

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

---

Gesetz: BetrVG 1972 § 80 Abs. 2 Satz 2, § 5 Abs. 3;  
ArbGG § 83; Manteltarifvertrag für die Ange-  
stellten in der Lippischen Industrie vom 28.  
Oktober 1971 § 1; Gehaltsrahmentarifvertrag  
für die Angestellten der Lippischen Industrie  
vom 28. November 1973

Leitsätze:

K e i n e

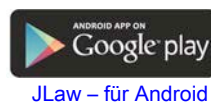
Aktenzeichen: 1 ABR 73/74

Beschluß des BAG vom 24. Februar 1976

LAG      Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 73/74

8 Ta BV 12/74 Hamm

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 24. Februar 1976 durch den Richter Prof. Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Mussil beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. April 1974 - 8 Ta BV 12/74 - 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  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin beschäftigt ungefähr 400 Arbeitnehmer. Sie ist kraft Verbandsmitgliedschaft an die vom Industrieschauß Land Lippe e.V. abgeschlossenen Tarifverträge gebunden. Hiervon sind im vorliegenden Verfahren der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Lippischen Industrie vom 28. Oktober 1971 (MTV) und der Gehaltsrahmentarifvertrag für die Angestellten der Lippischen Industrie vom 28. November 1973 (GRTV) nebst dazugehöriger Gehaltstabelle von besonderer Bedeutung. Der im Betrieb bestehende neunköpfige Betriebsrat hat einen Betriebsausschuß gebildet. Er beansprucht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, dem Betriebsausschuß Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten zu gewähren, soweit es sich nicht um die leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG handelt. Dem hat die Antragsgegnerin widersprochen. Nach Einleitung des vorliegenden Verfahrens hat sich die Antragsgegnerin bereit- erklärt, die Bruttolohn- und -gehaltslisten zur Einsichtnahme vorzulegen. Hiervon hat sie jedoch die Angestellten ausgeschlossen, deren Tätigkeit den Merkmalen der Gehaltsgruppe 9 (früher Gehaltsgruppe 6) entspricht. In § 5 des GRTV sind die einzelnen Tätigkeitsmerkmale zusammengefaßt, nach denen sich die Vergütung der Angestellten richtet. Die Tätigkeitsmerkmale sind in den jeweiligen Gruppen im einzelnen abstrakt umschrieben; ferner sind jeweils zahlreiche Beispiele gebracht. Zur Gehaltsgruppe K/T 9 heißt es:

"Tätigkeitsmerkmale:

Anforderungen, die in der Bewertung über die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe K/T 8 hinausgehen."

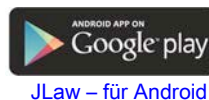
Hinsichtlich des zu zahlenden Gehalts heißt es dort:

"Nach freier Vereinbarung, mindestens 2.450,-- DM."

- 3 -



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



- 3 -

Der persönliche Geltungsbereich des Gehaltsrahmentarifvertrages erstreckt sich auf die "kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich der Meister i. S. der §§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes, soweit sie Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind."

Der Antragsteller hat beantragt, der Antragsgegnerin aufzugeben, dem Betriebsausschuß sofort - und weiterhin auf Verlangen jederzeit - Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu gewähren.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrags gebeten. Sie hat anerkannt, daß der Betriebsrat auf Verlangen jederzeit Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter verlangen könne. Das gelte, abgesehen von den leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG, aber nicht für die Angestellten der Gehaltsgruppe 9 GRTV. Es handele sich hier um außertarifliche Angestellte. Eine Offenlegung der Bruttobezüge könne nur aus konkretem Anlaß in Betracht gezogen werden.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats entsprochen. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beschlußformel wie folgt neu gefaßt: Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, dem Betriebsausschuß des Antragstellers sofort - und weiterhin auf Verlangen jederzeit - Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter ihrer Arbeitnehmer zu gewähren, soweit es sich nicht um leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG oder um Angestellte der Gehaltsgruppe K/T 9 des Gehaltsrahmentarifvertrages für die Angestellten der Lippischen Industrie vom 20. November 1973 handelt.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde beantragt der Antragsteller, den Beschluß des Landesarbeitsgerichts insoweit aufzuheben, als der Beschwerde der Antragsgegnerin stattgegeben worden ist und die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts insgesamt zurückzuweisen. Die Antragsgegnerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.



- 4 -

II. In formeller Hinsicht bestehen gegen die Rechtsbeschwerde keine Bedenken.

1. Die Beteiligtenbefugnis und Antragsbefugnis der Beteiligten sind zu bejahen. Sie bestimmt sich, wie aus § 83 ArbGG hervorgeht, nach materiellem Recht. Im vorliegenden Fall geht es um die Klärung der Frage, ob der Betriebsrat auch ein Einblicksrecht in die Bruttogehaltslisten der Angestellten hat, die mit ihren Tätigkeiten über die Merkmale der Tarifgehaltsgruppe K/T 8 des Gehaltsrahmentarifes für die Angestellten der Lippischen Industrie vom 28. November 1973 hinausgehen.

2. Das Rechtsschutzinteresse an der von dem Antragsteller begehrten Feststellung ist ebenfalls zu bejahen. Es folgt allein daraus, daß die Beteiligten über den Umfang des Einblicksrechts in die Gehaltslisten der vorerwähnten Gehaltsgruppe unterschiedlicher Auffassung sind.

III. In der Sache selbst ist die Rechtsbeschwerde unbegründet.

1. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht verneint, daß dem Antragsteller ein Einblicksrecht in die Bruttogehaltslisten der Angestellten zusteht, die formell der Gehaltsgruppe K/T 9 zuzurechnen sind, aber noch nicht zu den leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG zählen. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht u. a. ausgeführt: Die Tarifvertragsparteien hätten davon abgesehen, für die Angestellten oberhalb der Gehaltsgruppe K/T 8 eine praktisch anwendbare und vollständig durchgegliederte Regelung zu treffen. Das lasse sich einmal aus der undifferenzierten Fassung der Tätigkeitsmerkmale und zum anderen aus der Gehaltsregelung entnehmen. Während die Gruppe K/T 8 nach einem Altersschema aufgegliedert sei, sei in der Gruppe K/T 9 deutlich darauf abgestellt, daß die oberhalb dieser Gruppe liegenden Angestellten keiner tariflichen Gehaltsregelung bedürften, sondern ihre Bezüge "frei vereinbaren können". Der in der Gruppe K/T 9 festgelegte Betrag von 2.450,-- DM sei auch willkürlich gewählt. Es sei zu beachten, daß die Gehaltsdifferenz zwischen den Gruppen 7 und 8 in der jeweils obersten Altersstufe

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

- 5 -

nahezu 400,-- DM betrage, dagegen bestehe zwischen der Gruppe 9 und der obersten Altersklasse der Gruppe 8 nur ein Differenzbetrag von 150,-- DM. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gekommen, es fehle in Wahrheit an einer konkreten Regelung der Bezüge, soweit es um die Angestellten oberhalb der Gehaltsgruppe 8 gehe. Die Tarifpartner hätten die Gehaltsfrage der einzelvertraglichen Absprache überlassen. Die Arbeitsvertragsparteien seien in der Ausgestaltung dieser Absprache im wesentlichen ungebunden. Irgendwelche Rahmenbestimmungen seien der Höhe nach nicht zu beachten. Lediglich der Mindestgehaltsbetrag sei tariflich festgelegt. Angesichts der Höhe des tariflichen Satzes von 2.450,-- DM sei darin eine Mindestgehaltsgarantie zu erblicken.

2. Die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht der strittigen tarifvertraglichen Bestimmung gibt, läßt Rechtsfehler nicht erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat bei der von ihm vorgenommenen Auslegung weder gegen anerkannte Auslegungsregeln noch gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen, noch hat es hierbei wesentliche Tatsachen außer Acht gelassen. Dem Landesarbeitsgericht ist insbesondere darin zu folgen, daß der Schwerpunkt dieser tarifvertraglichen Bestimmung auf der freien Vereinbarung liegt. Die Festlegung eines Mindestgehalts in der Gruppe K/T 9 rechtfertigt noch nicht ein uneingeschränktes Einblicksrecht des Betriebsrats in die Bruttogehaltslisten der unter diese Gruppe fallenden Angestellten. Der Betriebsrat kann gegebenenfalls die Einhaltung der tariflichen Regelung K/T 9 durch Einsichtnahme in die Bruttogehaltslisten dieser Angestelltengruppe überprüfen. Hiervon geht auch das Landesarbeitsgericht aus, wie sich aus dem Hinweis auf den Beschluß des Senats vom 18. September 1973 - 1 ABR 7/73 - (= AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ergibt. Der Senat hat in dieser Entscheidung und darauf in ständiger Rechtsprechung (AP Nr. 4 zu § 80 BetrVG 1972, diese Entscheidung ist ebenfalls zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt sowie AP Nr. 6



- 6 -

und Nr. 7 zu § 80 BetrVG 1972) ausgesprochen, daß dem Betriebsrat ein Einblicksrecht in die Bruttogehaltslisten der außertariflichen Angestellten nur bei Darlegung eines besonderen Interesses zusteht.

Da der Antragsteller selbst nicht behauptet, ein besonderer Anlaß rechtfertige seinen Anspruch, Einblick in die Listen der Bruttogehälter der unter die Tarifgruppe K/T 9 fallenden Angestellten zu nehmen, war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

gez.: Dr. Auffarth

Bichler

Wendel

Kehrman

Dr. Mussil

