

Anmerkung zum Beschluss des BAG vom 18.9.1973 –1 ABR 7/73 - Zum Einblicksrecht des Betriebsrats in Lohnlisten und Gehaltslisten / Einsichtsrecht des Betriebsrats in Lohn- und Gehaltslisten [Urteilsanmerkung]

Herbert Buchner

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Buchner, Herbert. 1975. "Anmerkung zum Beschluss des BAG vom 18.9.1973 –1 ABR 7/73 - Zum Einblicksrecht des Betriebsrats in Lohnlisten und Gehaltslisten / Einsichtsrecht des Betriebsrats in Lohn- und Gehaltslisten [Urteilsanmerkung]." *Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (EzA)*, no. § 80 BetrVG 1972 Nr. 5 (82/83, 1975): 37–43.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



**Anmerkung zum Beschluß des BAG vom 18. September 1973 —
1 ABR 7/73 —.**

a) Einsichtsrecht in Betrieben unter 300 Arbeitnehmern

Das BAG hat zunächst zu Recht als Kernfrage herausgestellt, ob in Betrieben mit weniger als 300 Arbeitnehmern der betrieblichen Arbeitnehmervertretung das Recht vorzuenthalten ist, in die Lohn- und Gehaltslisten Einblick zu nehmen. Die in § 80 Abs. 2 BetrVG vorgenommene Zuweisung des Einsichtsrechts an den Betriebsausschuß könnte zu der Annahme verleiten, daß der Gesetzgeber damit implizit eine Entscheidung über die erforderliche Betriebsgröße getroffen hätte, nämlich in dem Sinne, daß das Einsichtsrecht überhaupt nur für die Betriebe gewährt wird, die einen Betriebsausschuß zu bilden in der Lage sind. Geht man dieser Frage nach, läßt sich ein solcher gesetzgeberischer Wille allerdings nicht positiv feststellen, auch wenn man wohl davon ausgehen muß, daß einige der am Gesetzgebungsverfahren Beteiligten die Probleme durchaus gesehen und die bezeichnete Konsequenz in Kauf genommen oder sogar erstrebt haben (siehe Dietz-Richardi, BetrVG, § 80 Anm. 36). Die Motivation, die den Gesetzgeber zu der konkreten Formulierung des § 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz geführt hat, ist aber nicht hinreichend zu klären. Der Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat die Bestimmung zwar umformuliert, es aber vermieden, sich bei dieser Gelegenheit zu der hier angesprochenen Frage zu äußern (s. Bundestagsdrucksache VI, 2729). Richardi (Dietz-Richardi, BetrVG § 80 Anm. 37) kennzeichnet deshalb die Situation wohl zutreffend, wenn er den Fall einer sog. „offenen Regelungslücke“ annimmt, die der Ausfüllung im Wege richterlicher Rechtsfortbildung zugänglich ist.

Der maßgebliche Gesichtspunkt, der für die Anerkennung eines Einsichtsrechts auch in Betrieben mit weniger als 300 Arbeitnehmern spricht, wird vom BAG zutreffend hervorgehoben. Das in § 80 Abs. 2 BetrVG umrissene Informationsrecht einschließlich des Einsichtsrechts in die Gehaltslisten ist dem Betriebsrat um der Erfüllung seiner Aufgaben willen zugesprochen. Es ist insbesondere darauf hinzuweisen, daß Unterlagen nach § 80 Abs. 2 Satz 2 nur soweit zur Verfügung zu stellen sind, als dies für die Durchführung der Aufgaben **erforderlich** ist; auch § 80 Abs. 2 Satz 1 gibt dem Betriebsrat das Informationsrecht „zur Durchführung seiner Aufgaben“. Das BetrVG differenziert nun zwar an verschiedenen Stellen den Umfang des Mitbestimmungsrechtes und damit die Aufgaben des Betriebsrats nach der Betriebsgröße, z. B. in § 99 bei personellen Einzelmaßnahmen, in § 95 Abs. 2 hinsichtlich des Anspruchs auf Aufstellung von Auswahlrichtlinien und in §§ 106, 111 für die Reichweite des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechts. Soweit danach einem Betriebsrat mangels entsprechender Betriebsgröße ein Mitbe-

stimmungsrecht nicht zusteht, entfällt auch ein diesbezüglicher Unterrichtsanspruch. Im Gesetz wird hinsichtlich der Mitwirkungsrechte aber nirgends die Grenze bei 300 betriebsangehörigen Arbeitnehmern gezogen, auch nicht in dem Bereich der Mitwirkung, in dem die Kenntnis der Lohn- und Gehaltslisten für den Betriebsrat erforderlich sein könnte. Von dieser Seite her gesehen ist die Beschränkung des Einsichtsrechts auf die Betriebe mit mehr als 300 Arbeitnehmern also nicht gerechtfertigt. Man kann wohl auch nicht davon ausgehen, daß der Gesetzgeber dem Betriebsrat in kleineren Betrieben zumuten möchte, sich die Kenntnis über Löhne und Gehälter anderweitig zu verschaffen, etwa durch Erkundigung bei den Arbeitnehmern, auch wenn die Verhältnisse in diesen Betrieben übersichtlicher sein mögen.

Allerdings könnte dem Betriebsrat in Betrieben unter 300 Arbeitnehmern das Einsichtsrecht gleichwohl verweigert werden, wenn besondere Gründe dies veranlassen müßten. Die schon erwähnten §§ 99, 111 BetrVG nehmen z. B. Betriebe bis zu 20 Arbeitnehmern von bestimmten Mitbestimmungsrechten in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten aus, da die Kleinbetriebe durch die Bindung der entsprechenden Entscheidungen an die Mitwirkung des Betriebsrats unter Umständen zu sehr belastet würden. Ein entsprechender Gesichtspunkt läßt sich jedoch für eine Differenzierung des Einsichtsrechts nach Betrieben über und unter 300 Arbeitnehmern nicht ins Feld führen. Daß in Betrieben über 300 Arbeitnehmern der Betriebsausschuß statt des Betriebsrats mit dem Einsichtsrecht betraut wird, ist angesichts der Betriebsgröße und der dem Betriebsrat zugeordneten Funktion angemessen, und zwar sowohl im Interesse der Praktikabilität im Betrieb wie im Interesse der eventuell an Geheimhaltung interessierten Arbeitnehmer. Es wäre aber kein überzeugendes Argument, das Einsichtsrecht in Betrieben bis zu 300 Arbeitnehmern deshalb nicht zu gewähren, weil dort der Betriebsausschuß als die mit der Wahrnehmung des Einsichtsrechts zu betrauende Einrichtung nicht besteht. Ein Betriebsausschuß wird auf Grund der Größenordnung des Betriebs sowie des Betriebsratsgremiums und des Arbeitsanfalls der Betriebsvertretung nicht für notwendig gehalten. Daraus kann man nicht umgekehrt ableiten, daß in diesen Betrieben unter 300 Arbeitnehmern mangels Betriebsausschuß Informationsrechte nicht gegeben sein dürften, weil dort davon ausgegangen wird, daß sich der Betriebsrat insgesamt um alle Angelegenheiten kümmern kann. Von der Praktikabilität her ist daran zu erinnern, daß das Betriebsratsgremium in diesen Kleinbetrieben zahlenmäßig schwächer ist als der Betriebsausschuß in größeren Betrieben (siehe § 27 Abs. 1 BetrVG). Wenn man eine gewisse Verhältnismäßigkeit von Betriebsgröße und in Lohn- und Gehaltsfragen informationsberechtigten Betriebsratsmitgliedern gewahrt haben

EZA II vom 11. Februar 1975

möchte, bietet sich der vom BAG vorgezeichnete Weg des Informationsanspruchs nur zugunsten des Betriebsratsvorsitzenden oder eine ähnliche Lösung, z. B. Ausschußbildung auch in Kleinbetrieben, an. Die Vorenthaltung des Informationsanspruchs schlechthin kann unter diesem Gesichtspunkt nicht gefordert werden.

Von Arbeitgeberseite her kann also — wenigstens bei vernünftiger Eingrenzung der Berechtigten — kein überzeugender Gesichtspunkt gegen das Einsichtsrecht geltend gemacht werden; zwischen Groß- und Kleinbetrieben ist kein eine Differenzierung tragender Grund ersichtlich. Anderes könnte sich nur aus der Sicht der Arbeitnehmerseite ergeben. Hier wäre die Frage zu stellen, ob die Arbeitnehmer eines Betriebes mit 300 oder weniger Arbeitnehmern durch den Einblick des Betriebsrats in die Gehaltslisten auf Grund der Übersichtlichkeit in solchen Kleinbetrieben mehr tangiert sind als die Arbeitnehmer eines Großbetriebes, die weniger in persönlicher Beziehung stehen, sich persönlich überwiegend gar nicht kennen (zu diesem Aspekt hat das LAG Hamm, DB 1972, Seite 1829, beachtliche Argumente geliefert). Es geht um den Widerstreit der Kollektiv- gegen eventuelle Individualinteressen. Hierzu ist zunächst festzustellen, daß das Einblicksrecht des Betriebsrats unter Umständen auch dem Einzelinteresse des Arbeitnehmers dienen kann, von daher gesehen also nicht von vornherein eine Interessenkollision bestehen muß. Soweit sie im Einzelfall bestehen mag, scheint mir der Gesichtspunkt nicht gewichtig genug, um einen Ausschluß des Einblicksrechts in Kleinbetrieben zu erzwingen. Der Schutz der Individualinteressen soll nicht zu leicht genommen werden: Durch eine Information der Betriebsvertretung über Lohn und Gehalt ist er aber nicht so stark tangiert, daß er Vorrang vor dem Informationsbedürfnis des Betriebsrats haben müßte (so auch das BAG in der vorangegangenen Entscheidung vom 23. 2. 1973, EzA § 80 BetrVG 1972 Nr. 3 = DB 1973 Seite 1256). Der Gesetzgeber könnte wohl dem Individualinteresse Vorrang einräumen und dementsprechend die Entscheidung treffen, was dann zu respektieren wäre. Daß eine solche Überlegung hinter § 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG steht, ist jedoch nicht ersichtlich. Ähnlich wäre das auf der Grundlage des § 80 Abs. 2 BetrVG judizierende BAG als berechtigt anzusehen, sich vom Gesichtspunkt des Individualschutzes stärker motivieren zu lassen und deshalb es beim Einblicksrecht des Betriebsausschusses nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zu belassen. Innerhalb des ihm zur Verfügung stehenden Bewertungsspielraums hat es jedoch eine jedenfalls zu respektierende und m. E. auch überzeugende Rechtsfortbildung vorgenommen, wenn es das Einsichtsrecht generell für alle Betriebe zugesteht. Dabei ist noch darauf zu verweisen, daß das Einsichtsrecht, wenn auch mit gewissen Schranken, als Ausfluß des Anspruchs, die Unterlagen vorgelegt zu bekommen, schon unter dem BetrVG

1952 anerkannt war, ohne daß es dort auf eine bestimmte Betriebsgröße beschränkt gewesen wäre.

b) Betriebsratsvorsitzender als Einsichtsberechtigter

Das BAG brauchte sich auf der Grundlage der gestellten Anträge nicht abschließend mit der Frage auseinanderzusetzen, ob in Betrieben unter 300 Arbeitnehmern der Betriebsrat insgesamt das Einsichtsrecht beanspruchen könne. Dies wäre zunächst nicht undenkbar, weil für die Beschränkung auf den Betriebsausschuß in Großbetrieben insbesondere die zahlenmäßige Stärke des Betriebsrats spricht und mit dem Betriebsausschuß im Interesse der Praktikabilität die Zahl der Einsichtsberechtigten in Grenzen gehalten werden soll. Der Betriebsrat in Betrieben bis 300 Arbeitnehmer hat allenfalls sieben Mitglieder, ist also höchstens zwei Mitglieder stärker als der Betriebsausschuß in größeren Betrieben, im Vergleich zu Großbetrieben sogar zahlenmäßig schwächer als die dortigen Betriebsausschüsse (vgl. § 27 Abs. 1 BetrVG). Doch wird man gut tun, auch bzgl. dieses Einsichtsrechts eine vernünftige Relation zwischen Informationsberechtigten und Betriebsgröße herzustellen.

Es bot sich deshalb die Gestaltung an, das Einsichtsrecht dem Betriebsratsvorsitzenden oder einem anderen besonders beauftragten Betriebsratsmitglied zuzusprechen. Damit kommt der Betriebsrat insgesamt zu den gewünschten Informationen, da der Betriebsratsvorsitzende oder das mit der Einsichtnahme betraute Betriebsratsmitglied dem Betriebsratsgremium die interessierenden Daten weiterleiten kann. Die Ausübung der tatsächlichen Einblicknahme im Interesse des Betriebsratsgremiums kann von einem Mitglied so gut wie von mehreren geleistet werden; insofern bedürfte es sogar in Großbetrieben nicht unbedingt der Einsichtnahme durch den Betriebsausschuß insgesamt. Die von der Ausübung her vorgenommene Begrenzung des Einsichtsrechts auf den Betriebsratsvorsitzenden oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied erscheint deshalb als angemessene Lösung. Es ist damit die Relation, die das Gesetz für Großbetriebe vorgezeichnet hat — Einsichtsrecht nur für einen Ausschuß, nicht für alle Mitglieder des Betriebsrats —, auch für kleinere, nichtausschußfähige Betriebe gewahrt. In Kleinbetrieben ist die Verhältniszahl zwischen betriebsangehörigen Arbeitnehmern und Betriebsratsmitgliedern sowieso günstiger als in Großbetrieben. Wenn der Betriebsrat in Großbetrieben mit der Einsichtnahme durch den Betriebsausschuß auskommen kann, muß in Kleinbetrieben die Einsichtnahme eines Betriebsratsmitglieds genügen. Das BAG konnte dazu zutreffend auf die Parallele verweisen, die das Gesetz selbst in § 27 (siehe dessen Abs. 4) zwischen Betriebsausschuß in Großbetrieben und Betriebsratsvorsitzendem oder beauftragtem Betriebsratsmitglied in Kleinbetrieben zieht.

FAA II vom 11. Februar 1975

Das BAG spricht allerdings in der vorstehenden wie schon in den vorangegangenen Entscheidungen vom 23. 2. 1973 das Einsichtsrecht nur dem „mit der Führung der laufenden Geschäfte beauftragten Betriebsratsvorsitzenden“ zu. Der Betriebsratsvorsitzende wäre damit, anders als der Betriebsausschuß, nicht automatisch befugt, in die Lohn- und Gehaltslisten einzusehen, da er nicht von Gesetzes wegen mit der laufenden Geschäftsführung beauftragt ist, sondern eines entsprechenden Beschlusses des Betriebsrats bedarf. Diese Einschränkung leuchtet eigentlich nicht recht ein, denn sie bedeutet letztlich, daß bei Fehlen eines entsprechenden Betriebsratsbeschlusses das Einsichtsrecht nicht besteht. Daß sonstige Betriebsratsmitglieder eines entsprechenden Auftrags des Betriebsratsgremiums bedürfen, würde dagegen parallel der Regelung für sonstige Ausschüsse im Sinne von § 28 BetrVG liegen. Von der Intention der BAG-Entscheidung her wäre es wohl konsequenter, den Betriebsratsvorsitzenden, sofern nicht eine anderweitige Regelung durch den Betriebsrat erfolgt, das Einsichtsrecht schlechthin zuzusprechen. Ein praktisches Problem dürfte darin allerdings nicht liegen.

c) Die Voraussetzungen des Einsichtsrechts

Der Senat hat zu Recht seine zum BetrVG 1952 entwickelte Auffassung aufgegeben, daß das Einsichtsrecht nur bestehe, wenn vom Betriebsrat ein Gesetzesverstoß vermutet oder als vorstehend befürchtet wird. Diese Einschränkung war auf der Grundlage des § 54 BetrVG a. F. durchaus berechtigt, denn dort bestand der Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage von Unterlagen nur „zur Durchführung seiner Aufgaben“ nach § 54 Abs. 1 Buchst. b) BetrVG 1952, d. h. also nur im Rahmen der Aufgaben, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze usw. durchgeführt würden. In § 80 BetrVG n. F. sind zwar auch in Abs. 1 zunächst die „allgemeinen Aufgaben“ des Betriebsrats umschrieben, der Informationsanspruch einschließlich des Rechts, die Vorlage von Unterlagen zu verlangen, wird dem Betriebsrat jedoch „zur Erfüllung seiner Aufgaben **nach diesem Gesetz**“ eingeräumt, nicht mehr nur für die in § 80 Abs. 1 Ziff. 1 vorgesehenen Aufgaben der Überwachung. Diese Änderung des Gesetzeswortlauts mußte das BAG dazu veranlassen, die Vorschrift neu zu interpretieren. Zu der früher vertretenen Einschränkung konnte es auf Grund des geänderten Gesetzeswortlauts nicht mehr kommen, da sonstige Auslegungsgesichtspunkte, die eine derartige Einschränkung geboten erscheinen ließen, nicht ersichtlich sind. Ganz im Gegenteil mußte sich die durch das BetrVG 1972 gesteigerte Heranziehung der Arbeitnehmervertreter nicht nur bei sozialen und personellen Entscheidungen des Betriebsinhabers, sondern darüber hinaus auch zu Überlegungen zur betrieblichen Gestaltung in Richtung einer Intensivierung der Kooperationspflicht beider Betriebspartner auswirken. Je mehr

die Arbeitnehmerseite Mitbestimmungskompetenzen im betrieblichen und überbetrieblichen Raum eingeräumt werden, desto mehr muß der Betriebsrat von einer Kontrollinstanz zum mitgestalteten Faktor werden. Die Frage kann gar nicht darum gehen, daß der Betriebsrat, wie vom BAG in EZA § 80 BetrVG 1972 Nr. 1 zutreffend besonders hervorgehoben, kein dem Arbeitgeber übergeordnetes Kontrollorgan ist. Sondern es geht m. E. darum, daß er durch die neu zugewiesenen Mitwirkungsrechte stärker aufgefordert ist, Überlegungen zur Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse zu entwickeln. Und dafür bedarf er in erhöhtem Maße der Informationen. Grundsätzlich hat er z. B. im sozialen Bereich eine umfassende funktionelle Zuständigkeit, etwa auch bezüglich betrieblicher Sozialleistungen und — allerdings mit der Sperre des § 77 BetrVG — bezüglich betrieblicher Lohnzuschläge. Um Überlegungen in diesem Bereich entwickeln zu können, wird die Kenntnis des betrieblichen Lohnniveaus erforderlich sein. Die wilden Streiks um Teuerungszulagen haben gezeigt, daß verantwortungsbewußten Betriebsräten eine schwierige Aufgabe zukommt, wenn sie sich für den Arbeitsfrieden im Betrieb einzusetzen haben. Sie können ihre Rolle wohl kaum ohne Kenntnis der betrieblichen Lohnsituation ausfüllen.

d) Die Reichweite des Einsichtsrechts

Damit ist unvermeidlich schon zum Umfang des Einsichtsrechts Stellung genommen. Der Betriebsrat hat nicht nur die Aufgabe, die Erfüllung der Tarifverträge zu überwachen; dazu würde allerdings ein Blick in die Liste der Tariflöhne genügen. Die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes könnte, da Vertragsfreiheit vorgeht und ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bei Vereinbarung übertariflicher Löhne in der Regel ausscheiden wird, nicht immer schon einen Anspruch auf Einblick in die übertariflichen Löhne geben, — das BAG weist allerdings zutreffend auf den wichtigen Fall der arbeitsvertraglichen Einheitsregelung hin. Darum allein kann es aber nicht mehr gehen. Der Betriebsrat ist — allerdings unter Beachtung des § 77 BetrVG — auch für Lohn- und Gehaltsfragen zuständig und soll sich deshalb nicht nur über das Tariflohnniveau, sondern auch über die Effektivlöhne im Betrieb informieren können. Darauf aufbauend ist er zu Überlegungen zur betrieblichen Lohn- und Gehaltssituation aufgerufen. In diesem weiteren Zusammenhang sollte m. E. die „soziale Schutzfunktion“ gesehen werden, von der das BAG, beschränkt auf die Überwachungsfunktion des Betriebsrats, spricht. Daraus ergibt sich dann, daß die vom BAG vertretene Differenzierung in tarifliche und außertarifliche Arbeitnehmer nicht veranlaßt ist, weil die außertariflichen Arbeitnehmer zwar nicht hinsichtlich der Tarifnormen zu überwachen sind, grundsätzlich aber unter die lohnpolitischen Überlegungen des Betriebsrats fallen, — anders als die

leitenden Angestellten, die der Kompetenz des Betriebsrats schlechthin entrückt sind.

Gerade im Hinblick auf den übertariflichen und außertariflichen Bereich wird der eventuelle Widerstreit zwischen dem Interesse des einzelnen Arbeitnehmers auf Geheimhaltung seiner Bezüge und dem Anspruch des Betriebsrats auf Information deutlich. Ohne daß die Problematik verkannt oder auch nur heruntergespielt werden soll, kann doch meines Erachtens das Individualinteresse nicht pauschal Vorrang eingeräumt bekommen, denn die Beeinträchtigung des einzelnen Arbeitnehmers erscheint nicht so schwerwiegend. Lohn- und Gehaltsdifferenzierungen werden in der Regel nicht grundlos vorgenommen. Kein Unternehmer wird ohne Anlaß einzelne Arbeitnehmer vergütungsmäßig begünstigen. Wer aus sachlichen Gründen höher vergütet wird, braucht dies nicht zu verbergen, der Arbeitgeber sollte es offen vertreten. Der Betriebsrat würde seine Aufgabe grundlegend verfehlen, wenn er auf eine Nivellierung sachlich begründeter Lohnunterschiede hinarbeiten würde, wobei er den Arbeitsvertragsparteien auch einen gewissen Spielraum zuzugestehen hat. Die Bedenken, die gegen die unbeschränkte Einsichtnahme des Betriebsrats aus dem Interesse der einzelnen Arbeitnehmer heraus geäußert werden, dürften nicht zuletzt aus der Befürchtung resultieren, daß Animosität gegen besser entlohnte Leistungen auftritt. Die Aufgabe des Betriebsrats wird auch darin bestehen, solchen Tendenzen entgegenzuwirken. Dies ist ebenso eine Seite der Kooperationspflicht im Betrieb wie der Informationsanspruch des Betriebsrats.

Prof. Dr. Herbert Buchner, Augsburg