

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Ja

11. JULI 1972

Gesetz BetrVG 1972 § 80 Abs 1, Abs 2 Satz 1 und Satz 2
erster Halbsatz, §§ 27, 28, 75 Abs 1, BetrVG 1952
§ 54 Abs 2, BGB §§ 315, 242, ZPO § 256

Leitsätze

1 Eine tarifvertragliche Bestimmung, die den unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Angestellten eine günstige Position gibt, ist ein "zugunsten der Arbeitnehmer geltender Tarifvertrag" im Sinne des § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG 1972. Es kommt nicht darauf an, ob es sich dabei um Tarifbestimmungen normativer oder schuldrechtlicher Art handelt.

2 Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der dem Betriebsrat nach § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG 1972 obliegenden Aufgaben gewahren § 80 Abs 2 Satz 1 und Satz 2 erster Halbsatz BetrVG 1972 dem Betriebsrat ein ausgedehntes Informationsrecht. Das in § 80 Abs 2 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG 1972 eingefügte Wort "jederzeit" besagt, daß der Betriebsrat bei Durchführung seiner ihm obliegenden Aufgaben auch dann tätig werden kann, wenn keine bestimmten Verdachtsmomente hinsichtlich eines erfolgten oder drohenden Verstoßes gegen die zugunsten der Arbeitnehmer ergangene Regelung vorliegen, die in BAG 4, 217 (220, 221) = AP Nr 1 zu § 54 BetrVG für § 54 Abs 2 BetrVG 1952 gemachte Einschränkung ist für § 80 Abs 2 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG 1972 entfallen. Wegen der Verwendung des Wortes "umfassend" in § 80 Abs 2 Satz 1 BetrVG 1972 steht dem Betriebsrat ein erschöpfendes Recht auf Unterrichtung zu. Dieses Recht greift nicht nur Platz, wenn der Arbeitgeber von sich aus unterrichtet.

Die Regelung nach § 80 Abs 2 Satz 1 und Satz 2 erster Halbsatz BetrVG 1972 findet ihre Schranke an dem Verbot des Rechtsmißbrauchs.

3 Bestimmt ein Tarifvertrag, nach dem die durchschnittliche Tarifgehaltssumme durch den Arbeitgeber auf die Angestellten verteilt werden muß, nicht, wie diese Verteilung erfolgen soll, so hat der Betriebsrat die Befugnis zu prüfen, ob die Gewährung der Zulage nach billigem Ermessen getroffen und der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet worden ist.

Eine solche Prüfung ist nur möglich, wenn der Betriebsrat auch die Verteilung der durchschnittlichen Tarifgehaltssumme auf die Angestellten kennt.

- 2 -

- 4 Der in die Zukunft gerichtete Antrag eines Verfahrens muß nach dem im Laufe des Verfahrens in Kraft getretenen neuen Gesetz beurteilt werden

Aktenzeichen 1 ABR 2/72

Beschluß des BAG vom 11 Juli 1972

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 2/72

7 Ta BV 1/71 Berlin

Verkündet am
11 Juli 1972

gez Weinrich,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30 Juni 1972 durch den Präsidenten Prof Dr Müller, die Bundesrichter Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr Lohauß und Gnade beschlossen

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 24 Februar 1972 - 7 Ta BV 1/71 - aufgehoben

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin vom 5 Oktober 1971 - 8 BV 3/71 - wird zurückgewiesen

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

G r u n d e

I

Der Antragsteller ist der Betriebsrat der Firma P , Maschinen- und Apparatebau Werner Pl . Die Firma gehört dem Arbeitgeberverband der Berliner Metallindustrie e V an . Dieser hat mit der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Verwaltungsstelle Berlin, am 29 April 1971 einen Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Gehaltstarifvertrags für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 20 Februar 1959/20 September 1969/16 November 1970 und des Urlaubstarifvertrags für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 23 Januar 1970 abgeschlossen . Der Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag enthält u a folgende Bestimmung

Abschnitt A Ziff 3

'Den Angestellten werden Leistungszulagen gewährt, die im betrieblichen Durchschnitt der Tarifgehaltssumme der Angestellten ab 1 5 1971 7 5 % und ab 1 1 1972 10 % betragen '

Unter Hinweis auf diese Bestimmung und auf § 54 Abs 2 BetrVG 1952 verlangte der Antragsteller von der Antragsgegnerin die Vorlage einer Liste, aus der sich das Tarifgehalt und die tarifvertraglichen Leistungszulagen aller bei der Antragsgegnerin beschäftigten Angestellten ergaben. Dieses Verlangen lehnte die Antragsgegnerin ab.

Daraufhin hat der Antragsteller das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet und zur Begründung ausgeführt, er könne seiner Überwachungspflicht aus § 54 Abs 2 BetrVG 1952 bezüglich der erwähnten Tarifvorschrift nur nachkommen, wenn ihm die Antragsgegnerin die begehrte Liste vorlege. Nur dann könne er die notwendigen Berechnungen selbst vornehmen und so feststellen, ob die Antragsgegnerin ihrer tarifvertraglichen Verpflichtung nachkomme.

Der Antragsteller hat beantragt

festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, dem Betriebsrat eine Liste vorzulegen, aus der sich das Tarifgehalt und die tarifvertraglichen Leistungszulagen aller bei der Antragsgegnerin beschäftigten Angestellten ergeben.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat vorgetragen, das geltend gemachte Einsichtsrecht stehe dem Antragsteller nur dann zu, wenn er begründeten Anlaß zu der Annahme habe, daß sie dem Tarifvertrag nicht gerecht werde. Die Bekanntgabe der Gehälter und Zulagen würde ihrer Ansicht nach den Betriebsfrieden gefährden. Sie sei lediglich bereit, die Gesamtsumme sowohl der Tarifgehälter als auch der Leistungszulagen mitzuteilen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und den Antrag zurückgewiesen.

Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen Feststellungsantrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II

1 a) Ob die als Beteiligte geladenen Verbände auch Beteiligte im Sinne des § 83 ArbGG sind, brauchte der Senat nicht zu prüfen. Hiergegen sind von keiner Seite Verfahrensrügen erhoben worden.

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend auf das am 21. August 1971 anhängig gemachte Verfahren die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 angewendet. Der von dem Betriebsrat gestellte Antrag ist in die Zukunft gerichtet. Er muß also ab dem Tage des Inkrafttretens des BetrVG 1972 nach diesem Gesetz beurteilt werden.

c) Da es sich im vorliegenden Fall um eine Kompetenzstreitigkeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat handelt, ist das Rechtsschutzinteresse des Antragstellers an der begehrten Feststellung gegeben.

2 Die Frage, ob der Antragsteller in Anwendung des § 80 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbsatz BetrVG 1972 Anspruch auf Einsicht in die Bruttogehaltslisten der Angestellten hat, wenn er wegen der geringen Größe des Betriebes gemäß §§ 27, 28 BetrVG 1972 keinen Betriebsausschuß bilden kann, steht im vorliegenden Fall nicht in Rede. Zu dieser Frage hat sich der Senat deshalb nicht zu äußern.

3 Das Landesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, die Vorlage der von dem Betriebsrat gewünschten Unterlagen entfalle deshalb, weil die Durchführung dieser zum schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrags gehörenden Tarifvorschrift allein Sache des Arbeitgebers sei, der einzelne Angestellte kann aber keinen unmittelbaren Anspruch herleiten. Diese Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist nicht frei von Rechtsirrtum.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die in Abschnitt A Ziff. 3 des Tarifvertrags enthaltene Regelung eine Inhaltsnorm im Sinne des Tarifvertragsrechts ist, die für die tarifunterworfenen Angestellten zwingend und unmittelbar normativ einen Anspruch auf Zahlung einer Leistungszulage begründet, oder aber, ob sie, wie das Landesarbeitsgericht meint, eine zum schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrags gehörende Vorschrift



Ist jedenfalls gibt diese tarifliche Vorschrift den unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Angestellten eine sich zu ihren Gunsten auswirkende Position. Dies genügt, um die Voraussetzungen des § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG 1972 zu erfüllen. Nach dieser gesetzlichen Vorschrift gehört es zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Darauf, ob es sich bei den zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträgen um Tarifbestimmungen normativer oder schuldrechtlicher Art handelt, kommt es bei der weiten Fassung der Bestimmung nicht an. Sie spricht sich nicht von den Tarifverträgen der in Rede stehenden Art und differenziert nicht hinsichtlich ihrer die Arbeitnehmer begünstigenden Wirkung.

Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgabe gewähren § 80 Abs 2 Satz 1 und Satz 2 erster Halbsatz BetrVG 1972 dem Betriebsrat ein ausgedehntes Informationsrecht. Beide Regelungen gehören von ihrem Regelungszweck her innerlich zusammen.

Zu dem Informationsrecht des Betriebsrats zählt nach § 80 Abs 2 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG 1972 sein Recht, ihm auf sein Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Fassung dieser gesetzlichen Bestimmung unterscheidet sich von der des bisherigen § 54 Abs 2 BetrVG 1952 durch das hinzugefügte Wort "jederzeit". Dieses Wort besagt, daß der Betriebsrat bei Durchführung seiner ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben nicht nur dann tätig werden muß oder kann, wenn bestimmte Verdachtsmomente hinsichtlich eines erfolgten oder drohenden Verstoßes gegen die zugunsten der Arbeitnehmer ergangene Regelung vorliegen. Damit entfällt die in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in BAG 4, 217 [220, 221] = AP Nr 1 zu § 54 BetrVG ausgesprochene Einschränkung zu § 54 Abs 2 BetrVG 1952.



Das dem Betriebsrat in § 80 Abs 2 Satz 1 und Satz 2 erster Halbsatz BetrVG 1972 eingeräumte Recht auf Unterrichtung ist ferner erschöpfend, wie sich aus dem Gebrauch des Wortes "umfassend" in § 80 Abs 2 Satz 1 BetrVG 1972 ergibt. Weil § 80 Abs 2 Satz 1 und Satz 2 erster Halbsatz BetrVG 1972 inhaltlich zusammengehören und insgesamt das Informationsrecht des Betriebsrats verbürgen, wäre es sinnwidrig, die umfassende Unterrichtung ausschließlich dann Platz greifen zu lassen, wenn der Arbeitgeber von sich aus unterrichtet. Die Bereitstellung der Grundlagen für die Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats hänge dann vom Arbeitgeber ab.

Der innere Grund für die Regelung nach dem jetzigen Betriebsverfassungsgesetz ist der, daß der Betriebsrat in die Lage versetzt sein soll, die ihm gegenüber der Belegschaft und ihren Angehörigen obliegende soziale Schutzfunktion in einem möglichst großen Ausmaß zu erfüllen. Die Kompetenz des Betriebsrats findet allerdings ihre Schranke an dem die gesamte Rechtsordnung beherrschenden Verbot des Rechtsmißbrauchs. Dafür, daß hier das Verlangen des Antragstellers rechtsmißbrauchlich sein konnte, gibt der Sachverhalt jedoch nichts her. Übrigens ist auch nach dem BetrVG 1972 der Betriebsrat kein dem Arbeitgeber übergeordnetes Kontrollorgan (vgl. BAG 4, 217 [220] = AP Nr. 1 zu § 54 BetrVG).

4 Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich folgendes:

a) Der Abschluß des Tarifvertrags zur Änderung und Ergänzung der in ihm bezeichneten Gehaltstarifverträge für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 29. April 1971 ist ein ausreichender Anlaß für das Begehren des Betriebsrats, das er mit seinem Antrag verfolgt. Des Nachweises besonderer Umstände, aus denen der Verdacht hergeleitet werden konnte, daß die Antragsgegnerin ihren wegen des Tarifvertrags bestehenden Pflichten nicht nachkomme, bedarf es nicht. Auch reicht es nicht aus, daß die Antragsgegnerin dem Betriebsrat lediglich die Gesamtsumme der Tarifgehälter mitteilt. Der Betriebsrat ist vielmehr auch darüber zu unterrichten, aus welchen Tarifgehältern im einzelnen sich die durchschnittliche Tarifgehaltssumme zusammensetzt. Nur dann ist der betriebliche Durchschnitt der Tarifgehaltssumme für



den Betriebsrat berechenbar. Dabei bleibt es nach dem Antrag der Antragsgegnerin überlassen, ob sie dem Betriebsrat die Tarifgehälter der von der Tarifvorschrift erfaßten einzelnen Angestellten mitteilt oder die Tarifgruppen, in die die einzelnen Angestellten eingestuft sind, oder sowohl die Tarifgehälter der einzelnen Angestellten wie ihre Tarifgruppen.

b) Der Betriebsrat hat wegen seiner sozialen Schutzfunktion die Befugnis, die nähere Durchführung der Grundsätze zu kennen, nach denen die Antragsgegnerin die Verteilung vornimmt. Auch der Betriebsrat hat nach § 75 Abs. 1 BetrVG 1972 darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Das Recht auf Kenntnis über die nähere Art der Verteilung stünde ihm nur dann nicht zu, wenn es, vorausgesetzt, dies ist rechtlich möglich, der Antragsgegnerin nach dem Tarifvertrag gestattet wäre, die Verteilung nach freiem Belieben vorzunehmen. Das ist jedoch nicht der Fall.

Der Tarifvertrag enthält hinsichtlich der Verteilung keine Vorschrift. Deshalb muß sie nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen erfolgen. Als solche kommen die §§ 315 und 242 BGB in Betracht. Eine Einschaltung der tarifschließenden Gewerkschaft oder der Betriebsrate ist nicht vorgesehen.

Nach § 315 Abs. 1 BGB ist, wenn die Bestimmung der Leistung einem der Vertragsschließenden überlassen ist, im Zweifel anzunehmen, daß sie nach billigem Ermessen zu treffen ist. Diese Regelung läßt im Streitfall verschiedene Lösungen zu. Angestellte verschiedener Gehaltsgruppen können beispielsweise eine unterschiedliche Leistungszulage erhalten, die Leistungszulage kann sich nach der individuellen Leistung des Angestellten oder auch nach anderen vertretbaren Gesichtspunkten bestimmen. In jedem Fall muß jedoch die Verteilung der Billigkeit entsprechen.

Nach dem weiter anzuwendenden § 242 BGB hat die Antragsgegnerin bei der Verteilung der betrieblichen Tarifgehaltssumme den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Nach diesem Grundsatz darf eine willkürliche



Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen gegenüber in vergleichbarer Lage befindlichen Arbeitnehmern, d.h. ihre willkürliche Herausnahme aus einer bestimmten Ordnung, nicht erfolgen (AP Nr. 4 zu § 242 BGB Gleichbehandlung)

Angesichts der Unterschiedlichkeit der möglichen Lösungen ist es ein berechtigtes Anliegen des Antragstellers, in die Lage versetzt zu werden zu prüfen, ob die Antragsgegnerin ihre Entscheidung über die Art der Gewährung der Leistungszulage nach billigem Ermessen getroffen und den Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet hat. Der Antragsteller ist daher berechtigt, von der Antragsgegnerin die Unterlagen zu verlangen, die es ihm ermöglichen festzustellen, ob die in Abschnitt A Ziff. 3 des Tarifvertrags enthaltene Regelung entsprechend den eben wiedergegebenen Rechtsgrundsätzen von der Antragsgegnerin beachtet und durchgeführt worden ist. Eine solche Prüfung ist jedoch nur möglich, wenn er auch die Verteilung der durchschnittlichen Tarifgehaltssumme auf die Angestellten kennt.

gez. Dr. Müller

Wichmann

Wendel

Dr. Lohauß

Gnade

