

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

Gesetz: BGB § 242 Auskunftspflicht; BAT § 70

Leitsätze:

1. Mit einer tariflichen Ausschlußfrist ist nicht als Nebenfolge die Verpflichtung des Arbeitgebers verbunden, dem Arbeitnehmer eine den Lohn und die Lohnabzüge aufschlüsselnde Lohnbescheinigung zu erteilen.
2. Eine Auskunftspflicht des Arbeitgebers in Bezug auf die Zusammensetzung des Lohnes besteht im Grundsatz nur, wenn der Arbeitnehmer über Bestehen und Umfang seines Anspruches in entschuldbarer Weise im Ungewissen ist, der Arbeitgeber aber un-schwer Auskunft erteilen kann.

Aktenzeichen: 5 AZR 32/72

Urteil des BAG vom 15. Juni 1972

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 32/72

1 Sa 212/71 Schleswig-
Holstein

Verkündet
am 15. Juni 1972

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Juni 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Siara und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und Döring für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 9. November 1971 - 1 Sa 212/71 - wird auf Kosten des Klägers 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 -

Tatbestand:

Der Kläger ist als technischer Angestellter beim Land Schleswig-Holstein im Bereich des Kultusministeriums beschäftigt. Er ist dort wiederholt zum Vorsitzenden des Personalrats gewählt worden.

Er erhält zugleich mit der Banküberweisung eine Gehaltsabrechnung nach folgendem Muster:

GUTSCHRIFT

Konto-Nr. des Auftraggebers	Überweisung durch
1564	Landesbank und Girozentrale
	Schleswig-Holstein/Kiel

Kto.-Nr. des Empfängers	Name des Empfängers	Bank-Nr.
Empfängers	bzw. Goldinstitut mit Sitz	1
334367		

Betrag-Sonderabzug-Art		
39,00	700	
15,48	699	Rückbelastung bis zum Fälligkeitstage vorbehalten
Erstattungen		
	Soz.-Vers.	Zus.-Vers.
	149,03	21,15
Sparzulage	Lohnsteuer	
15,60	154,80	

Brutto	Gehalts-oder Vergütungs-Nr.	Fälligkeit	DM	Pf.
1627,50	1431090	15.01.71		
			1263,64	Endbetrag
Auftraggeber: Landesbezirksskasse Kiel III -				
Kiel, Gartenstraße 1				

- 3 -

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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Die Vergütung des Klägers hat sich in den Jahren 1970/71 elfmal geändert, und zwar

- 1) wegen einer Höhergruppierung,
- 2) wegen der Erhöhung von Beitragssätzen und Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung,
- 3) aufgrund einer tariflichen Anhebung der Vergütung (Tarifvertrag Nr. 8 vom 28. Januar 1970),
- 4) aus Anlaß der Vollendung des 33. Lebensjahres (März 1970),
- 5) nach dem Gesetz über die Erhebung eines rückzahlbaren Konjunkturzuschlages (August 1970),
- 6) nach Maßgabe des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 27. Juli 1970 (Änderung der Vergütungsstruktur),
- 7) nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften vom 28. September 1970,
- 8) nach dem Vergütungstarifvertrag Nr. 9 zum BAT vom 1. Januar 1971,
- 9) wegen der Gewährung einer erhöhten Zulage (Technikerzulage - Tarifvertrag vom 8. Juli 1970),
- 10) wegen der Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen von 13,-- DM monatlich,
- 11) nach Maßgabe des § 405 RVO wegen der Zahlung eines Zuschlages zum Krankenversicherungsbeitrag.

Über die Änderungen zu 1, 9, 11 ist der Kläger jeweils durch eine Durchschrift der Kassenanweisung besonders unterrichtet worden. In den Fällen 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10 sind die obersten Landesbehörden jeweils ersucht worden, die ihnen unterstellten Bediensteten über die Änderung generell im Umlaufverfahren zu unterrichten.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger eine weiter als bisher aufgeschlüsselte Gehaltsabrechnung. Er hat beantragt festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, in jedem Monat, in dem sich ein Bestandteil der Vergütung oder eine Zulage ändert, dem Kläger eine aufgeschlüsselte

Abrechnung der ihm zustehenden Beträge zu erteilen, und zwar aufgeschlüsselt nach Grundvergütung, Ortszuschlag, Kinderzuschlag, Zulagen nach besoldungsrechtlichen Vorschriften, Zulagen nach § 33 BAT, zusatzversicherungspflichtigem Einkommen, sozialversicherungspflichtigem Einkommen, Lohnsteuer, Kirchensteuer, Zusatzversicherung VBL, Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung (bei den letzten vier Arten aufgeteilt nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen), Konjunkturzuschlag und vermögenswirksamen Leistungen.

Zur Begründung hat er vorgetragen: Die beim Land Schleswig-Holstein übliche Abrechnung ermögliche es keinem Angestellten, die Richtigkeit des gezahlten Gehaltes zu überprüfen. Eine solche Überprüfung sei umso notwendiger, weil bei den zuständigen Landesbezirkskassen immer wieder Fehler auftreten und nahezu jeder Angestellte des Landes den Überblick verloren habe, wie sich sein Gehalt berechne. Dazu trage auch die zunehmende Kompliziertheit der Vergütungsberechnung im öffentlichen Dienst bei. Andere Verwaltungen des öffentlichen Dienstes hätten dem bereits Rechnung getragen, z.B. die Stadt Kiel und die Wehrbereichsverwaltung in Kiel.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es leugnet seine Verpflichtung zur Erteilung einer weiter aufgeschlüsselten Gehaltsabrechnung. Bei den Angestellten müsse die Kenntnis der tariflichen Bestimmungen grundsätzlich vorausgesetzt werden. Im übrigen habe der Kläger wie auch jeder sonstige Angestellte Nachricht über Änderungen der Gehaltsabrechnung erhalten, soweit es sich nicht um die Änderung reiner Tabellensätze handele. Eine Ausnahme bestehe nur bei krankenversicherungspflichtigen Ersatzkassenmitgliedern, bei denen die Höhe der an die Ersatzkasse zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge von der Höhe ihres versicherungspflichtigen Entgelts abhängen; dort habe das jetzige Mitteilungsverfahren insofern eine Lücke, als es an einer Unterrichtung über die Überstunden- und Bereitschaftsdienstvergütungen fehle. Dies stelle jedoch keinen ernsthaften Mangel dar, da die Angestellten die Nachweise über die Leistung dieser



Arbeitszeiten regelmäßig selbst aufstellten.

Dem Klageverlangen stehe auch entgegen, daß jeder Angestellte sich über Gehaltsfragen bei der zuständigen Landesbezirksskasse an den Besuchstagen persönlich unterrichten könne. Auf Verlangen werde jedem Arbeitnehmer von der Landesbezirksskasse auch eine Verdienstbescheinigung erteilt. Auch der Kläger habe eine vergleichbare Nachzahlungsberechnung für die Zeit vom 1. November 1968 bis zum 31. Dezember 1969 aus Anlaß seiner Höhergruppierung nach V c BAT erhalten.

Es sei überdies z. Z. auch aus Organisationsgründen nicht möglich, dem Klageverlangen zu entsprechen. Für jede Organisationsmaßnahme gebe es eine Grenze, die durch die Belastbarkeit des Personals, die Knappheit der Mittel und den vorhandenen technischen Apparat gebildet werde. Das Land habe Planungs- und organisatorische Maßnahmen in die Wege geleitet, um die Angestelltenvergütungen vollautomatisch zu errechnen. Selbst bei zügigster Erledigung aller notwendigen Vorarbeiten könne dieses Vorhaben bei Angestellten erst zu Beginn des Jahres 1973 verwirklicht werden. Die dann vorgesehene Aufrechnung werde dann sogar mehr Einzelangaben aufschlüsseln als sie Gegenstand der Klage seien.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt er das Ziel seiner Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Das angefochtene Urteil erweist sich sowohl im Ergebnis wie im wesentlichen auch in der Begründung als zutreffend.

1. Ohne Rechtsirrtum geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Klageanspruch nicht auf ausdrückliche Normen des Gesetzesrechts oder des einschlägigen Tarifrechts gestützt werden kann. Insbesondere enthält der auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbare Bundesangestelltentarifvertrag hierzu keine spezielle Regelung; er äußert sich weder zu der Frage, ob der Arbeitgeber überhaupt verpflichtet ist, Gehaltsbescheinigungen auszugeben, noch zu dem Inhalte solcher Bescheinigungen.



Die Revision verkennt an sich nicht die vorstehende Rechtslage. Nach ihrer Ansicht ist jedoch mit jeder Lohnzahlungspflicht dann die Verpflichtung zu einer vollständig aufgeschlüsselten Abrechnung ohne weiteres verbunden, wenn das geschuldete Arbeitsentgelt sich aus mehreren Bestandteilen zusammensetzt. Dies erscheint jedoch zu weitgehend. Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses kann eine derartige Auskunftspflicht als Nebenfolge der Lohnzahlungspflicht nur anerkannt werden, wenn der Arbeitnehmer in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seiner Ansprüche im Unwissen ist, der Arbeitgeber aber unschwer Auskunft erteilen könnte (vgl. BAG AP Nr. 12 zu § 242 BGB Auskunftspflicht). Aus diesem Grunde besteht eine solche Pflicht zur Auskunft bzw. Rechnungslegung im Hinblick auf einen dem Arbeitnehmer eingeräumten Umsatz- oder Gewinnbeteiligungsanspruch (BAG AP Nr. 2 zu § 242 BGB Auskunftspflicht; BAG 7, 51 ff. = AP Nr. 18 zu § 3 KSchG). Sie läßt sich jedoch nicht ohne weiteres bereits dann annehmen, wenn es dem Arbeitnehmer Mühe macht, die Bestandteile seines Gehalts und der Gehaltsabzüge selbst zu ermitteln. Auch die Kompliziertheit des für die Gehaltsberechnung maßgeblichen Tarifrechts löst - jedenfalls für den Bereich des öffentlichen Dienstes - nicht ohne weiteres einen derartigen Anspruch aus. Es ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend darlegt, jedem Arbeitnehmer zuzumuten, sich selbst die Kenntnis der einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Vorschriften zu verschaffen. Es gilt auch hier, was der Senat früher im Zusammenhang mit den Folgen der Unkenntnis von tariflichen Ausschlussfristen gesagt hat: Ein im 20. Jahrhundert lebender deutscher Arbeitnehmer muß sich im Grundsatz selbst bemühen, die Rechtskenntnisse zu erwerben oder sich mit Hilfe Dritter bzw. von Organisationen zugänglich zu machen, die er im Arbeitsleben zur Wahrung seiner sozialen Belange braucht (AL Nr. 1 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag).

Aus dem letzteren Grund kann der Revision auch nicht insoweit gefolgt werden, als sie die Verpflichtung des



Arbeitgebers zu einer vollständig aufgegliederten Gehaltsabrechnung als Nebenfolge aus dem Eingreifen einer tariflichen Ausschußfrist - hier des § 70 BAT - herleitet. Ausschußfristen führen zum Erlöschen von Rechten allerdings auch dann, wenn der Berechtigte von ihnen keine Kenntnis hat (BAG AP Nr. 30 zu § 4 TVG Ausschußfristen). Es besteht für diesen Rechtsbereich jedoch kein allgemeiner Rechtssatz des Inhalts, daß der Arbeitgeber der Unkenntnis des Arbeitnehmers durch nähere Unterrichtung entgegenwirken müsse. Vielmehr ist es Sache des Arbeitnehmers, sich selbst über Geltung und Inhalt von Ausschußfristen zu unterrichten. Hier gilt im Grundsatz nichts anderes als im Fall der Verjährung oder sonstiger Rechtsformen (z.B. des Verfalls von Urlaubsansprüchen), bei denen der Zeitablauf auf Bestand oder Durchsetzbarkeit von Rechten Einfluß gewinnen kann. In keinem dieser Fälle ist der nachteilige Einfluß des Zeitablaufs davon abhängig, daß der Verpflichtete den Berechtigten zuvor in irgendeiner Weise näher unterrichtet hätte. Die Gehaltsansprüche, z.B. des Klägers, verjähren nach Ablauf der gesetzlichen Frist ohne Rücksicht darauf, ob die von ihm geforderte Gehaltsbescheinigung erteilt wird oder nicht. Nichts anderes kann für die in Gestalt der Verwirkung sich äußernde Folge des Zeitablaufs gelten, solange die für die Ausschußregelung verantwortlichen Tarifpartner nichts anderes bestimmen.

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht der Beklagten als Grundlage für den Klageanspruch ausgeschlossen. Es kann unerörtert bleiben, ob auf dieser Rechtsgrundlage überhaupt der Anspruch auf eine Gehaltsbescheinigung zu rechtfertigen wäre. Denn die Verpflichtung, Gehaltsbescheinigungen zu erteilen, steht hier außer Streit. Für die allein streitige Frage, welche Angaben eine Gehaltsbescheinigung zu enthalten habe, lassen sich aber aus der Fürsorgepflicht keine festen allgemein verbindlichen Maßstäbe gewinnen. Sofern überhaupt ein Anspruch auf eine Gehaltsbescheinigung anzuerkennen wäre, genügt die dem Kläger gegebene Bescheinigung seinen erkennbaren Belangen und ist



unter dem Gesichtspunkt der Verpflichtung zu fürsorglichem Handeln nicht zu beanstanden. Dabei ist auch in diesem Zusammenhang maßgeblich zu berücksichtigen, daß, wie bereits oben gesagt, der Kläger sich selbst die erforderlichen Kenntnisse des Tarifrechts und der gesetzlichen Vorschriften verschaffen muß. Ferner wird der Kläger von allen ihn betreffenden Gehaltsänderungen durch allgemeinen Umlauf oder spezielle Kassenanweisung unterrichtet. Dies muß der Senat gegenüber den Angriffen der Revision als unstreitig so hinnehmen, wie es sich aus dem angefochtenen Urteil ergibt; das Revisionsvorbringen hätte hier nur Anlaß zu einer Tatbestandsberichtigung geben können. Schließlich ist, was hier besonders ins Gewicht fällt, das beklagte Land unstreitig bereit, verbliebene Unklarheiten der Gehaltsabrechnung auf Anfrage der Empfänger aufzuhellen.

Wird dies alles berücksichtigt, so lassen sich die mit der Klage verlangten weiteren Maßnahmen zur Unterrichtung des Klägers über seine Gehaltsverhältnisse jedenfalls nicht mit Hilfe der Fürsorgepflicht des beklagten Landes rechtfertigen. Dabei spielt es keine Rolle, ob, wie der Kläger vorgetragen hat, bei der zuständigen Landesbezirkskasse III in Kiel viele Fehlberechnungen von Gehältern vorgekommen sind. Dies kann als richtig unterstellt werden; derartige zeitweilige Mängel würden das beklagte Land aber nicht verpflichten, Gehaltsbescheinigungen der geforderten Art zu einer Dauer-einrichtung zu machen. Es stellt daher entgegen der Ansicht der Revision keinen revisiblen Rechtsverstoß dar, daß das Landesarbeitsgericht die Frage der Fehlberechnungen nicht ausdrücklich in seine Erwägungen miteinbezogen hat.

Die Revision war somit mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Bichler

Siara

Dr. Eck

Döring



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

