

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 80 Abs. 2, § 80 Abs. 1 Nr. 1, § 75
Abs. 1; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 83
Abs. 1, § 92 Abs. 1; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 122/74

Beschluß des BAG vom 15. Juni 1976

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 122/74

3 Ta BV 72/73 Niedersachsen

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 15. Juni 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und Dr. Rust beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. Mai 1974 - 3 Ta BV 72/73 - aufgehoben.

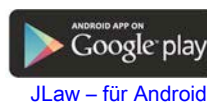
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist der Betriebsrat der Antragsgegnerin, der Sch Sp , in der 589 Arbeitnehmer beschäftigt sind, davon 98 Angestellte, von diesen sind 10 leitende Angestellte. Der antragstellende Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern; er hat einen Betriebsausschuß von 5 Mitgliedern gebildet. Die Antragsgegnerin hat dem Betriebsausschuß Einblick in die Bruttolöhne der gewerblichen Arbeitnehmer sowie der Bruttotarifgehälter der Angestellten gegeben, sich jedoch geweigert, das Einblicksrecht des Betriebsausschusses auch auf die über- und außertariflichen Arbeitsentgelte ihrer Angestellten zu erstrecken.

Der Antragsteller ist der Ansicht, die Antragsgegnerin sei nach § 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG in Verbindung mit § 75 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsausschuß jederzeit diejenigen Listen vorzulegen, aus denen sich das tatsächliche Entgelt aller Arbeitnehmer des Betriebs ergebe . Andernfalls sei er nicht in der Lage, den Verpflichtungen aus § 75 Abs. 1, § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nachzukommen. Er hat beantragt:

1. festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, dem Betriebsausschuß des Antragstellers nach § 80 Abs. 2 BetrVG 1972 Einblick zu gewähren in die Bruttolohn- und -gehaltslisten der bei der Antragsgegnerin beschäftigten Arbeitnehmer, soweit diese unter das Betriebsverfassungsgesetz fallen,
2. anzuordnen, daß dem Betriebsausschuß der gewünschte Einblick zu gewähren ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie ist der Auffassung, daß sich das Recht auf Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten lediglich auf die tariflichen Bruttoentgelte beziehe.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Landesarbeitsgericht den

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und unter Zurückweisung des Antrags im übrigen der Antragsgegnerin aufgegeben, dem Betriebsausschuß Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter einschließlich der übertariflichen Zulagen zu gewähren. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweiserungsantrag weiter, während der Antragsteller die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

II.1. Die Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung an sich statthaft (§ 92 Abs. 1 ArbGG) und auch sonst zulässig. Die Antrags- und Beteiligtenbefugnis ist für die Beteiligten zu bejahen. Es geht um die Frage, ob und inwieweit dem Betriebsrat Einblick in die Bruttolohn- und -gehaltslisten zu gewähren ist. Die Beantwortung der Frage ist sowohl für den Betriebsrat (Antragsteller) und die Antragsgegnerin als Arbeitgeberin von Bedeutung (§ 83 Abs. 1 ArbGG). Das Beschlußverfahren ist die richtige Verfahrensart (§ 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1 ArbGG).

2. Das Rechtsschutzinteresse an der mit dem Antrag erstrebten Entscheidung ist gegeben. Es folgt aus der zwischen den Beteiligten bestehenden unterschiedlichen Auffassung über die Auslegung des § 80 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbs. BetrVG.

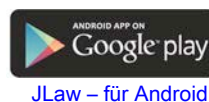
III. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß dem Betriebsausschuß, ohne Nachweis eines schlüssigen Anlasses, ein jederzeitiges Einblicksrecht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten zusteht, auch insoweit diese übertarifliche Zulagen ausweisen. Die hierzu gegebene Begründung steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats, auf die sich das Landesarbeitsgericht, soweit sie ihm damals bekannt war, ausdrücklich bezieht (vgl. BAG AP Nr. 1, 3 und 4 zu § 80 BetrVG 1972, diese Entscheidungen sind zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, sowie BAG AP Nr. 7 zu § 80 BetrVG 1972).



2. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde ist dem Landesarbeitsgericht auch darin beizutreten, daß das Einblicksrecht des Betriebsrats in derartige Entgeltbestandteile nicht schon deswegen entfällt, weil diese aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung gezahlt werden. Die Art, wie diese Zulagen vereinbart werden, betrifft nur die Rechtsform aber nicht den Inhalt der Vereinbarung. Die Rechtsform ist aber unerheblich, maßgebend ist allein der Inhalt. Nach Auffassung des Senats, der sich das Landesarbeitsgericht angeschlossen hat, stehen die übertariflich bezahlten Arbeitnehmer nicht außerhalb der tariflichen Ordnung. Ihr Arbeitsverhältnis und ihr Arbeitsentgelt bestimmen sich in erster Linie nach dem für sie geltenden Tarifvertrag. Dabei ist es rechtlich ohne Bedeutung, ob diese tarifliche Bindung die Folge ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft ist oder auf einer einzelvertraglichen Vereinbarung beruht. Die übertariflichen, auf einer zusätzlichen einzelvertraglichen Vereinbarung beruhenden Lohn- und Gehaltsbestandteile stehen, wie der Senat in den oben erwähnten Beschlüssen näher ausgeführt hat, regelmäßig in innerem Zusammenhang zu dem gewährten Tariflohn oder Tarifgehalt. Sie gehen im allgemeinen von der Tarifgruppe aus, in die die Arbeitnehmer eingestuft sind und von der sich hieraus ergebenden Bezahlung. Aufgabe des Betriebsrats ist es deshalb, für die Gewährung dieser übertariflichen Entgeltbestandteile gem. § 75 Abs. 1 BetrVG zu sorgen.

3. Steht insoweit der angefochtene Beschluß im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats, so kann er dennoch im Ergebnis keinen Bestand haben. Wie der Senat bereits in dem Beschluß vom 18. September 1973 - 1 ABR 7/73 - (= AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) und später in dem - dem Landesarbeitsgericht allerdings noch nicht bekannten - Beschluß vom 28. Mai 1974 - 1 ABR 101/73 - (= AP Nr. 7 zu § 80 BetrVG 1972) ausgeführt hat, bedarf es zwar nicht, wie die Rechtsbeschwerde meint, einer Darlegung des Betriebsrats, die Zahlung übertariflicher Entgelte beruhe auf einer kollektiven oder kollektivähnlichen Regelung (arbeitsvertraglichen Einheitsregelung). Diese ist nach Auffassung des Se-



nats aufgrund einer tatsächlichen Vermutung, die insbesondere für größere Betriebe gilt, als gegeben anzunehmen, sofern nicht der Arbeitgeber einen konkreten gegenteiligen Sachvortrag bringt.

Zu Recht rügt aber die Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe außer Acht gelassen, daß die Antragsgegnerin in ihrem Schriftsatz vom 9. April 1974 unter Beweisanspruch vorgetragen habe, bei den von ihr ihren Arbeitnehmern gezahlten übertariflichen Zulagen handele es sich um echte individuelle Leistungszulagen, die jeweils besonders ausgehandelt worden seien.

Damit hat das Landesarbeitsgericht zwar nicht, wie die Rechtsbeschwerde meint, gegen § 139 ZPO verstoßen; vielmehr liegt eine Verletzung des § 286 ZPO vor. Die falsche Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm ist jedoch unschädlich (vgl. BAG 14, 1 [4] = AP Nr. 3 zu § 161 ZPO). Der Verfahrensverstoß wäre allerdings unbeachtlich, wenn der angefochtene Beschluß ohne ihn nicht hätte anders ausfallen können. Das ist jedoch nicht der Fall. Sind, wie die Antragsgegnerin behauptet, die von ihr gezahlten übertariflichen Entgelte echte, individuell vereinbarte Zulagen, dann besteht für den Betriebsrat kein generelles Einblicksrecht, sondern nur bei Darlegung eines besonderen Anlasses.

4. Der dem Landesarbeitsgericht unterlaufene Rechtsfehler führt zur Zurückverweisung der Sache. Das Landesarbeitsgericht wird bei der erneuten Verhandlung zu prüfen haben, ob die von der Antragsgegnerin gezahlten Zulagen jeweils aufgrund einer besonderen, sich von der von den übrigen Arbeitnehmern unterscheidenden Leistung oder aus anderen besonderen Sachgründen gezahlt werden. Kommt es zu dem Ergebnis, daß es sich um solche echten individuellen Leistungs- oder Sachzulagen aufgrund jeweiliger konkreter Einzelvereinbarung handelt, dann ist das mit dem Antrag des Betriebsrats erstrebte Begehren mangels näherer Darlegung nicht begründet; kommt es jedoch zu dem Ergebnis, daß es sich bei den von der Antragsgegnerin gezahlten übertariflichen Entgelte nicht um individuelle, einzel-



- 6 -

vertraglich vereinbarte Zulagen im oben dargelegten Sinne handelt, dann verbleibt es bei der angefochtenen Entscheidung.

gez.: Dr. Auffarth Richter Bichler ist Wendel
durch Urlaub an der
Unterschrift verhin-
dert

Dr. Auffarth

Mause

Dr. Rust

