

Aktenzeichen: 6 ABR 77/78

LAG Hamburg

Beschluß des BAG vom 30. April 1981

Für das Nachschlagewerk:	Ja
Für die Fachpresse:	Ja
Für die Amtliche Sammlung:	Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 80 Abs. 2 Satz 2, § 80 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

1. Besteht für die Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb kein Tarifvertrag, ist der Betriebsausschuß (ggf. der Vorsitzende des Betriebsrats oder dessen Stellvertreter) gleichwohl berechtigt, in die Bruttolohn- und -gehaltslisten aller Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten Einblick zu nehmen.
2. Dieses Informationsrecht kann nicht dadurch beschränkt werden, daß der Arbeitgeber Angestellte nach von ihm gegebene Richtlinien zu "außertariflichen Angestellten" erklärt.



6 ABR 77/78

6 Ta BV 2/78 Hamburg

Verkündet am
30. April 1981

gez. Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 30. April 1981 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Rose für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. April 1978 - 6 Ta BV 2/78 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 24. November 1977 - 1 BV 22/77 - wie folgt abgeändert:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, dem Vorsitzenden des Antragstellers Einblick in die Listen über die Bruttogehälter der als außertariflich bezeichneten Arbeitnehmer der Geschäftsstelle Norddeutschland zu gewähren mit Ausnahme der Gehaltsangaben über den Geschäftsstellenleiter der Geschäftsstelle Norddeutschland.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin befaßt sich mit der Datenfernverarbeitung. Der Antragsteller ist der Betriebsrat der Geschäftsstelle Norddeutschland in Hamburg.

Für die Arbeitsverhältnisse der bei der Antragsgegnerin in Hamburg beschäftigten Arbeitnehmer besteht kein Tarifvertrag. Einzelvertraglich ist jeweils die Anwendung der Bestimmungen des Manteltarifvertrags für den Groß- und Außenhandel des Landes Hessen vereinbart.

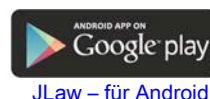
Der Antragsteller begehrt von der Antragsgegnerin Einblick in die Brutto-Lohnlisten. Dies wird ihm von der Antragsgegnerin für eine Gruppe von Arbeitnehmern verwehrt, die als "außertariflich" bezeichnet werden. Nachdem bei einer turnusmäßigen Gehaltserhöhung dieser Gruppe von Arbeitnehmern ein Mitarbeiter nicht berücksichtigt worden war, verlangte der Antragsteller ohne Erfolg Einsicht auch in diese Bruttogehaltslisten.

Der Antragsteller hat u.a. beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Vorsitzenden des Antragstellers Einsicht in die Listen über die Brutto-Gehälter der als außertariflich bezeichneten Mitarbeiter der Geschäftsstelle Norddeutschland der Antragsgegnerin zu gewähren mit Ausnahme der Gehaltsangaben über den Geschäftsstellenleiter der Geschäftsstelle Norddeutschland. Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

- 3 -



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



- 3 -

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auch die Beschwerde des Antragstellers blieb ohne Erfolg.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Verfahrensziel erster Instanz weiter. Die Antragsgegnerin bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II.1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht das Rechtsschutzbedürfnis des Antragstellers an der begehrten Entscheidung bejaht. Es folgt aus der unterschiedlichen Auffassung der Beteiligten über das Begehren des Antragstellers. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin ist das Rechtsschutzbedürfnis nicht dadurch weggefallen, daß die Antragsgegnerin dem von ihr bei einer Gehaltserhöhung übergangenen Mitarbeiter nachträglich ebenfalls ein höheres Gehalt gezahlt hat. Dieser Vorfall ist zwar Anlaß für den Antragsteller gewesen, das Beschlußverfahren einzuleiten, jedoch nicht Verfahrensgegenstand.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizupflichten, daß das vom Antragsteller begehrte Einblicksrecht nur von dem Vorsitzenden des Antragstellers (bzw. ggf. von dessen Stellvertreter) wahrgenommen werden kann, weil im Betrieb der Antragsgegnerin ein Betriebsausschuß nicht gebildet ist. Das entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 25, 292 = AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972; BAG 25, 301 = AP Nr. 4 zu § 80 BetrVG 1972 sowie AP Nrn. 2 und 9 zu § 80 BetrVG 1972). Darüber besteht insoweit auch zwischen den Beteiligten kein Streit.

3. Die Auseinandersetzung der Beteiligten beschränkt sich nach dem Hauptantrag des Antragstellers darauf, in welchem Umfang dem Antragsteller hinsichtlich der von der Antragsgegnerin als "außertarifliche Angestellte" bezeichneten Arbeitnehmer ein Informationsrecht über die an diese Personen gezahlten Gehälter zusteht.

4.a) Das Landesarbeitsgericht hat ein Einblicksrecht i.S. von § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG mit der Begründung verneint, die Angestellten, für die das Einblicksrecht begehrt werde, seien außer-

- 4 -



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



- 4 -

tarifliche Angestellte im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, für die dieses Recht nur nach Darlegung eines berechtigten Interesses bestehe. Daran fehle es hier.

b) Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Es trifft zu, daß nach der bisherigen Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts die Ausübung des Informationsrechts nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bei den außertariflichen Angestellten an die schlüssige Darlegung des Interesses des Betriebsrats geknüpft ist (BAG AP Nr. 6 zu § 80 BetrVG 1972). Einer Auseinandersetzung mit der Frage, ob dieser Rechtsprechung auch vom nunmehr zuständigen erkennenden Senat zu folgen ist, bedarf es nicht, weil die Arbeitnehmer, bezüglich derer das Einblicksrecht hier geltend gemacht wird, nicht außertarifliche Angestellte sind.

Das Landesarbeitsgericht ist ohne Begründung davon ausgegangen, die von der Antragsgegnerin so bezeichneten Arbeitnehmer seien dem Personenkreis der außertariflichen Arbeitnehmer zuzurechnen. Diese Auffassung steht im Widerspruch zur Feststellung des Gerichts, daß die Arbeitsverhältnisse der bei der Antragsgegnerin in Hamburg beschäftigten Arbeitnehmer sämtlich keinem Tarifvertrag unterliegen, weil ein Tarifvertrag, der seinem fachlichen und räumlichen Geltungsbereich nach auf den Betrieb der Antragsgegnerin in Hamburg anzuwenden wäre, nicht besteht. Gibt es keinen Tarifvertrag, der auf Arbeitnehmer im Betrieb der Antragsgegnerin kraft Tarifvertragsrecht anzuwenden ist, kann es demzufolge auch keine "außertariflichen Arbeitnehmer" im Betrieb der Antragsgegnerin geben. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat wiederholt dargelegt, daß unter außertariflichen Angestellten solche Arbeitnehmer zu verstehen sind, die kraft ihrer Tätigkeit nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrags fallen, andererseits aber noch nicht zum Personenkreis des § 5 Abs. 3 BetrVG gehören (vgl. z.B. BAG 25, 292 = AP Nr. 3 sowie AP Nr. 6 zu § 80 BetrVG 1972). Ein solcher, dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich nach

- 5 -



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



Dem Antragsteller steht auch für die Gruppe der als außer-
tariflich bezeichneten Arbeitnehmer das Informationsrecht nach
§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zu. Der erkennende Senat hat bereits
in seiner Entscheidung vom 12. Februar 1980 (AP Nr. 12 zu § 80
BetrVG) dargelegt, daß das Informationsrecht des Betriebsrats
sich nicht etwa nur auf die Einhaltung tariflicher Vorschriften
erstreckt, sondern wegen der in § 80 Abs. 1 Satz 1 BetrVG umfas-
send geregelten Überwachungsaufgabe z.B. auch darauf gerichtet
ist festzustellen, ob der Grundsatz der Gleichbehandlung beach-
tet wird (vgl. dazu BAG AP Nr. 39, 42, 44 zu § 242 BGB Gleichbe-
handlung; BAG vom 29.3.1981 - 3 ABR 38/80). Um dem Antragsteller
diese Tätigkeit zu ermöglichen, ist daher die Antragsgegnerin
verpflichtet, auch hinsichtlich dieses Personenkreises die vom
Antragsteller begehrte Information zu gewähren.


 ANDROID APP ON
Google play
 JLaw – für Android

Available on the
App Store
JLaw – für iOS