drohenden Verstoßes gegen die zugunsten der Arbeitnehmer ergangenen Regelungen vorliegen. Der Senat hat damit seine frühere Rechtsprechung zu § 54 Abs. 2 BetrVG 1952 (BAG 4, 217 = AP Nr. 1 zu § 54 BetrVG) aufgegeben, nach der der Betriebsrat die Einsicht in die Unterlagen nur verlangen kann, wenn er eine begründete Vermutung eines erfolgten oder drohenden Verstoßes gegen die in § 54 Abs. 1 Buchst. b BetrVG 1952 genannten Normen oder Mängel oder Mißstände im Betrieb schlüssig behauptet. Somit kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes von dem Betriebsrat beauftragtes Mitglied auch ohne besonderen Anlaß Einblick in die Bruttolohn- und -gehaltslisten nehmen.

Das schließt 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 willkürlich verlangtes Einblicksrecht verstieße allerdings gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit in § 2 Abs. 1



BetrVG 1972 und wäre rechtsmißbräuchlich.

4. Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, das Einblicksrecht beziehe sich nicht auf die Listen der Bruttolöhne und -gehälter hinsichtlich der übertariflichen und außertariflichen Entgelte, vermag der Senat nur teilweise zu folgen.

Die Frage, ob der Betriebsausschuß - im vorliegenden Fall der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes von dem Betriebsrat beauftragtes Mitglied - berechtigt ist, auch Einblick in die Bruttolohn- und -gehaltslisten der übertariflich und außertariflich bezahlten Arbeitnehmer zu nehmen, ist im Schrifttum umstritten. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts wird, soweit ersichtlich, geteilt vom Kommentar des Arbeitsrings Chemie, BetrVG 1972, § 80 Anm. 2, dazu Kommentar der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, Das neue Betriebsverfassungsgesetz, S. 41; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, zu § 80 Anm. 19; Galperin, Das Betriebsverfassungsgesetz 1972, XIV 2; Hautmann-Schmitt, Betriebsverfassungsgesetz 1972, § 80 Anm. 6; Mager-Wisskirchen, BetrVG Erläuterung zu § 80 Abs. 2 und Vogt in BB 1973, 479 [480]. Dagegen sind die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., "Die personalpolitischen Konsequenzen des Betriebsverfassungsgesetzes", S. 86/87; Fitting-Auffarth, BetrVG, 10. Aufl., § 80 Anm. 23; Stege-Weinspach, BetrVG 1972, S. 121; Halberstadt-Zander, Handbuch der Betriebsverfassung, RdNr. 358, S. 136; Sahmer, BetrVG, § 80 Anm. 9, der Auffassung, daß dem Betriebsrat ein Recht auf Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter auch hinsichtlich der übertariflichen und außertariflichen Entgelte zusteht.

Der Wortlaut des § 80 Abs. 2 S. 2, letzter Halbsatz BetrVG 1972 spricht gegen eine einschränkende Auslegung. Unter Bruttolohn und Bruttogehalt versteht man nach allgemeiner Auffassung das volle, dem Arbeitnehmer zustehende effektive Arbeitsentgelt ohne die gesetzlichen Abzüge (vgl. Deutsche Gesellschaft für Personalführung aaO, S. 86). Das Einblicksrecht kann, wie ausgeführt, nur im Zusammenhang mit dem dem Betriebsrat in § 80 Abs. 2 BetrVG 1972 gewährten umfassenden, d.h. erschöpfenden Informationsrecht gesehen



werden. Der innere Grund für diese entgegen dem bisherigen Recht weitgehende Regelung des Informationsrechts ist nach dem Beschluß des Senats vom 11. Juli 1972 (- 1 ABR 2/72 - aaO.) die dem Betriebsrat gegenüber den Arbeitnehmern obliegende soziale Schutzfunktion. Sie besteht gegenüber allen vom Betriebsverfassungsgesetz erfaßten Arbeitnehmern, also mit Ausnahme des in § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 aufgeführten Personenkreises der leitenden Angestellten, auch gegenüber den übertariflich bezahlten und den außertariflichen Angestellten.

Diese soziale Schutzfunktion räumt dem Betriebsrat jedoch kein unumschränktes Kontrollrecht über die Maßnahmen des Arbeitgebers ein. Der Informationsanspruch kann nur im Rahmen der dem Betriebsrat nach dem Gesetz übertragenen Aufgaben ausgeübt werden, wie sich aus § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG 1972 unmittelbar ergibt ("zur Durchführung seiner Aufgaben"; "in diesem Rahmen"). Zu den dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben gehört nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 1972 insbesondere, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer ergangenen kollektiven Regelungen durchgeführt werden. Der Betriebsrat hat nach § 75 Abs. 1 BetrVG 1972 weiter darüber zu wachen, daß die Arbeitnehmer nach Recht und Billigkeit und gemäß dem Gleichbehandlungsgrundsatz behandelt werden. Nur im Rahmen dieser Überwachungspflicht kann daher der Betriebsausschuß oder in kleineren Betrieben der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes vom Betriebsrat beauftragtes Mitglied Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter nehmen.

5. Demgemäß steht entgegen der von dem Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung dem Antragsteller ohne weiteres auch ein volles Einblicksrecht in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter der übertariflich bezahlten Arbeitnehmer zu, d.h., es sind die Effektivverdienste offen zu legen. Das ergibt sich aus folgendem:

Diese Arbeitnehmer stehen nicht außerhalb der tariflichen Ordnung. Ihr Arbeitsverhältnis und ihr Arbeitsentgelt bestimmt sich in erster Linie nach dem für sie geltenden Tarifvertrag. Dabei ist es rechtlich ohne Bedeutung, ob



diese tarifliche Bindung die Folge ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft ist oder auf einer einzelvertraglichen Vereinbarung beruht. Die übertariflichen, auf einer zusätzlichen einzelvertraglichen Vereinbarung beruhenden Lohn- und Gehaltsbestandteile stehen 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. Dann ist aber nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Urteil vom 9. November 1972 - 5 AZR 224/72 = AP Nr. 36 zu § 242 BGB Gleichbehandlung mit Anmerkung von G. Hueck und Urteil vom 10. April 1973 - 4 AZR 180/72 -, demnächst AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) insbesondere, wenn es sich um eine sogenannte arbeitsvertragliche Einheitsregelung handelt, der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten. Die zumeist kollektive Regelung für die Zahlung übertariflicher Lohn- und Gehaltsbestandteile und deren innerer Zusammenhang mit dem Tariflohn und Tarifgehalt berechtigt daher den antragstellenden Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 S. 2, letzter Halbsatz BetrVG 1972 in Verbindung mit § 75 Abs. 1 BetrVG 1972, die vollen Effektivverdienste zu erfahren, einschließlich der übertariflichen Lohn- und Gehaltsbestandteile, ohne daß er einen schlüssigen Grund für sein Einblicksrecht angeben müßte.

6. Dagegen hat der Betriebsrat nur nach Darlegung eines berechtigten Interesses ein Einblicksrecht in die Listen der Bruttogehälter der außertariflichen Angestellten, d.h., der Angestellten, die kraft ihrer Tätigkeit nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallen, andererseits aber noch nicht zum Personenkreis des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 gehören.

Das Aufgabengebiet und die Tätigkeit der außertariflichen Angestellten liegen außerhalb jeder tariflichen Regelung. Sie unterliegen damit keiner Tarifbindung. Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelt beruhen regelmäßig auf einem echten Einzelarbeitsvertrag. Im Einzelarbeitsvertragsrecht



hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit den Vorrang (BAG AP Nr. 36 zu § 242 BGB Gleichbehandlung mit weiteren Nachweisen). Auch bei einzelvertraglichen Vereinbarungen mit außertariflichen Angestellten ist jedoch, falls es sich um sogenannte betriebliche Einheitsregelungen handelt, ebenfalls der Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten. So darf nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 13, 103 = AP Nr. 32 zu § 242 BGB Gleichbehandlung und BAG AP Nr. 36 und demnächst Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) wenn von einem bestimmten Zeitpunkt an die Gehälter der außertariflichen Angestellten allgemein erhöht werden, ein außertariflicher Angestellter jedenfalls nicht insoweit von Gehaltserhöhungen ausgenommen werden als in den individuell unterschiedlichen Anhebungen für diesen Personenkreis auch ein "Grundbetrag" wegen der Steigerung des Lohn- und Preisniveaus enthalten ist. In einem solchen Falle muß jedoch der Betriebsrat schlüssig darlegen, daß für ihn ein begründeter Anlaß gegeben ist, Einblick in die Listen der Bruttolöhne dieser Angestellten zu nehmen. Denn für eine kollektivähnliche Regelung der Gehälter von außertariflichen Angestellten, die insbesondere eine Beachtung des § 75 Abs. 1 BetrVG 1972 erfordern würde, besteht keine tatsächliche Vermutung.

7. Diesem Recht des Betriebsrats auf Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter steht auch nicht das Individualrecht des einzelnen Arbeitnehmers nach § 82 Abs. 2 BetrVG 1972 entgegen, sich die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutern zu lassen. Beide Vorschriften liegen auf einer ganz verschiedenen Ebene. § 82 Abs. 2 BetrVG 1972 stellt auf die Eigeninitiative des Arbeitnehmers ab. Diese eigene Initiative kann der Arbeitnehmer unabhängig von der dem Betriebsrat obliegenden kollektiven Schutzfunktion ergreifen.

Soweit der Betriebsrat das Einblicksrecht im Rahmen der ihm obliegenden Schutzfunktion ausübt, liegt auch nicht eine Verletzung der geschützten Individualsphäre des einzelnen Arbeitnehmers vor. Das Recht des Einzelnen auf Schutz seiner Individualsphäre nach Art. 2 GG muß gegenüber



der dem Betriebsrat obliegenden sozialen Schutzfunktion zugunsten der gesamten Arbeitnehmerschaft als dem vorrangigen Recht zurücktreten (vgl. LAG Hamm, Beschluß vom 21. 8. 1973, DB 73, 1951 [1952_7]). Art. 2 GG stellt nicht den gesamten Bereich des privaten Lebens unter einen absoluten Schutz. Er gilt nur, soweit nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsgemäße Ordnung oder das Sittengesetz verstoßen wird (BGHZ 24, 72 [1976_7]; BGHZ 27, 284 [1989, 290_7]). Zur verfassungsgemäßen Ordnung gehören alle ordnungsgemäß ergangenen Gesetze, also auch das Betriebsverfassungsgesetz 1972. Dem Schutz der Individualsphäre trägt das Gesetz dadurch ausreichend Rechnung, daß ein Einblicksrecht lediglich hinsichtlich der Bruttobezüge, nicht aber der von den persönlichen Verhältnissen viel stärker beeinflussten Nettobezüge besteht.

8. Da der Antragsteller selbst nicht behauptet, ein besonderer Anlaß rechtfertige seinen Anspruch, Einblick in die Listen der Bruttogehälter auch der außertariflichen Angestellten zu nehmen, war dem Antrag nur mit der Maßgabe stattzugeben, daß sich das Einblicksrecht nicht auf die Gehaltslisten der außertariflichen Angestellten bezieht.

gez. Dr. Auffarth Bichler Wendel
 Hoffmann Dr. Erich Frey

