

Aktenzeichen: 6 ABR 33/80

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Beschluß vom 17. März 1983
- 6 ABR 33/80 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 26. September 1979
Düsseldorf - 6 BV 45/79 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 23. April 1980
Düsseldorf - 6 Ta BV 11/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Einblicksrecht in Prämienlisten

Gesetz:

BetrVG § 80 Abs. 2 Satz 2; BDSG § 45, § 2 Abs. 3 Nr. 2

Leitsätze:

1. Freiwillig gewährte Prämien gehören als Gehaltsbestandteile zu den Bruttobezügen, die dem Einblicksrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG unterliegen.
2. Der Begriff "Liste" in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bezieht sich auch auf in EDV-Anlagen gespeicherte Gehaltsdaten.
3. Die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes stehen dem Einblicksrecht des Betriebsrats in die Bruttolohn- und -gehaltslisten nicht entgegen.



6 ABR 33/80

6 Ta BV 11/80 Düsseldorf

Verkündet am
17. März 1983

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 17. März 1983 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Linde und Hohnheit beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. April 1980 - 6 Ta BV 11/80 - 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 betreibt den Verkauf und die Vermietung von Büromaschinen. Der Antragsteller ist der bei ihrer Hauptverwaltung bestehende Betriebsrat.

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Antragsgegnerin, dem vom Antragsteller gebildeten Betriebsausschuß Einblick in die Listen über die Prämien zu gewähren, die diese ihren Mitarbeitern gemäß ihrer im Januar 1979 erlassenen Richtlinie Nr. 23 zur betrieblichen Personal- und Sozialpolitik für zeitlich befristete, besondere quantitative Belastungen (Vertretung von Vorgesetzten länger als vier Wochen, überdurchschnittliche Belastung durch Wahrnehmung von Sonderaufgaben neben der eigenen Tätigkeit) gewährt.

Nach Ziff. 1 der Richtlinie handelt es sich hierbei um einmalige, freiwillige geldliche Leistungen, die mindestens 10 %, höchstens 30 % der monatlichen Durchschnittsbezüge des Mitarbeiters betragen und die gemäß Ziff. 3 weder als Gehaltsmaßnahme noch zur Abgeltung von Mehrarbeit oder für stellenanforderungsgerechte Leistungen bzw. zur Abgeltung sonstiger Belastungen aus Umgebungseinflüssen verwandt werden dürfen. Eine weitere, im Mai 1979 erlassene Richtlinie Nr. 26 zur betrieblichen Personal- und Sozialpolitik hat die Richtlinie Nr. 23 zu Ziff. 1 dahin ergänzt, daß einmalige, freiwillige geldliche Leistungen ab sofort nur noch in absoluten Ausnahmefällen und nur noch nach Genehmigung durch den Geschäftsführer-Personal erfolgen sollen, da die Flut der Prämienanträge die Gefahr der Umgehung der Lohn- und Gehaltspolitik mit sich gebracht habe, so daß die Gleichberechtigung aller Mitarbeiter nicht mehr gewährleistet sei.

Im Jahre 1974 hatten die Antragsgegnerin und der in ihrem Unternehmen bestehende Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung geschlossen, nach deren Ziff. 1 "das in § 80 BetrVG formulierte Einsichtsrecht des Betriebsrats ... durch die Vorlage der durch die EDV auszudruckenden Bruttolohn-

- 3 -



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



- 3 -

und Gehaltslisten, aufgeschlüsselt nach Grundgehalt und den verschiedenen sonstigen Bezügen" gewährt werde.

Der Antragsteller hat beantragt festzustellen, daß der Betriebsausschuß das Recht habe, jederzeit in die im Betrieb der Antragsgegnerin geführten Prämienlisten Einblick zu nehmen. Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag des Antragstellers stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihr erstinstanzliches Verfahrensziel weiter. Der Antragsteller bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ein Einblicksrecht des Antragstellers in die im Betrieb der Antragsgegnerin geführten Prämienlisten bejaht, das vom Betriebsausschuß wahrzunehmen ist.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß sich das nach § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG bestehende Einblicksrecht auf die gesamten effektiven Brutto-bezüge einschließlich übertariflicher Zulagen erstreckt und daß der Antragsteller von diesem Recht auch ohne Darlegung eines besonderen Anlasses jederzeit Gebrauch machen kann (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt die Beschlüsse des erkennenden Senats vom 12. Februar 1980 - 6 ABR 2/78 - AP Nr. 12 zu § 80 BetrVG 1972 und vom 3. Dezember 1981 - 6 ABR 60/79 - AP Nr. 16 zu § 80 BetrVG 1972; ebenso Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 80 Rz 23; vgl. auch Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 62, 66).

Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht auch darin, daß die von der Antragsgegnerin nach ihrer Richtlinie Nr. 23 gezahlten Prämien als Gehaltsbestandteile zu den effektiven Bruttobezügen gehören und daher auch dem Einblicksrecht des Antragstellers unterliegen. Demgegenüber kann sich die Rechtsbeschwerde nicht mit Erfolg darauf berufen, die in Ziff. 1



- 4 -

ihrer Richtlinie festgelegte Freiwilligkeit der Prämien-
gewährung schließe einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf
die Gewährung der Prämie aus und demgemäß handele es sich
nicht um "zustehendes" Bruttogehalt i.S. des § 80 Abs. 2
Satz 2 2. Halbsatz BetrVG. Dem widerspricht einmal Ziff. 4
der Richtlinie, nach der die Prämien für die Vertretung von
Vorgesetzten oder für die Wahrnehmung von Sonderaufgaben ge-
zahlt werden. Sie sind damit eine Gegenleistung der Antrags-
gegnerin für erbrachte Arbeitsleistung. Unerheblich ist dieser
Vortrag der Rechtsbeschwerde aber auch deshalb, als bei Bewil-
ligung der Prämie auch ein Anspruch des begünstigten Arbeit-
nehmers auf Zahlung der Prämie besteht, so daß spätestens zu
diesem Zeitpunkt eine Entscheidungsfreiheit der Antragsgegnerin
hinsichtlich der Prämiengewährung nicht mehr vorhanden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht darauf hinge-
wiesen, das dem Betriebsrat zustehende Einblicksrecht diene
der Durchführung seiner ihm vom Betriebsverfassungsgesetz
übertragenen Aufgaben. Zu diesen Aufgaben gehört es, darüber
zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den
Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und
der Grundsatz der Gleichbehandlung beachtet wird (vgl. die
Beschlüsse des erkennenden Senats vom 12. Februar 1980 und
vom 3. Dezember 1981, aaO sowie BAG 35, 342 = AP Nr. 15 zu
§ 80 BetrVG 1972).

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch das Vorbringen
der Antragsgegnerin, sie führe gar keine Prämienlisten, die
sie dem Betriebsausschuß vorlegen könne, für unerheblich an-
gesehen. Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, daß die
Antragsgegnerin durchaus in der Lage ist, mit Hilfe ihrer
EDV-Anlage derartige Listen ausdrucken zu lassen und dabei
auch ohne besondere Schwierigkeiten alle schützenswerten per-
sönlichen Daten auslassen und den Inhalt der Listen auf die
Angaben beschränken kann, deren Kenntnis der Antragsteller
benötigt, um seinen gesetzlichen Aufgaben gerecht werden zu

- 5 -



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



- 5 -

können. Das in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG geregelte Einblicksrecht in die dort genannten "Listen" kann nicht so verstanden werden, daß es sich nur auf tatsächlich ausgedruckte Listen bezieht, vielmehr ist der Begriff "Liste" unabhängig von der Art der Datenführung zu verstehen. Er bezieht sich daher auch auf in EDV-Anlagen gespeicherte Gehaltsdaten (vgl. dazu Kroll, DB 1979, 1182).

3. Dem Anspruch des Antragstellers stehen entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin schließlich auch nicht die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) entgegen. Soweit die Antragsgegnerin ausdrücklich auf § 45 BDSG abhebt, kann es darauf nicht ankommen. § 45 Satz 1 BDSG enthält nur eine Aussage über die Subsidiarität dieses Gesetzes allgemein zu anderen rechtlichen Regelungen, die in § 45 Satz 2 BDSG beispielhaft aufgeführt werden. Wenn in § 45 Satz 2 Nr. 5 BDSG lediglich § 83 BetrVG genannt wird, ist damit nur klargestellt, daß die dort geregelte Befugnis jedenfalls den Vorschriften des BDSG vorgeht. Durch das BDSG ist das Einblicksrecht des Betriebsrats auch in solche Daten nicht eingeschränkt, die an sich in den sachlichen Geltungsbereich des BDSG fallen, weil auch § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG eine besondere bundesrechtliche Vorschrift i.S. von § 45 Satz 1 BDSG ist, die dem BDSG vorgeht. Die Regelung über das Informationsrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG hat, soweit sie den Einblick in die Bruttolohn- und Gehaltslisten betrifft, notwendig den Zugang zu personenbezogenen Daten zum Gegenstand (vgl. Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, BDSG, 3. Aufl., § 2 Rz 163, § 29 Rz 19; Kroll, aaO; Dietz/Richardi, aaO, § 80 Rz 87; Wohlgemuth, Datenschutz für Arbeitnehmer, 1983, 155 ff., jeweils mit Nachweisen). Damit ist ein Anspruch des Antragstellers auf den Zugang zu den von der Antragsgegnerin geführten Unterlagen über die von ihr gezahlten Prämien durch das BDSG jedenfalls insoweit nicht berührt, als der Antragsteller diese Angaben zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigt. Auf die im Schrifttum erörterte Frage, ob der Betriebsrat "Dritter" i.S. von § 2

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Abs. 3 Nr. 2 BDSG oder Teil der speichernden Stelle sei (vgl. dazu Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 1 Rz 33 a; Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, aaO, § 2 Rz 163), kommt es demnach für das Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nicht an. Die Antragsgegnerin ist damit verpflichtet, jedenfalls die Angaben über die von ihr als Prämie gezahlten Bruttobeträge dem Antragsteller zugänglich zu machen.

4. Soweit die Rechtsbeschwerde schließlich noch geltend macht, durch die Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1974 zur Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten sei eine abschließende Regelung getroffen worden, wonach Prämien nicht aufzuführen seien, rechtfertigt dies schon deswegen kein anderes Ergebnis, weil Prämien i.S. dieser Betriebsvereinbarung als "sonstige Bezüge" anzusehen sind, die nach Ziff. 1 der Betriebsvereinbarung in den Bruttolohn- und Gehaltslisten aufgeschlüsselt werden müssen.

Dr. Auffarth

Richter am BAG Dr. Jobs
befindet sich in Urlaub
und ist verhindert zu
unterschreiben

Dr. Leinemann

Dr. Auffarth

Linde

Hohnheit



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

