



# **BUNDESVERWALTUNGSGERICHT**

**IM NAMEN DES VOLKES**

## **BESCHLUSS**

BVerwG 6 P 5.09  
VGH PL 15 S 2634/07

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts  
am 16. Februar 2010  
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht  
Dr. Bardenhewer und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge,  
Vormeier, Dr. Bier und Dr. Möller

beschlossen:

Der Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs Baden-  
Württemberg vom 25. November 2008 wird aufgehoben.

Die Beschwerde des Beteiligten gegen den Beschluss des  
Verwaltungsgerichts Freiburg vom 9. Oktober 2007 wird  
zurückgewiesen.

#### G r ü n d e :

I

- 1 Der Antragsteller ist der Personalrat der Städtischen Bühnen F., die als Eigenbetrieb geführt werden. Er bemühte sich beim Beteiligten vergeblich darum, Einblick in die nicht anonymisierten Vergütungslisten für die Solomitglieder und die überwiegend künstlerisch tätigen Bühnentechniker zu erhalten. Das von ihm angerufene Verwaltungsgericht hat festgestellt, dass der Beteiligte dem Vorsitzenden des Antragstellers und einem weiteren vom Antragsteller zu bestimmenden Mitglied Einblick in die Bruttolohn-, Gehalts- und Gagenlisten der Solomitglieder (§ 1 Abs. 2 NV Bühne) und der Bühnentechniker (§ 1 Abs. 3 NV Bühne) in der Weise zu gewähren hat, dass die entsprechenden Vergütungen der einzelnen Beschäftigten individuell zugeordnet werden können, ohne dass bei der Einsichtnahme ein Vertreter des Beteiligten anwesend ist, der den Antragsteller überwacht oder mit seiner Überwachung beauftragt ist.
- 2 Auf die Beschwerde des Beteiligten hat der Verwaltungsgerichtshof den erstinstanzlichen Beschluss geändert und den Antrag abgelehnt. Zur Begründung hat er ausgeführt: Die Festlegung des über die Mindestgage hinausgehenden Teils der monatlich zu zahlenden Gage stelle keine Konkretisierung tariflicher Vorga-

ben dar und unterliege damit nicht der Überwachung der Personalvertretung. Dieser Vergütungsbestandteil sei vielmehr ebenso wie die besondere Vergütung nach § 58 Abs. 2 bzw. § 67 Abs. 2 NV Bühne der freien individuellen Vereinbarung überlassen, die der Intendant in erster Linie auf der Grundlage seines künstlerischen Konzepts treffe. Für die dem Antragsteller in Bezug auf die verbindlichen Regelungen und ausfüllungsbedürftigen Vorgaben des § 58 bzw. § 67 NV Bühne obliegenden Überwachungsaufgaben sei die Kenntnis, welchen Beschäftigten die gezahlten Gagen zuzuordnen seien, nicht erforderlich. Diese Aufgaben könnten vielmehr auch dann in sachgerechter und effektiver Weise wahrgenommen werden, wenn der Beteiligte - wie er es angeboten habe und wozu er verpflichtet sei - dem Antragsteller die Liste der gezahlten Gagen in anonymisierter Form vorlege. Das gelte auch für die Überwachung der Regelung in § 58 Abs. 3 NV Bühne hinsichtlich der Angemessenheit der besonderen Vergütung, die in erster Linie nach objektiven Kriterien zu bestimmen sei. Die Notwendigkeit, die Gagenlisten in individualisierter Form zu erhalten, ergebe sich auch nicht aus dem Auftrag an die Personalvertretung, darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt würden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibe. Die Bemessung der Gagen erfolge nach ausschließlich künstlerischen Maßstäben. Die unterschiedliche Höhe der Gagen, die den Solomitgliedern und Bühnentechnikern gezahlt würden, gebe daher noch keinen Hinweis darauf, dass eine Recht und Billigkeit widersprechende Behandlung der Beschäftigten vorliege. Erst wenn sich konkrete Anhaltspunkte für eine den Diskriminierungsverboten widersprechende Behandlung ergeben sollten, habe der Antragsteller Anlass, dem nachzugehen und vom Beteiligten weitere Informationen, insbesondere etwa die Namen von Empfängern bestimmter Gagen, zu fordern.

- 3 Der Antragsteller trägt zur Begründung seiner von dem Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde vor: Den Aufgaben der Personalvertretung werde durch die Möglichkeit, anonymisierte Listen einzusehen, nicht Rechnung getragen. Der Personalrat müsse überprüfen können, ob die einzelne Tarifnorm bezogen auf

jeden einzelnen Beschäftigten richtig angewandt werde. Eine Anonymisierung vereitere die Wahrnehmung dieser Aufgabe. Anonymisierte Vergütungsangaben versetzten den Personalrat ferner nicht in die Lage, Verstöße gegen die Diskriminierungsverbote aufzudecken.

4 Der Antragsteller beantragt,

den angefochtenen Beschluss aufzuheben und die Beschwerde des Beteiligten gegen den erstinstanzlichen Beschluss zurückzuweisen.

5 Der Beteiligte beantragt,

die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

6 Er verteidigt den angefochtenen Beschluss.

## II

7 Die zulässige Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist begründet. Der Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs beruht auf der unrichtigen Anwendung von Rechtsnormen (§ 86 Abs. 2 BaWüPersVG i.d.F. der Bekanntmachung vom 1. Februar 1996, GBl S. 205, zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 30. Juli 2009, GBl S. 365, i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Er ist daher aufzuheben; da der Sachverhalt geklärt ist, entscheidet der Senat in der Sache selbst (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO). Dies führt zur Zurückweisung der Beschwerde des Beteiligten gegen den erstinstanzlichen Beschluss. Der Antragsteller kann verlangen, dass sein Vorsitzender und ein weiteres seiner Mitglieder Einblick in die nicht anonymisierte Fassung der Vergütungslisten für Solomitglieder und Bühnentechniker erhält.

8 1. § 95 BaWüPersVG schließt für künstlerische Mitglieder von Theatern, um die es im vorliegenden Fall geht, die speziellen Beteiligungsrechte auf Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung in weitem Umfang aus. Nicht ausgenommen

von der Anwendung sind dagegen die allgemeinen Regelungen zur Beteiligung des Personalrats in §§ 66 bis 68 BaWüPersVG. Auf diese Vorschriften kann sich daher auch der Personalrat einer städtischen Bühne ohne Einschränkungen berufen.

- 9 2. Rechtsgrundlage für das streitige Begehren ist § 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 BaWüPersVG. Danach ist die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten; ihr sind die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Die Pflicht des Dienststellenleiters zur Vorlage von Unterlagen ist somit Bestandteil seiner Informationspflicht gegenüber der Personalvertretung. Sie besteht in dem Umfang, in welchem die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben die Kenntnis der Unterlagen benötigt (vgl. Beschlüsse vom 23. Januar 2002 - BVerwG 6 P 5.01 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 17 S. 1 und vom 20. März 2002 - BVerwG 6 P 6.01 - Buchholz 250 § 77 BPersVG Nr. 16 S. 8). Im vorliegenden Fall benötigt der Antragsteller den Einblick in die nicht anonymisierten Listen der Vergütungen für Solomitglieder und Bühnentechniker, um seine allgemeinen Aufgaben aus § 67 Abs. 1 Satz 1 und § 68 Abs. 1 Nr. 2 BaWüPersVG erfüllen zu können.
- 10 3. Gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 2 BaWüPersVG hat die Personalvertretung die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Gegenstand der Überwachung durch den Personalrat ist bei dem hier in Rede stehenden Personenkreis nicht der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD); denn dieser Tarifvertrag gilt nicht für künstlerisches Theaterpersonal und technisches Theaterpersonal mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit (§ 1 Abs. 2 Buchst. n TVöD). Anzuwenden ist hier vielmehr der Normalvertrag Bühne (NV Bühne) vom 15. Oktober 2002, zuletzt geändert durch den Dritten Änderungstarifvertrag vom 1. Juli 2008. Dessen Geltungsbereich erfasst Solomitglieder sowie Bühnentechniker, die überwiegend künstlerisch tätig sind (§ 1 Abs. 1 bis 3 NV Bühne). § 12 NV Bühne enthält eine Reihe von allgemeinen Bestimmungen zur Vergütung, welche für den gesamten vom Normalvertrag Bühne erfassten Personenkreis gelten. Im Übrigen verweist er auf die für die einzelnen Beschäftigtengruppen geltenden Sonderregelungen (§ 12 Abs. 1 NV Bühne). Es sind dies § 58 NV Bühne für die

Solomitglieder und § 67 NV Bühne für die Bühnentechniker. Der Antragsteller benötigt Einsicht in nicht anonymisierte Vergütungslisten, um überprüfen zu können, ob §§ 58, 67 NV Bühne im Zuständigkeitsbereich des Beteiligten vollständig eingehalten werden.

11 a) § 58 NV Bühne hat folgenden Wortlaut:

§ 58  
Vergütung - Solo

(1) Im Arbeitsvertrag ist eine Gage zu vereinbaren. Sie beträgt mindestens 1 600,- € monatlich.

Mit der Gage sind die von dem Solomitglied nach diesem Tarifvertrag zu erbringenden Arbeitsleistungen abgegolten, soweit sich aus den Absätzen 2 und 3 nichts anderes ergibt.

(2) Neben der Gage können mit dem Solomitglied besondere Vergütungen wie Spielgelder oder Übersinghonorare vereinbart werden.

(3) Für die Mitwirkung

- a) in weiteren an dem selben Tag stattfindenden Aufführungen,
- b) in zwei gleichzeitig stattfindenden Aufführungen, wenn mit der Doppelbeschäftigung eine Erschwernis verbunden ist,

ist eine besondere angemessene Vergütung zu vereinbaren.

Die Vergütung für die Mitwirkung in den in dem Unterabsatz 1 Buchst. a genannten Fällen ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

(4) Werden die Arbeitsentgelte der unter BAT und TVöD bzw. einen diese Tarifverträge ersetzenden Tarifvertrag fallenden Beschäftigten durch Tarifvertrag allgemein geändert, sind die Gagen diesen Änderungen durch Tarifvertrag sinngemäß anzupassen.

(5) Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass abweichend von Absatz 4

- a) das neu engagierte Solomitglied nicht an einer Gagenanpassung teilnimmt, die für die ersten zwölf Monate seiner Tätigkeit tarifvertraglich wirksam wird,
  - b) das Solomitglied nicht an einer Gagenanpassung teilnimmt, die für die ersten zwölf Monate nach einer arbeitsvertraglichen Gagenanpassung tarifvertraglich wirksam wird,
  - c) das Solomitglied nicht an einer Gagenanpassung teilnimmt, die für die Spielzeit tarifvertraglich wirksam wird, in der ihm bezahlter Gastierurlaub von insgesamt mindestens 40 Tagen gewährt wird,
  - d) das Solomitglied an keiner Gagenanpassung teilnimmt, wenn seine Gage höher ist als der dreifache Betrag der Mindestgage.
- 12 aa) Um feststellen zu können, ob die Vorschrift über die Mindestgage in § 58 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 NV Bühne eingehalten wird, benötigt der Antragsteller Einblick in die nicht anonymisierte Gagenliste nicht. Wenn diese Liste für jedes Solomitglied an den Städtischen Bühnen die Gage gesondert ausweist, so kann sich der Antragsteller auch bei Unkenntlichmachung der zugehörigen Namen davon vergewissern, dass die Mindestgage gezahlt wird.
- 13 bb) § 58 Abs. 2 NV Bühne ist keine Tarifvorschrift, über deren Einhaltung der Personalrat wachen muss. Die Bestimmung stellt die Vereinbarung besonderer Vergütungen ins Belieben der Parteien des Arbeitsvertrages, ohne selbst zwingende Vorgaben zu machen.
- 14 cc) Dagegen verlangt § 58 Abs. 3 Unterabs. 1 NV Bühne, dass die Solomitglieder unter den dort genannten Voraussetzungen eine besondere angemessene Vergütung erhalten. Der Personalrat muss überprüfen, ob diese Tarifnorm in der Dienststelle eingehalten wird. Dies kann er nur, wenn er aus der Liste ersehen kann, welche namentlich benannten Solomitglieder die besondere angemessene Vergütung erhalten und welche sie nicht erhalten. Eine anonymisierte Liste ist in dieser Hinsicht unbrauchbar. Aus ihr kann der Personalrat nicht erkennen, ob alle Solomitglieder, die an einem Tag in mehreren Aufführungen oder - unter Hinnahme einer damit verbundenen Erschwernis - in zwei gleich-

zeitig stattfindenden Aufführungen mitwirken, die ihnen zustehende besondere angemessene Vergütung erhalten.

- 15 dd) Die Überprüfung, ob die Gagen der Entgeltentwicklung nach dem TVöD entsprechend angepasst werden (§ 58 Abs. 4 NV Bühne i.V.m. dem jeweiligen Anpassungstarifvertrag), verlangt als solche nicht die Vorlage nicht anonymisierter Listen. Werden alle Gagen um einen bestimmten Prozentsatz oder einen Festbetrag erhöht, so kann der Personalrat die korrekte Umsetzung anhand anonymisierter Listen nachvollziehen, wenn ihm die bisherige Höhe der Vergütung bekannt ist oder ihm die alten Listen zum Vergleich zugänglich gemacht werden.
- 16 ee) Anders liegt es, wenn eine Anpassung nach § 58 Abs. 5 NV Bühne nicht stattfindet. Ob dies ausschließlich in den tarifvertraglich vorgesehenen Fällen geschieht, kann der Personalrat - jedenfalls in den Fällen nach § 58 Abs. 5 Buchst. a bis c NV Bühne - nur überprüfen, wenn die Namen der davon betroffenen Solomitglieder in den Listen ausgewiesen sind.
- 17 b) § 67 NV Bühne hat folgenden Wortlaut:

#### § 67

#### Vergütung - Bühnentechniker

(1) Im Arbeitsvertrag ist eine Gage zu vereinbaren. Sie beträgt mindestens 1 600,- € monatlich. Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 64 Abs. 1 Satz 2 arbeitsvertraglich verlängert, erhöht sich die Mindestgage nach Satz 2 für jede Stunde der Verlängerung um 11,- €.

Wird mit einem Bühnentechniker nach § 5 Abs. 3 eine Teilzeit vereinbart, kann die Mindestgage nach Unterabsatz 1 unterschritten werden, jedoch um nicht mehr, als sich aus dem Maß der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt.

Mit der Gage sind die von dem Bühnentechniker nach diesem Tarifvertrag zu erbringenden Arbeitsleistungen abgegolten, soweit sich aus den Absätzen 2 und 3 nichts anderes ergibt.



Die Vergütung der Überstunde (§ 64 Abs. 4) beträgt 1/145 der Gage. Bei Teilzeitarbeitszeit (§ 5 Abs. 3) und bei Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 64 Abs. 1) ist Berechnungsgrundlage die auf eine wöchentlich regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden umgerechnete Gage.

(2) Neben der Gage können mit dem Bühnentechniker besondere Vergütungen vereinbart werden.

(3) Werden die Arbeitsentgelte der unter BAT oder TVöD bzw. einen diese Tarifverträge ersetzenden Tarifvertrag fallenden Beschäftigten durch Tarifvertrag allgemein geändert, sind die Gagen diesen Änderungen durch Tarifvertrag sinngemäß anzupassen.

(4) Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass abweichend von Absatz 3

a) der neu engagierte Bühnentechniker nicht an einer Gagenanpassung teilnimmt, die für die ersten zwölf Monate seiner Tätigkeit tarifvertraglich wirksam wird,

b) der Bühnentechniker nicht an einer Gagenanpassung teilnimmt, die für die ersten zwölf Monate nach einer arbeitsvertraglichen Gagenanpassung tarifvertraglich wirksam wird,

c) der Bühnentechniker nicht an einer Gagenanpassung teilnimmt, die für die Spielzeit tarifvertraglich wirksam wird, in der ihm bezahlter Gastierurlaub von insgesamt mindestens 40 Tagen gewährt wird,

d) der Bühnentechniker an keiner Gagenanpassung teilnimmt, wenn seine Gage höher ist als der dreifache Betrag der Mindestgage.

- 18 aa) Soweit es um die Mindestgage, die besondere Vergütung, die tarifvertragliche Anpassung der Gagen sowie deren Ausschluss geht (§ 67 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 bis 4 NV Bühne), gelten die obigen Ausführungen zur Vergütung der Solomitglieder (Abschnitt II 3.a, aa, bb, dd und ee der Gründe) sinngemäß auch für die Vergütungen der Bühnentechniker. Der Personalrat benötigt daher jedenfalls in den Fällen des § 67 Abs. 4 Buchst. a bis c NV Bühne Listen mit den Namen der betroffenen Bühnentechniker, um feststellen zu können, ob diese zu Recht von der tariflichen Gagenanpassung ausgenommen werden.

- 19 bb) Ferner benötigt der Personalrat Einblick in die nicht anonymisierten Listen, soweit er zu überprüfen hat, ob die erhöhte Mindestgage bei Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die Unterschreitung der Mindestgage bei Teilzeitvereinbarung und die Überstundenvergütung bei den jeweils betroffenen Bühnentechnikern korrekt berechnet werden (§ 67 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3, Unterabs. 2 bis 4 NV Bühne).
- 20 4. Gemäß § 67 Abs. 1 Satz 1 BaWüPersVG hat die Personalvertretung - ebenso wie die Dienststelle - darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Um überprüfen zu können, ob bei der Bemessung der Vergütung jede sachwidrige Diskriminierung unterbleibt, ist der Personalrat darauf angewiesen, Listen einsehen zu können, in denen sämtliche Vergütungsbestandteile den jeweils betroffenen Solomitgliedern und Bühnentechnikern namentlich zugeordnet sind. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe auf der Grundlage vollständiger Unterrichtung ist besonders wichtig, weil der Tarifvertrag den künstlerisch Verantwortlichen bei der Bemessung der Vergütungen für Solomitglieder und Bühnentechniker großen Spielraum lässt.
- 21 Zwar gibt der Umstand allein, dass Gagen und sonstige Vergütungsbestandteile in unterschiedlicher Höhe gezahlt werden, keinen Aufschluss für eine sachwidrige Ungleichbehandlung der Bühnenmitglieder. Die genannten tarifvertraglichen Bestimmungen lassen weiten Raum für eine Differenzierung nach künstlerischen Maßstäben. Dennoch ist der Einblick in die nicht anonymisierten Vergütungslisten durch den Personalrat zur Aufdeckung von Diskriminierungen geeignet und erforderlich. Sie kann z.B. Anhaltspunkte dafür liefern, dass weibliche, nicht deutsche oder gewerkschaftlich organisierte Bühnenmitglieder generell benachteiligt werden. Sie ist das einzige Mittel für den Personalrat, solche und vergleichbare im Verborgenen unternommene Diskriminierungen aufzudecken.

- 22 5. Das nach dem Vorstehenden zu bejahende Einsichtsrecht des Antragstellers in dem vom Verwaltungsgericht zugesprochenen Umfang ist durchgreifenden personalvertretungsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Einwänden nicht ausgesetzt.
- 23 a) Die Vorlagepflicht des Beteiligten ist von der Darlegung eines besonderen Anlasses, namentlich einer zu besorgenden Rechtsverletzung unabhängig. Nur der Einblick in die nicht anonymisierten Unterlagen setzt den Antragsteller in die Lage, Rechtsverstößen und Unbilligkeiten bereits im Vorfeld effektiv entgegenwirken zu können (vgl. Beschlüsse vom 22. Dezember 1993 - BVerwG 6 P 15.92 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 14 S. 17 ff., vom 22. April 1998 - BVerwG 6 P 4.97 - Buchholz 251.91 § 73 SächsPersVG Nr. 1 S. 7, vom 23. Januar 2002 - BVerwG 6 P 5.01 - juris Rn. 15, insoweit bei Buchholz a.a.O. nicht abgedruckt, und vom 24. Februar 2006 - BVerwG 6 P 4.05 - Buchholz 251.91 § 77 SächsPersVG Nr. 1 Rn. 17).
- 24 Abweichendes ergibt sich nicht aus dem Senatsbeschluss vom 22. April 1998 (a.a.O.). Dort hat der Senat dem Einsichtsbegehren des Personalrats in dem hier streitigen Umfang entsprochen. Die Darlegung eines Anlasses hat er dabei ausdrücklich nicht verlangt, wie aus der im vorstehenden Absatz wiedergegebenen Zitatstelle ersichtlich ist. Abgestellt hat er allein auf die Überwachungsaufgabe, wobei er den Gedanken des Diskriminierungsschutzes generalisierend mit behandelt hat (a.a.O. S. 6 f.). Deswegen konnte er davon absehen, auf die spezielle Aufgabe des Diskriminierungsschutzes als eines eigenständigen Grundes für die Einsichtnahme zurückzugreifen (juris Rn. 47, insoweit bei Buchholz a.a.O. nicht abgedruckt). Demgegenüber bleibt klarzustellen, dass der Einsichtsanspruch weder zur Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BaWüPersVG noch zur Wahrnehmung der Aufgabe des Diskriminierungsschutzes nach § 67 Abs. 1 Satz 1 BaWüPersVG die Darlegung eines besonderen Anlasses voraussetzt (so bereits Beschluss vom 23. Januar 2002 a.a.O. juris Rn. 15).

- 25 b) § 68 Abs. 2 Satz 3 BaWüPersVG, wonach Personalakten nur mit Zustimmung des Beschäftigten vom Personalrat eingesehen werden können, ist hier weder unmittelbar noch entsprechend anzuwenden (vgl. Beschluss vom 23. Januar 2002, Buchholz a.a.O. S. 4 f. m.w.N.). Im Übrigen ist den Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten im Rahmen der bereichsspezifischen Regelung in § 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 BaWüPersVG dadurch Rechnung getragen, dass die Personalratsmitglieder der Schweigepflicht nach § 10 Abs. 1 BaWüPersVG unterliegen. Deren Verletzung kann zu schwerwiegenden arbeitsrechtlichen, personalvertretungsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen führen. Unter Umständen kann der Ausschluss aus dem Personalrat nach § 28 Abs. 1 BaWüPersVG und darüber hinaus die Bestrafung nach § 203 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 StGB in Betracht kommen (vgl. Beschluss vom 23. Januar 2002 a.a.O. S. 6). Personalratsmitglieder sind daher bei Verletzung der Schweigepflicht einem ähnlich scharfen Sanktionsregime ausgesetzt wie der Dienststellenleiter und nachgeordnete Mitarbeiter, die wegen amtlicher Befassung mit den Vergütungen unvermeidlich Einblick erhalten, und sie sind auch nicht weniger vertrauenswürdig.
- 26 c) Die Kunstfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG ist nicht berührt, wenn der Personalrat Einsicht in die Vergütungslisten zu dem Zweck nimmt, die Einhaltung der zugunsten der künstlerischen Mitarbeiter geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zu überwachen. Die künstlerische Freiheit der Theaterleitung, soweit sie sich in der Vereinbarung bestimmter Entgelte für die am Theater tätigen Personen ausdrückt, wird dadurch nicht eingeschränkt (vgl. Beschluss vom 22. April 1998 a.a.O. S. 4 f.; BAG, Beschluss vom 13. Februar 2007 - 1 ABR 14/06 - BAGE 121, 139 Rn. 31). Die Einsichtnahme zum Zweck des Diskriminierungsschutzes dient gerade dazu, die Festlegung der Vergütungen aus kunstfremden Motiven zu verhindern (vgl. Beschluss vom 9. Januar 2007 - BVerwG 6 P 6.06 - Buchholz 251.7 § 72 NWPersVG Nr. 36 Rn. 25).

Dr. Bardenhewer

Büge

Vormeier

Dr. Bier

Dr. Möller

## B e s c h l u s s

Der Wert des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit wird für das Rechtsbeschwerdeverfahren auf 5 000 € festgesetzt (§ 23 Abs. 3 Satz 2, § 33 Abs. 1 und 8 Satz 1 Halbs. 1 RVG i.V.m. § 52 Abs. 2 GKG analog).

Büge

Sachgebiet:

BVerwGE: nein

Personalvertretungsrecht

Fachpresse: ja

Rechtsquellen:

BaWüPersVG §§ 67, 68, 95  
NV Bühne §§ 58, 67

Stichworte:

Informationsrecht des Personalrats; Einblick in die Gagenlisten für Solomitglieder und Bühnentechniker.

Leitsatz:

Der Bühnenpersonalrat benötigt den Einblick in die nicht anonymisierten Listen der Vergütungen für Solomitglieder und Bühnentechniker, um seine allgemeinen Aufgaben aus § 67 Abs. 1 Satz 1 und § 68 Abs. 1 Nr. 2 BaWüPersVG erfüllen zu können.

Beschluss des 6. Senats vom 16. Februar 2010 - BVerwG 6 P 5.09

I. VG Freiburg vom 09.10.2007 - Az.: VG PL 9 K 1344/07 -  
II. VGH Mannheim vom 25.11.2008 - Az.: VGH PL 15 S 2634/07 -