

Aktenzeichen: 1 ABR 32/90

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 05. Februar 1991
- 1 ABR 32/90 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Beschluß vom 30. Juni 1989
- 1 BV 11/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 13. Februar 1990
- 13 TaBV 113/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Rechtskraftwirkung gegenüber Betriebserwerber

Gesetz:

BGB § 613 a Abs. 1; ZPO § 325; BetrVG § 77 Abs. 4,
§ 80 Abs. 2, §§ 106, 109

Leitsätze:

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus dem Betriebsverfassungsrecht bestehen für und gegen den jeweiligen Inhaber des Betriebes.

Ist im Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsveräußerer eine Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat rechtskräftig festgestellt worden, so wirkt die Rechtskraft dieser Entscheidung auch gegenüber dem Betriebserwerber jedenfalls dann, wenn die Identität des übernommenen Betriebes erhalten bleibt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 32/90
13 TaBV 113/89 Hamm

Verkündet am
5. Februar 1991

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

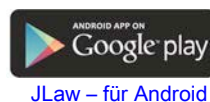
In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 5. Februar 1991 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Pro-



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



fessor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrman
und Dr. Gentz beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen
den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm
vom 13. Februar 1990 - 13 TaBV 113/89 - wird
zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber befaßt sich mit dem Handel und der Reparatur
von Kraftfahrzeugen und beschäftigt in seinem Betrieb in
W 75 Arbeitnehmer. Er hat diesen Betrieb am 15. März
1988 im Konkursverfahren der Gebr. M GmbH (im folgenden nur
Fa. M) durch Rechtsgeschäft nach § 613 a BGB übernommen und
ist in die Arbeitsverhältnisse der bei der Fa. M damals be-
schäftigten rd. 90 Arbeitnehmer eingetreten.

Ende 1984/Anfang 1985 hatte der Betriebsrat von der Fa. M
umfangreiche Auskünfte über die wirtschaftliche Lage des Unter-
nehmens verlangt. Die Fa. M weigerte sich, diese Auskünfte zu
geben. Sie war der Ansicht, solche Auskünfte seien nur einem
Wirtschaftsausschuß zu geben, der in ihrem Unternehmen nicht zu
errichten sei. Dieser Ansicht trat der Betriebsrat in einem
Schreiben vom 25. März 1985 entgegen. In einem Unternehmen, in
dem kein Wirtschaftsausschuß zu bilden sei, sei der Betriebsrat



selbst über alle wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten. In einem umfangreichen Katalog von Fragen verlangte er u.a. Auskunft über die Höhe und Bedingungen aufgenommenen Kredite, über deren Sicherung sowie darüber, inwieweit die Gesellschafter bereit wären, zusätzliche Risiken zu übernehmen, über die Kosten- und Gewinnsituation in den einzelnen Sparten des Neu- und Altwa-gengeschäftes, der Kfz-Reparatur und ähnliches. Die Fa. M lehnte solche Auskünfte ab.

Im Herbst 1985 kam es zwischen der Fa. M und ihrem Betriebsrat anlässlich einer Zusammenlegung ihrer beiden Betriebsstätten in W zu Meinungsverschiedenheiten darüber, ob es sich bei dieser Zusammenlegung um eine Betriebsänderung handelt. Auch in diesem Zusammenhang verlangte der Betriebsrat von der Fa. M eine Reihe von Auskünften, die zu geben die Fa. M sich weigerte. Der Betriebsrat hat daraufhin vor dem Arbeitsgericht ein Beschlußverfahren anhängig gemacht (2 BV 15/85, ArbG Bochum) und in diesem zuletzt beantragt,

1. der Fa. M aufzugeben, ihm, dem Betriebsrat, folgende wirtschaftliche Informationen unter Vorlage von Unterlagen zu erteilen:

- a) Die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
- b) Liquiditätslage, Belastung des Unternehmens
- c) Absatzlage
- d) Investitionsvorhaben
- e) Rationalisierungsvorhaben
- f) Einschränkungen oder Stilllegungen von Betrieben oder Betriebsteilen



g) Änderung von Betriebsorganisationen

h) Sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren könnten, wie z.B. Eigentums- und Besitzverhältnisse am Unternehmen, Stammkapital usw.

i) Nähere Gründe und Auswirkungen der Schließung des Zweigbetriebes M straße 11 zum 31.10.1985 unter Vorlage der Rentabilitätsberechnungen.

2. Festzustellen, daß die Schließung des Zweigbetriebes M straße 11 zum 31.10.1985 eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG darstelle und die Fa. M insoweit die Informations- und Beratungspflichten nach § 111 BetrVG verletzt habe.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluß vom 24. März 1986 den Anträgen des Betriebsrats in vollem Umfange stattgegeben. Der Beschluß ist rechtskräftig geworden. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Arbeitsgericht im wesentlichen darauf abgestellt, daß in Betrieben mit in der Regel 100 oder weniger ständig beschäftigten Arbeitnehmern dem Betriebsrat selbst die in § 106 BetrVG normierten Unterrichtsrechte des Wirtschaftsausschusses zustehen.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, nach dem Betriebsübergang schulde der Arbeitgeber als jetziger Betriebsinhaber die sich aus dem rechtskräftigen Beschluß des Arbeitsgerichts ergebende Unterrichtung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Auch die Fa. M habe in der Folgezeit den Betriebsrat jeweils unter Vorlage der entsprechenden Unterlagen unterrichtet, woraus sich eine Regelungsabrede ergebe, an die der Arbeitgeber als neuer Betriebsinhaber ebenfalls gebunden sei.



Der Betriebsrat hat vom Arbeitgeber wiederholt eine Unter-
richtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage von
Unterlagen verlangt, was der Arbeitgeber abgelehnt hat. Der Be-
triebsrat hat daher das vorliegende Verfahren anhängig gemacht,
in dem er beantragt,

den Arbeitgeber zu verpflichten, ihm die
testierte Eröffnungsbilanz und den Status
per 30.06. und 31.12.1988 sowie die monat-
liche kurzfristige Eröffnungsrechnung (KER)
ab Betriebsübernahme zur Einsichtnahme vor-
zulegen,

den Arbeitgeber zu verpflichten, ihm

a) die vom Steuerberater oder Wirtschaftsprü-
fer testierte Eröffnungsbilanz vorzulegen,

b) die quartals- und halbjahresbezogenen Ab-
schlüsse innerhalb des dem Quartal folgenden
Monats vorzulegen,

c) die kurzfristigen Erfolgsbilanzen, die monats-
bezogen sind, in dem dem Berichtsmonat folgen-
den Monat vorzulegen,

d) vollständige Jahresabschlüsse spätestens in
dem dem Geschäftsjahr folgenden Quartal vorzule-
gen.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Er ist der Ansicht, die Rechtskraft des genannten Beschlusses
des Arbeitsgerichts erstrecke sich nicht auf ihn als neuen Be-
triebsinhaber. Der Beschluß des Arbeitsgerichts sei dadurch, daß
die Fa. M dem Betriebsrat die darin umschriebenen Auskünfte
erteilt habe, erfüllt und verbraucht. Auf Betriebe mit 100 oder
weniger Arbeitnehmern finde § 106 BetrVG keine Anwendung.



Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen, das Landesarbeitsgericht dessen Beschwerde zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat - allerdings nur im Ergebnis - zu Recht die Anträge des Betriebsrats für unbegründet erachtet.

I. Unmittelbar auf § 106 Abs. 2 und § 108 Abs. 5 BetrVG kann der Betriebsrat seinen Anspruch auf Vorlage der in den Anträgen bezeichneten Unterlagen nicht stützen.

Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 8. August 1989 (BAGE 62, 294 = EzA § 106 BetrVG 1972 Nr. 8) entschieden, daß der Wirtschaftsprüferbericht nach § 321 HGB eine Unterlage ist, die eine wirtschaftliche Angelegenheit des Unternehmens im Sinne von § 106 Abs. 2 BetrVG betrifft - nämlich die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens im Sinne von § 106 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG -. Für den Jahresabschluß - die Bilanz - ergibt sich dies unmittelbar aus § 108 Abs. 5 BetrVG. Für die im vorliegenden Verfahren vom Betriebsrat verlangten Unterlagen, die Eröffnungsbilanzen, Erfolgsbilanzen und Quartals- und Halbjahresabschlüsse kann nichts anderes gelten.

Gleichwohl scheidet § 106 Abs. 2 BetrVG als unmittelbare Grundlage für einen Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage dieser Unterlagen aus. § 106 BetrVG gilt nur für Unternehmen mit in der



Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern, in denen nach § 106 Abs. 1 BetrVG ein Wirtschaftsausschuß zu bilden ist. Im Unternehmen des Arbeitgebers sind jedoch nur 75 Arbeitnehmer beschäftigt.

II. Der Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage der im Antrag genannten Unterlagen ergibt sich auch nicht aus § 80 Abs. 2 BetrVG. Nach dieser Vorschrift ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

1. § 80 Abs. 2 BetrVG scheidet als Grundlage für einen Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage der genannten Unterlagen allerdings nicht schon deswegen aus, weil eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers nur gegenüber dem Wirtschaftsausschuß besteht oder bestehen kann. Die §§ 106 ff. BetrVG mit den hier geregelten Pflichten des Unternehmers, den Wirtschaftsausschuß zu unterrichten und Unterlagen vorzulegen, sind gegenüber den sonstigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die Ansprüche des Betriebsrats auf Unterrichtung und Vorlage oder Überlassung von Unterlagen regeln, keine Spezialvorschriften in dem Sinne, daß ein Anspruch des Betriebsrats auf Unterrichtung unter Vorlage erforderlicher Unterlagen hinsichtlich solcher "wirtschaftlichen Angelegenheiten" nicht besteht, über die nach § 106 BetrVG der Wirtschaftsausschuß zu unterrichten ist (so aber Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 10). Zwar trifft es zu, daß die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers und seine Pflicht zur Vorlage



von Unterlagen nach § 80 Abs. 2 BetrVG insoweit eingeschränkt, modifiziert oder konkretisiert wird, als Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes in bezug auf einzelne Beteiligungstatbestände die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers näher umschreiben und insbesondere die Unterrichtung anhand von Unterlagen einschränken und insoweit der Regelung in § 80 Abs. 2 BetrVG vorgehen. Die in bezug auf einzelne Beteiligungsrechte im einzelnen geschuldete Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber schließt aber den Anspruch des Betriebsrats auf eine weitergehende Unterrichtung nach § 80 Abs. 2 BetrVG nicht aus, wenn diese zur Wahrnehmung anderer Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist (Beschluß des Senats vom 18. Oktober 1988, BAGE 60, 57 = EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 69). In dieser Entscheidung hat der Senat ausgesprochen, daß die Unterrichtung des Betriebsrats über den Inhalt des Arbeitsvertrages eines Arbeitnehmers nicht erforderlich ist, damit der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht anläßlich der Einstellung dieses Arbeitnehmers wahrnehmen kann, daß aber die Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu wachen, gleichwohl einen Anspruch auf Unterrichtung über vereinbarte Arbeitsbedingungen begründen kann. Über wirtschaftliche Angelegenheiten, über die nach § 106 Abs. 2 BetrVG der Wirtschaftsausschuß zu unterrichten ist, kann daher auch der Betriebsrat selbst eine Unterrichtung unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen verlangen, wenn und soweit dies zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Wirtschaftsausschuß zu unterrichten ist, gehören z.B. nach § 106



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abs. 3 Nr. 4 bis 9 BetrVG Rationalisierungsvorhaben, Fabrikations- und Arbeitsmethoden, die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen, deren Verlegung oder Zusammenschluß sowie die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks. Diese können sich gleichzeitig als eine konkrete geplante Betriebsänderung darstellen, über die nach § 111 BetrVG der Betriebsrat zu unterrichten ist, unabhängig davon, ob im Unternehmen ein Wirtschaftsausschuß zu bilden ist oder nicht.

Rationalisierungsvorhaben und Änderungen der Fabrikations- und Arbeitsmethoden werden vielfach auch Auswirkungen auf die Personalplanung haben und Änderungen von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen zum Inhalt haben und damit Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 90 und 92 BetrVG auslösen, wiederum unabhängig davon, ob im Unternehmen ein Wirtschaftsausschuß besteht oder nicht.

Daraus folgt, daß die Informationsansprüche nach § 106 Abs. 2 BetrVG und § 80 Abs. 2 BetrVG nebeneinander bestehen (ebenso Fabricius, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 106 Rz 76). Inhaber des Anspruchs auf Information nach § 106 Abs. 2 BetrVG ist der Wirtschaftsausschuß, während § 80 Abs. 2 BetrVG den Informationsanspruch des Betriebsrats regelt. Ein Konkurrenzverhältnis zwischen beiden Anspruchsgrundlagen besteht daher nicht (Beschuß des Senats vom 20. September 1990 - 1 ABR 74/89 -, nicht veröffentlicht).

2. Können damit Ansprüche des Betriebsrats auf Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 80 Abs. 2 BetrVG auch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dann gegeben sein, wenn über diese wirtschaftlichen Angelegenheiten der Wirtschaftsausschuß nach § 106 Abs. 2 BetrVG zu unterrichten ist, so bleibt die Frage zu beantworten, wie diese Unterrichtsansprüche zu harmonisieren sind, wenn der Unternehmer nach § 106 Abs. 2 BetrVG eine Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses über wirtschaftliche Angelegenheiten verweigern kann, weil dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Für den Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der Senat in seiner Entscheidung vom 31. Januar 1989 (- 1 ABR 72/82 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) ausgesprochen, daß eine danach erforderliche Auskunft vom Arbeitgeber nicht deswegen verweigert werden könne, weil Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet würden; jedenfalls dann nicht, wenn es sich nicht um eine Auskunft in wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne von § 106 Abs. 3 BetrVG handelt (so auch Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 80 Rz 36; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 40; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 32; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 80 Rz 31).

Ob dies auch für eine Unterrichtung über wirtschaftliche Angelegenheiten im genannten Sinne gilt, ist im Schrifttum umstritten. Eine Beschränkung des Unterrichtsanspruches des Betriebsrats über wirtschaftliche Angelegenheiten nach § 80 Abs. 2 BetrVG im Hinblick auf eine Gefährdung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen wird vielfach mit der Begründung bejaht, daß der dem Unternehmer anlässlich der Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses eingeräumte Schutz vor einer Gefährdung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen nicht dadurch unterlaufen werden könne, daß



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

entsprechende Auskünfte dem Betriebsrat uneingeschränkt zu erteilen seien (so Galperin/Löwisch, aaO, § 80 Rz 32, § 90 Rz 7 a und § 111 Rz 41; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 80 Rz 31, § 90 Rz 4; Stege/Weinspach, aaO, § 90 Rz 17; Oetker/Lunk, Der Betriebsrat – ein Ersatzorgan für den Wirtschaftsausschuß?, DB 1990, 2320, 2324; anderer Ansicht: Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 80 Rz 69 und ZfA 1983, 171; Fabricius, GK-BetrVG, § 111 Rz 80; Wiese, GK-BetrVG, § 90 Rz 21; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 40, anders jedoch § 111 Rz 111).

Nach der Ansicht des Senats ist auch der Anspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG auf Unterrichtung über wirtschaftliche Angelegenheiten nicht insoweit eingeschränkt, als dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers gefährdet werden können.

Der Betriebsrat ist hinsichtlich einzelner der in § 106 Abs. 3 BetrVG genannten wirtschaftlichen Angelegenheiten nach anderen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes – so auch nach § 80 Abs. 2 BetrVG – nur dann zu unterrichten, wenn sich für ihn insoweit eine konkrete Aufgabe stellt, sei es, daß eine Betriebsänderung geplant ist, sei es, daß die wirtschaftliche Angelegenheit andere beteiligungspflichtige Maßnahmen für den Betrieb zur Folge hat. Um die dabei bestehenden Beteiligungsrechte wirksam ausüben zu können, muß der Betriebsrat umfassend unterrichtet werden. Ihm können nicht erforderliche Informationen unter Berufung auf eine Gefährdung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen vorenthalten werden. Die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses über wirtschaftliche Angelegenheiten setzt hingegen früher an.



Sie ist nicht auf einen konkreten Betrieb, sondern auf das Unternehmen bezogen. Sie hat nicht unmittelbar eine einzelne beteiligungspflichtige Maßnahme zum Inhalt. Wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne von § 106 Abs. 3 BetrVG sollen in einem frühen Stadium mit einem sachverständigen Gremium beraten werden, bevor es in den Betrieben zu beteiligungspflichtigen Maßnahmen kommt. Von daher ist es gerechtfertigt, zumindest aber verständlich, daß dem Wirtschaftsausschuß trotz der auch für seine Mitglieder bestehenden Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG Informationen verweigert werden können, durch die Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Beteiligungsrechte des Betriebsrats an konkreten beteiligungspflichtigen Maßnahmen hinsichtlich der einzelnen Betriebe werden dadurch nicht geschmälert oder gehindert, weil er, wenn er zur Wahrnehmung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz aufgerufen ist, etwa noch erforderliche weitere Informationen verlangen kann.

3. Scheidet damit § 80 Abs. 2 BetrVG nicht generell als Anspruchsgrundlage für das Verlangen des Betriebsrats auf Vorlage der im Antrag genannten Unterlagen aus, so ist diese Vorschrift im vorliegenden Falle dennoch nicht geeignet, den Anspruch des Betriebsrats zu rechtfertigen. Es ist nicht ersichtlich, zu welchen Aufgaben des Betriebsrats die Kenntnis dieser Unterlagen einen konkreten Bezug haben kann.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß die vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG geschuldete Unterrichtung des Betriebsrats - auch durch Überlassung der erforder-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lichen Unterlagen - den Betriebsrat in die Lage versetzten soll, in eigener Verantwortung selbst zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muß (Beschuß des Senats vom 17. März 1987, BAGE 54, 278 = AP Nr. 29 zu § 80 BetrVG 1972). Soweit sich für den Betriebsrat jedoch Aufgaben erst dann stellen, wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme ergreift oder plant, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslöst, kann der Betriebsrat die Vorlage von Unterlagen, die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sind, auch erst dann verlangen, wenn der Arbeitgeber tätig wird (Beschuß des Senats vom 27. Juni 1989 - 1 ABR 19/88 - AP Nr. 37 zu § 80 BetrVG 1972).

Daraus folgt zunächst, daß der Betriebsrat nicht jede Auskunft verlangen kann, nur weil die dadurch vermittelten Kenntnisse ihn insgesamt sachkundiger machen. Die immer wieder und auch im vorliegenden Verfahren vom Betriebsrat vorgetragene Argumentation, er könne nur bei vollständiger Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und nur in Kenntnis auch von Hintergrundinformationen seine Aufgaben und Beteiligungsrechte sachgerecht auch zum Wohle des Betriebes wahrnehmen, findet daher in § 80 Abs. 2 BetrVG keine Stütze.

Auch das Vorbringen des Betriebsrats hinsichtlich der Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte bei der Anordnung von Überstunden und seiner Pläne für die Einführung eines Leistungslohnsystems läßt nicht erkennen, warum der Betriebsrat von diesen Mitbestimmungsrechten nur dann einen sachgemäßen Gebrauch machen



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



kann, wenn ihm die im Antrag geforderten Unterlagen laufend vorgelegt werden.

Auf § 80 Abs. 2 BetrVG kann daher der Anspruch des Betriebsrats nicht gestützt werden.

III. In Betrieben und Unternehmen, in denen ein Wirtschaftsausschuß nach § 106 Abs. 1 BetrVG nicht zu bilden ist, stehen die dem Wirtschaftsausschuß zukommenden Rechte auf Unterrichtung und Vorlage von Unterlagen auch nicht unmittelbar dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat zu. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Den Ausführungen der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zu dieser Frage vermag der Senat nicht zu folgen.

1. Die Frage, ob in Unternehmen ohne Wirtschaftsausschuß die in § 106 Abs. 2 BetrVG normierten Ansprüche auf Unterrichtung und Vorlage von Unterlagen dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat selbst zustehen, wird im Schrifttum überwiegend verneint (Dietz/Richardi, aaO, § 106 Rz 11; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 106 Rz 2; Stege/Weinspach, aaO, §§ 106 bis 109 Rz 4 b; Rumpff/Boewer, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, 3. Aufl. 1990, S. 188; Oetker/Lunk, aaO, S. 2321; nicht eindeutig Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 106 Rz 6). Demgegenüber wird mit der Begründung, der Wirtschaftsausschuß sei ohnehin lediglich ein Hilfsorgan des Betriebsrats und habe diesen über jede Sitzung unverzüglich und vollständig zu unterrichten, die Ansicht vertreten, daß die einem Wirtschaftsausschuß zustehenden Unterrichtungs- und Beratungsrechte in Unternehmen ohne Wirtschaftsausschuß dem Betriebsrat zustehen (Fabricius, GK-BetrVG,



§ 106 Rz 11; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke/Klebe, BetrVG, Baskommentar, 4. Aufl., § 106 Rz 4; Wendeling-Schröder, Informationsrechte nach § 106 BetrVG in "Kleinunternehmen", AiB 1986, 226; Bösche-Moderegger/Grimberg, AuR 1990, 298 und zuletzt Mayer, Wirtschaftliche Information in Kleinunternehmen, AuR 1991, 14).

2. Der Senat hat eine vergleichbare Fragestellung schon einmal im Zusammenhang mit dem Recht auf Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten entschieden.

Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG ist der Betriebsausschuß oder ein anderer nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuß des Betriebsrats berechtigt, in die Lohn- oder Gehaltslisten Einsicht zu nehmen. Im Hinblick auf diese Einschränkung des Einsichtsrechts war zu entscheiden, ob und gegebenenfalls für wen ein solches Einsichtsrecht dann besteht, wenn der gewählte Betriebsrat wegen seiner geringen Größe, die ihrerseits von der Größe des Betriebes abhängig ist, einen Betriebsausschuß nicht bilden kann. Der Senat hat entschieden, daß auch in diesen Fällen dem Betriebsrat das Einsichtsrecht zusteht, dieses aber nur vom Betriebsratsvorsitzenden oder einem anderen beauftragten Mitglied des Betriebsrats wahrgenommen werden kann (Beschuß vom 23. Februar 1973, BAGE 25, 75 = AP Nr. 2 zu § 80 BetrVG 1972; Beschuß vom 18. September 1973, BAGE 25, 292 = AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972). Der Senat hat seine Entscheidung damit begründet, daß die Aufgaben des Betriebsrats, insbesondere seine allgemeinen Aufgaben nach den §§ 75 und 80 Abs. 1 BetrVG für alle Betriebe gleich seien, soweit nicht in personellen und wirtschaftlichen



Angelegenheiten ausdrücklich Einschränkungen erfolgt sind. Deswegen müsse der Betriebsrat unabhängig von seiner Größe die gleichen Informationsrechte haben. Die Beschränkung des Einblicksrechts auf den Betriebsausschuß oder auf einen anderen Ausschuß beruhe allein auf praktischen Erwägungen. Beschränkungen der Informationsrechte des Betriebsrats im Hinblick auf die Betriebsgröße würden im Betriebsverfassungsgesetz sonst ausdrücklich ausgesprochen, wie etwa in den §§ 99 Abs. 1, 106 Abs. 1, 110 oder 111 BetrVG.

Diesen Gedanken greift Mayer (aa0, S. 15 f.) auf: Während der Wirtschaftsausschuß nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 als selbständiges, paritätisch besetztes Organ der Betriebsverfassung der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat habe dienen sollen, sei der Wirtschaftsausschuß des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 ein reines Informationsorgan des Betriebsrats geworden. Die im Regierungsentwurf vorgesehene Möglichkeit, daß der Betriebsrat selbst die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses übernehmen könne, sei mit Rücksicht darauf fallengelassen worden, daß dann der Wirtschaftsausschuß ein zu großes Gremium werden könne. Nur deswegen sei es zu der Regelung gekommen, daß die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses lediglich auf einen Ausschuß des Betriebsrats übertragen werden könnten. Aus dem Funktionswandel des Wirtschaftsausschusses und den Gründen für den Ausschluß der Möglichkeit, daß der Betriebsrat selbst die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses übernehmen könne, entnimmt Mayer eine planwidrige Regelungslücke im Betriebsverfassungsgesetz, die dahin zu schließen sei, daß in Betrieben ohne



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wirtschaftsausschuß die Rechte des Wirtschaftsausschusses dem Betriebsrat unmittelbar zustehen, zumal Gründe für eine Beschränkung der Informationsrechte in Kleinbetrieben, anders als bei § 111 BetrVG nicht ersichtlich seien, da der kleinere Unternehmer durch Informationspflichten nicht unzumutbar und insbesondere nicht finanziell belastet werde.

3. Die gesetzliche Regelung läßt es entgegen den dargestellten Überlegungen nicht zu, in Unternehmen ohne einen Wirtschaftsausschuß die Unterrichtsrechte des Wirtschaftsausschusses nach § 106 BetrVG unmittelbar dem Betriebsrat zuzusprechen. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält insoweit keine Lücke.

a) Die §§ 106 bis 113 BetrVG regeln die Beteiligung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Der erste Unterabschnitt mit den §§ 106 bis 110 ist mit "Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten" überschrieben. Dabei regeln die §§ 106 bis 109 BetrVG die Bildung und Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses, während in § 110 die unmittelbare Unterrichtung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber über wirtschaftliche Angelegenheiten geregelt ist. In diesem Zusammenhang unterscheidet das Gesetz vier Unternehmensgrößen. In Unternehmen mit mehr als 1000 Arbeitnehmern hat der Unternehmer die Arbeitnehmer einmal im Vierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuß schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten. In Unternehmen mit 101 bis 1000 Arbeitnehmern hat die Unterrichtung nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuß mündlich zu erfolgen. In



Unternehmen mit 21 bis 100 Arbeitnehmern - ausdrücklich "in Unternehmen, in denen ein Wirtschaftsausschuß nicht zu errichten ist" - erfolgt die mündliche Unterrichtung nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat. Lediglich in Unternehmen mit 20 oder weniger Arbeitnehmern entfällt eine solche Unterrichtung.

Diese Regelung zeigt, daß der Gesetzgeber bei der Normierung von Unterrichtungspflichten des Unternehmers in wirtschaftlichen Angelegenheiten gesehen hat, daß es Unternehmen gibt, in denen ein Wirtschaftsausschuß nicht zu bilden ist. Er hat auch für diese Unternehmen die unmittelbare Unterrichtung der Arbeitnehmer durch den Unternehmer vorgeschrieben und dabei ausdrücklich geregelt, daß diese Unterrichtung in Abstimmung mit dem Betriebsrat erfolgen soll. Wäre der Gesetzgeber davon ausgegangen, daß die Rechte des Wirtschaftsausschusses in Unternehmen, in denen kein Wirtschaftsausschuß zu bilden ist, vom Betriebsrat wahrzunehmen sind, hätte es dieser ausdrücklichen Regelung nicht bedurft (so im Ergebnis auch Oetker/Lunk, aaO, S. 2321 f.).

b) Auch wenn man davon ausgeht, daß die Möglichkeit des Betriebsrats, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses selbst zu übernehmen, deswegen gestrichen worden ist, um ein zu großes Gremium zu verhindern, folgt daraus nicht, daß die Unterrichtung über wirtschaftliche Angelegenheiten nur aus Praktikabilitätsgründen gegenüber dem Wirtschaftsausschuß erfolgen soll. Auch die Möglichkeit, daß der Betriebsrat selbst die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses übernimmt, war nur für den Fall im Entwurf enthalten, daß überhaupt ein Wirtschaftsausschuß zu bilden ist,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dem die Unterrichts- und Beratungsrechte des § 106 BetrVG zustehen. Daß in kleineren Unternehmen ohne Wirtschaftsausschuß diese Rechte dem Betriebsrat zustehen sollten, folgt daraus nicht. Die gegenüber dem Wirtschaftsausschuß bestehenden Unterrichtsrechte waren wie auch im Betriebsverfassungsgesetz 1952 von Anfang an nur für größere Unternehmen vorgesehen. Der Vorschlag der Gewerkschaften, die Rechte und Pflichten des Wirtschaftsausschusses allgemein und in jedem Unternehmen auf den Betriebsrat zu übertragen und den Wirtschaftsausschuß entfallen zu lassen (vgl. Protokoll über die 45. und 46. Sitzung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung am 24. und 25. Februar 1971, S. 130), ist gerade nicht Gesetz geworden.

c) Auch aus dem Sinn und Zweck der dem Wirtschaftsausschuß eingeräumten Rechte folgt nicht, daß diese in Unternehmen ohne Wirtschaftsausschuß dem Betriebsrat zustehen müssen oder zukommen sollen.

Wie dargelegt, hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG und den anderen speziellen Vorschriften des Gesetzes einen Anspruch auf umfassende Unterrichtung - weitgehend unter Vorlage oder Überlassung von Unterlagen - in allen Angelegenheiten, in denen eine solche Unterrichtung zur Wahrnehmung seiner einzelnen Aufgaben und Beteiligungsrechte erforderlich ist. Von diesen Unterrichtsrechten des Betriebsrats unterscheidet sich das Unterrichtsrecht des Wirtschaftsausschusses. Es ist teils enger, als es im Hinblick auf eine Gefährdung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen ausgeschlossen oder eingeschränkt ist, und



teils weiter, als es sich nicht nur auf konkrete beteiligungs-
pflichtige Maßnahmen in einzelnen Betrieben, sondern generell auf
wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens bezieht.

Darüber hinaus kommt dem Wirtschaftsausschuß nicht nur die
Aufgabe zu, die Unterrichtung durch das Unternehmen über wirt-
schaftliche Angelegenheiten entgegenzunehmen und die so erlangten
Informationen an den Betriebsrat weiterzugeben. Der Wirtschafts-
ausschuß hat vielmehr die wirtschaftlichen Angelegenheiten mit
dem Unternehmen zu beraten. Gerade diese Beratung wirtschaftli-
cher Angelegenheiten des ganzen Unternehmens ist ein wesentlicher
Teil der in den §§ 106 bis 113 BetrVG geregelten Beteiligung der
Arbeitnehmer an wirtschaftlichen Angelegenheiten überhaupt. Diese
Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten zwischen Unternehmer
und Wirtschaftsausschuß dient der Vorbereitung von unterneh-
merischen Entscheidungen auf diesem Gebiet und hat damit eine
- wenn auch nur argumentative - Beteiligung der Arbeitnehmer des
Unternehmens an diesen Entscheidungen zum Inhalt. Diese Be-
teiligung an Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten
ist, wie die Beteiligung in sozialen und personellen Angelegen-
heiten in den anderen Abschnitten des vierten Teils des Betriebs-
verfassungsgesetzes, in den §§ 106 ff. BetrVG eigenständig und
abschließend geregelt. Aus dieser Regelung folgt, daß sie nur
über den Wirtschaftsausschuß erfolgen soll und daß dieser nur in
Unternehmen ab einer bestimmten Größenordnung zu bilden ist mit
der Folge, daß in kleineren Unternehmen eine solche Beteiligung
der Arbeitnehmer durch Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten
nicht stattfindet. Die einzelnen Betriebsräte haben zwar nach
§ 111 Satz 1 BetrVG geplante Betriebsänderungen für ihren Betrieb



mit dem Arbeitgeber zu beraten, ein allgemeines Beratungsrecht wirtschaftlicher Angelegenheiten ist den einzelnen Betriebsräten jedoch nicht eingeräumt worden. Die Unterrichtung über wirtschaftliche Angelegenheiten erfolgt damit nicht nur aus Praktikabilitätsgesichtspunkten über den Wirtschaftsausschuß, sofern ein solcher zu bilden ist, im übrigen aber unmittelbar an den Betriebsrat. Sie soll vielmehr nur erfolgen, wenn im Unternehmen aufgrund seiner Größe überhaupt ein Wirtschaftsausschuß als sachverständiges Gremium (s. § 107 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) zu bilden ist, mit dem diese wirtschaftlichen Angelegenheiten auch beraten werden können.

d) Dem steht nicht entgegen, daß nach der Rechtsprechung des Senats und der damit übereinstimmenden Meinung im Schrifttum der Wirtschaftsausschuß nur ein Hilfsorgan des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats ist und "damit letztlich nur der Erfüllung von Aufgaben des Betriebsrats bzw. des Gesamtbetriebsrats dient", wie es der Senat formuliert hat (Beschuß vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 34/75 - AP Nr. 1 zu § 108 BetrVG 1972; Beschuß vom 18. November 1980, BAGE 34, 260 = AP Nr. 2 zu § 108 BetrVG 1972; ebenso der Sechste Senat Beschuß vom 25. Juni 1987, BAGE 55, 386 = AP Nr. 6 zu § 108 BetrVG 1972).

Die genannten Entscheidungen sind sämtlich im Zusammenhang mit der Frage ergangen, ob an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses ein Vertreter der Gewerkschaften teilnehmen kann. Der Senat hat mit Rücksicht darauf, daß der Wirtschaftsausschuß vom Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat bestellt wird, daß der Be-



etriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem seiner Ausschüsse übertragen kann und daß Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat und Unternehmer nach § 109 BetrVG letztlich darüber zu streiten und zu entscheiden haben, welche Auskünfte dem Wirtschaftsausschuß zu erteilen sind, ausgesprochen, daß der Wirtschaftsausschuß, was seine Organisationsstruktur, seine Geschäftsführung und seine Arbeitsweise anbetrifft, wie ein Ausschuß des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats zu behandeln ist, so daß entsprechend § 31 BetrVG auch ein Beauftragter einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses teilnehmen kann. Damit ist aber nicht gesagt, daß die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses nach § 106 Abs. 1 BetrVG an sich solche des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats sind, die der Wirtschaftsausschuß lediglich aus Praktikabilitätsgründen für den Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat wahrzunehmen und zu erledigen hat.

Auch die Aussage, der Wirtschaftsausschuß diene letztlich nur der Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats, ist nicht in diesem Sinne zu verstehen. Es liegt auf der Hand, daß die Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten mit dem Wirtschaftsausschuß und die anschließende Unterrichtung des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats über diese Angelegenheiten und deren Beratung durch den Wirtschaftsausschuß der Erfüllung einzelner Aufgaben des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats dient und nützlich ist. Es ist daher auch nur folgerichtig, wenn nach § 109 BetrVG dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat die letzte Entscheidung darüber obliegt, ob der Wirtschaftsausschuß bestimmte Auskünfte vom Unternehmer soll verlangen können (vgl. Beschluß



des Senats vom 8. August 1989 - 1 ABR 61/88 - BAGE 62, 294 = EzA § 106 BetrVG 1972 Nr. 8 mit Anm. Henssler).

Die Aufgabe selbst, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten, ist jedoch eine eigenständige Aufgabe des Wirtschaftsausschusses, die nur diesem obliegt. Daß der Wirtschaftsausschuß insoweit ein eigenständiges Organ ist, folgt auch aus § 109 Satz 1 BetrVG. Danach hat zunächst der Wirtschaftsausschuß zu entscheiden, ob er vom Unternehmer weitere Auskünfte oder die Vorlage weiterer Unterlagen verlangen will, bevor Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat und Unternehmer sich über die Berechtigung dieses Verlangens einigen sollen oder darüber die Einigungsstelle zu entscheiden hat. Hält sich der Wirtschaftsausschuß für ausreichend unterrichtet, kann auch der Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat keine weitergehende Unterrichtung verlangen.

4. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungen des Unternehmers in wirtschaftlichen Angelegenheiten durch deren Beratung soll nach allem nur dann erfolgen, wenn ein Wirtschaftsausschuß zu bilden ist, d.h. nur in Unternehmen ab der in § 106 Abs. 1 BetrVG genannten Größenordnung. Kommt eine Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten auf dieser Stufe durch einen Wirtschaftsausschuß nicht in Betracht, weil ein solcher nicht zu errichten ist, entfallen auch die auf diese Beratung bezogenen Unterrichtungspflichten des Unternehmens. Dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat stehen die auf diese Beratung bezogenen Unterrichtungsansprüche des Wirtschaftsausschusses nach § 106 Abs. 2



BetrVG nicht zu. Dieser ist auf diejenigen Unterrichtsansprüche verwiesen, die ihm aufgrund der sonstigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes in wirtschaftlichen Angelegenheiten aus eigenem Recht zustehen.

IV. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Vorlage der begehrten Unterlagen folgt jedoch aus dem rechtskräftigen Beschluß des Arbeitsgerichts Bochum in dem Beschlußverfahren zwischen dem Betriebsrat und der damaligen Betriebsinhaberin, der Fa. M

1.a) Das Landesarbeitsgericht hat allerdings gemeint, ein Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage der begehrten Unterlagen ergebe sich aus dem rechtskräftigen Beschluß des Arbeitsgerichts nicht. Durch diesen Beschluß sei die Fa. M zur Erteilung von Informationen und zur Vorlage von Unterlagen verpflichtet worden. Diesen Verpflichtungen sei die Fa. M nachgekommen und damit sei der durch den Beschluß des Arbeitsgerichts rechtskräftig festgestellte Anspruch des Betriebsrats erfüllt worden. Aus diesem Beschluß ergebe sich kein Anspruch des Betriebsrats für alle Zukunft.

b) Dieser Würdigung vermag der Senat nicht zu folgen.

aa) Der Beschluß des Arbeitsgerichts bringt mit den Worten "die Antragsgegnerin - die Fa. M - ist verpflichtet, ..." das Bestehen einer Verpflichtung der Fa. M zur Unterrichtung und Vorlage von Unterlagen zum Ausdruck, die in der folgenden Aufzählung unter a) bis h) näher eingegrenzt wird. Die dabei genann-



ten Gegenstände bzw. Angelegenheiten, über die die Fa. M unterrichten und Unterlagen vorlegen soll, stimmen weitgehend wörtlich mit den in § 106 Abs. 3 BetrVG genannten "wirtschaftlichen Angelegenheiten" überein, über die nach § 106 Abs. 2 BetrVG der Unternehmer den Wirtschaftsausschuß unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten hat. Es sind dies

- die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens, zu der auch die Liquiditätslage gehört, Abs. 3 Nr. 1
- die Absatzlage, Abs. 3 Nr. 2
- Investitionsvorhaben, Abs. 3 Nr. 3 (wobei Investitionsvorhaben und Investitionsprogramme sachlich dasselbe sind)
- Rationalisierungsvorhaben, Abs. 3 Nr. 3
- Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen, Abs. 3 Nr. 6
- Änderung der Betriebsorganisation, Abs. 3 Nr. 9
- sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können, Abs. 3 Nr. 10.

Der Tenor der Entscheidung des Arbeitsgerichts gibt damit im Ergebnis lediglich - wenn auch nur zu einem Teil - den Gesetzesbefehl wieder, der sich in § 106 Abs. 2 in Verb. mit Abs. 3 BetrVG an den Unternehmer richtet und diesen zur Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses über diese wirtschaftlichen Angelegenheiten verpflichtet. Der Unterschied besteht lediglich darin, daß der Beschluß des Arbeitsgerichts die Fa. M nicht zur Unterrichtung eines Wirtschaftsausschusses verpflichtet, sondern ausspricht, daß sie unmittelbar zur entsprechenden Unterrichtung des antragstellenden Betriebsrats verpflichtet ist.



Schon diese Fassung des Tenors rechtfertigt nicht die Annahme des Landesarbeitsgerichts, damit sei der Fa. M lediglich eine Leistungspflicht auferlegt worden, die diese in der Vergangenheit erfüllt habe, womit der Titel verbraucht sei. Irgendeine zeitliche Beschränkung der ausgesprochenen Verpflichtung zur Unterrichtung und zur Vorlage von Unterlagen ist dem Beschluß des Arbeitsgerichts nicht zu entnehmen. Auch aus den Ausführungen des Arbeitsgerichts (S. 10 des Beschlusses), "es sei nichts dafür ersichtlich, daß durch die Weitergabe der wirtschaftlichen Informationen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse der Fa. M gefährdet würden", ergibt sich entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht zwingend, daß nur eine einmalig zu erfüllende Unterrichtungspflicht ausgesprochen worden sei, weil für eine Unterrichtung über diese Angelegenheiten in künftigen Fällen gar nicht habe geprüft werden können, ob Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet würden. Das Arbeitsgericht hat ersichtlich darauf abgestellt, daß generell durch die Unterrichtung des Betriebsrats über die im Tenor genannten Angelegenheiten Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse der Fa. M nicht gefährdet werden können.

Die Betriebspartner haben damals - und zwar schon lange vor der geplanten Verlegung der Zweigniederlassung in der M - straße - grundsätzlich über die Frage gestritten, ob die Unterrichtungsansprüche des Wirtschaftsausschusses in Betrieben, die mangels ausreichender Größe keinen Wirtschaftsausschuß bilden können, unmittelbar dem Betriebsrat zustehen. Diese Frage hat das Arbeitsgericht entschieden und zugunsten des Betriebsrats bejaht.



Es hat damit im Ergebnis die rechtskräftige Feststellung getroffen, daß die Fa. M verpflichtet ist, den Betriebsrat im gleichen Umfang zu unterrichten, wie sie einen Wirtschaftsausschuß unterrichten müßte, wenn dieser in ihrem Betrieb gebildet werden könnte. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts stellt sich damit als die - rechtskräftige - gerichtliche Feststellung einer gegenüber dem Betriebsrat bestehenden Verpflichtung der Fa. M zur Unterrichtung über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne von § 106 Abs. 3 BetrVG dar. Über das Bestehen dieser Unterrichtungspflicht als solche haben die Betriebspartner gestritten, nicht aber darüber, ob im Rahmen einer grundsätzlich bestehenden Unterrichtungspflicht eine bestimmte Auskunft zu geben ist oder bestimmte Unterlagen vorzulegen sind.

bb) Die Rechtsbeschwerde macht geltend, der Antrag des Betriebsrats auf Unterrichtung und Vorlage von Unterlagen habe sich lediglich auf die damals geplante Verlegung der Zweigniederlassung in der M straße bezogen. Nur über diese konkrete Verpflichtung habe das Arbeitsgericht entschieden. Da es sich bei der Verlegung der Zweigniederlassung um eine Betriebsänderung gehandelt habe, seien die Anträge des Betriebsrats schon nach § 111 und § 80 Abs. 2 BetrVG begründet gewesen. Daß das Arbeitsgericht seine Entscheidung fehlerhaft mit einer entsprechenden Anwendung von § 106 Abs. 2 BetrVG begründet habe, sei unerheblich. Diese Begründung nehme an der Rechtskraft der Entscheidung nicht teil. Die Fa. M sei daher lediglich rechtskräftig zur Unterrichtung des Betriebsrats anläßlich dieser Betriebsänderung verpflichtet worden. Dieser Verpflichtung sei die Fa. M nachgekommen. Eine weitergehende Wirkung komme dem Beschluß des



Arbeitsgerichts nicht zu.

Daran ist zutreffend, daß das Arbeitsgericht auch über Anträge des Betriebsrats entschieden hat, die sich auf die geplante Verlegung der Zweigniederlassung in der M straße bezogen. Insoweit hatte der Betriebsrat unter Ziff. 1 i) des Antrages Auskunft über die "näheren Gründe und Auswirkungen der Schließung des Zweigbetriebes in der M straße und die Vorlage der Rentabilitätsberechnungen" verlangt und unter Ziff. 2 des Antrages die Feststellung begehrt, daß die Schließung des Zweigbetriebes in der M straße eine Betriebsänderung darstelle und die Fa. M insoweit ihre Informations- und Beratungspflichten verletzt habe. Die Rechtsbeschwerde übersieht jedoch, daß damit ein zweiter Streitgegenstand in das Verfahren eingeführt worden ist, der neben die mit Ziff. 1 a) bis h) des Antrages geltend gemachten Auskunftsansprüche und Ansprüche auf Vorlage von Unterlagen trat. Auch das Arbeitsgericht hat diese beiden Streitgegenstände unterschiedlich gewürdigt. Es hat nur seine Entscheidung über den Antrag zu Ziff. 1 a) bis h) mit einer analogen Anwendung von § 106 Abs. 2 BetrVG begründet, die weiteren Anträge aber unter Heranziehung der Bestimmungen in den §§ 111 f. BetrVG entschieden.

cc) Der Wertung der Entscheidung des Arbeitsgerichts über den Antrag zu Ziff. 1 a) bis h) als feststellende Entscheidung im dargelegten Sinne steht auch nicht entgegen, daß das Arbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats als "Leistungsantrag" angesehen und im Rahmen der Zulässigkeitsprüfung als ausreichend



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



bestimmt erachtet hat. Entscheidend ist, welchen Inhalt die ergangene Entscheidung hat, was sich einmal aus dem Tenor der Entscheidung, aber auch aus ihren Gründen ergeben muß. Sowohl aus den Worten "die Fa. M ist verpflichtet" als auch aus der Begründung der Entscheidung ergibt sich aber nach dem Gesagten, daß das Arbeitsgericht den Streit der Betriebspartner, ob dem Betriebsrat die Unterrichtsansprüche des Wirtschaftsausschusses nach § 106 Abs. 2 BetrVG zustehen, entscheiden wollte und entschieden hat.

Damit stand im Verhältnis zwischen Betriebsrat und der Fa. M rechtskräftig fest, daß diese den Betriebsrat im Umfange von § 106 Abs. 2 BetrVG über wirtschaftliche Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten hat, obwohl im Betrieb ein Wirtschaftsausschuß nicht zu errichten war.

2. Die Rechtskraft dieser Entscheidung wirkt auch gegenüber dem im vorliegenden Verfahren in Anspruch genommenen Arbeitgeber als jetzigem Betriebsinhaber.

a) Nach § 325 ZPO wirkt eine rechtskräftige Entscheidung für und gegen die Parteien und die Personen, die nach dem Eintritt der Rechtshängigkeit Rechtsnachfolger der Partei geworden sind.

Der Arbeitgeber hat den Betrieb der Fa. M im Jahre 1988, also weit nach Rechtshängigkeit des genannten Beschlußverfahrens, durch Rechtsgeschäft entsprechend § 613 a BGB übernommen. Durch diesen Betriebsinhaberwechsel ist der Arbeitgeber Rechtsnachfol-



ger der Fa. M auch hinsichtlich des im damaligen Beschlußverfahren streitigen Rechts geworden, so daß die Entscheidung des Arbeitsgerichts gegen den Arbeitgeber wirkt mit der Folge, daß auch dieser verpflichtet ist, den Betriebsrat wie einen Wirtschaftsausschuß zu unterrichten. Das gilt jedenfalls für den Fall, daß anläßlich des Betriebsinhaberwechsels die Identität des Betriebes nicht aufgehoben wird. Im vorliegenden Fall blieb die Identität des Betriebes der Fa. M erhalten. Der Arbeitgeber ist lediglich anstelle der Fa. M Inhaber des Betriebes geworden.

b) Rechtsnachfolger einer Partei im Sinne von § 325 ZPO ist jeder, der durch Rechtsgeschäft, Gesetz oder Staatsakt in das Recht oder die Pflicht eingetreten ist, das bzw. die Streitgegenstand des rechtskräftig entschiedenen Verfahrens war.

Streitgegenstand des rechtskräftig entschiedenen Verfahrens war die Verpflichtung der Fa. M zur Unterrichtung des Betriebsrats und zur Vorlage von Unterlagen im geltend gemachten Umfang. Diese Verpflichtung traf die Fa. M in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber bzw. Unternehmer und Inhaber des Betriebes. Im Betriebsverfassungsgesetz geregelte Beteiligungsrechte des Betriebsrats und Ansprüche des Betriebsrats gegen den "Arbeitgeber" bestehen jeweils gegen den Arbeitgeber als Inhaber des Betriebes, als "Organ der Betriebsverfassung". Der Senat ist daher in seiner Rechtsprechung stets davon ausgegangen, daß bei einem Betriebsinhaberwechsel der Betriebserwerber anstelle des bisherigen Betriebsinhabers kraft Gesetzes Beteiligter des anhängigen Be-



schlußverfahrens wird, wenn er ebenso wie der bisherige Betriebsinhaber durch die erbetene Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen wird (Beschuß des Senats vom 28. September 1988, BAGE 59, 371 = AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 18. Oktober 1988, BAGE 60, 48 = AP Nr. 10 zu § 81 ArbGG 1979).

Die Stellung des Betriebsinhabers hat der im vorliegenden Verfahren in Anspruch genommene Arbeitgeber erworben, indem er durch Rechtsgeschäft gemäß § 613 a BGB den Betrieb übernommen hat. Er ist damit durch Rechtsgeschäft auch in diejenigen Rechte und Pflichten eingetreten, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz dem "Arbeitgeber" als Inhaber des Betriebes gegenüber dem Betriebsrat zustehen bzw. obliegen. Er ist damit auch Rechtsnachfolger in bezug auf diejenige Verpflichtung des "Arbeitgebers" auf Unterrichtung des Betriebsrats und auf Vorlage von Unterlagen geworden, über die der Betriebsrat und die Fa. M in dem genannten Verfahren gestritten haben und die das Arbeitsgericht rechtskräftig festgestellt hat.

c) Aus der gesetzlichen Regelung des rechtsgeschäftlichen Betriebsübergangs in § 613 a BGB ergibt sich nichts anderes.

aa) Daß der Betriebserwerber im Verhältnis zu den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern Rechtsnachfolger des bisherigen Betriebsinhabers wird, folgt unmittelbar aus § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB. Danach tritt der Betriebserwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeits-



verhältnissen ein. Ein zwischen Arbeitnehmer und bisherigem Betriebsinhaber ergangenes rechtskräftiges Urteil in bezug auf Rechte und Pflichten aus diesem Arbeitsverhältnis wirkt daher nach § 325 ZPO auch gegenüber dem Betriebserwerber (BAG Urteil vom 15. Dezember 1976 - 5 AZR 600/75 - AP Nr. 1 zu § 325 ZPO; Seiter, Betriebsinhaberwechsel, 1980, S. 132).

bb) Daß das Amt des Betriebsrats durch einen Wechsel des Betriebsinhabers jedenfalls dann, wenn die Identität des Betriebes erhalten bleibt, nicht berührt wird, entspricht allgemeiner Meinung im Schrifttum (Wiese, GK-BetrVG, § 21 Rz 47; Dietz/Richardi, aaO, § 21 Rz 40; Galperin/Löwisch, aaO, § 21 Rz 25; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 21 Rz 34; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 21 Rz 31; Seiter, aaO, S. 124; zuletzt Oberhofer, Der Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB, AuR 1989, 293, 296, mit weiteren Nachweisen).

cc) Umstritten ist im Schrifttum, ob der Betriebserwerber auch als Partei in die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Betriebsvereinbarungen eintritt, die der bisherige Inhaber des Betriebes mit dem Betriebsrat abgeschlossen hat. Insoweit bestimmt § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB, daß Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien, die durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind, Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer werden und vor Ablauf eines Jahres grundsätzlich nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgeändert werden dürfen. Aus dieser Bestimmung wird zum Teil hergeleitet, daß Betriebsvereinbarungen - und ebenso Tarifverträge - nach dem



Betriebsinhaberwechsel nicht normativ fortgelten, sondern lediglich Inhalt der Arbeitsverhältnisse werden und nur einen gewissen Schutz gegenüber individualrechtlichen Abänderungen zum Nachteil des Arbeitnehmers genießen (so Wank, Die Geltung von Kollektivvereinbarungen nach einem Betriebsübergang, NZA 1987, 505, 508; Wiesner, Betriebsvereinbarungen bei Betriebsübergang, BB 1986, 1636, 1637; Gaul, Kollektivrechtliche Auswirkungen eines rechtsgeschäftlich begründeten Betriebsübergangs, ZTR 1989, 432, 436). Demgegenüber wird geltend gemacht, daß Betriebsvereinbarungen auch nach dem Betriebsübergang weitergelten, der Betriebserwerber kraft Gesetzes auch an die im übernommenen Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen gebunden sei (Kreutz, GK-BetrVG, § 77 Rz 328 f.; Dietz/Richardi, aaO, § 77 Rz 146 - allerdings für die alte Fassung von § 613 a BGB -; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 77 Rz 120; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 77 Rz 59; MünchKomm-Schaub, 2. Aufl., § 613 a Rz 89 f.; Heinze, Die Arbeitgeberernachfolge bei Betriebsübergang, DB 1980, 205, 210; Seiter, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen beim Betriebsinhaberwechsel, DB 1980, 877; Schaub, Ausgewählte Rechtsfragen zu § 613 a BGB, Arbeitsrecht der Gegenwart 1980, S. 71, 79).

§ 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB ist nicht zu entnehmen, daß der Betriebserwerber von aus anderen Rechtsgründen bestehenden Bindungen an kollektivrechtliche Normen frei werden soll. Aus Satz 4 ergibt sich vielmehr, daß grundsätzlich kollektivrechtliche Normen nach der Betriebsübernahme den transformierten individualrechtlichen Normen vorgehen. Daher ist auch nicht einzusehen, warum der Betriebserwerber, der an den gleichen Tarif-



vertrag gebunden ist wie der Betriebsveräußerer, von dieser tarifrechtlichen Bindung - jedenfalls für ein Jahr - frei bleiben soll (so auch Wank, aa0), nur weil dieser Tarifvertrag kein "anderer" Tarifvertrag ist, den § 613 a Abs. 1 Satz 3 und 4 BGB ausdrücklich nennen. Bleibt daher die Tarifbindung des Betriebserwerbers hinsichtlich der im Betrieb geltenden Tarifverträge erhalten, so wird erst recht eine Bindung des Betriebserwerbers an die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen durch § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB nicht ausgeschlossen. Diese sind zwischen Betriebsrat und "Arbeitgeber" als dem Inhaber des Betriebes vereinbart. In die Rechtsstellung des Betriebsinhabers tritt der Betriebserwerber ein. Er ist daher auch an die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen jedenfalls solange gebunden, bis diese ihr Ende finden, was auch dadurch geschehen kann, daß der übernommene Betrieb als solcher aufhört zu bestehen, weil er seine Identität verliert, was hier jedoch nicht zu entscheiden ist.

Der Senat braucht diese Frage nicht abschließend zu entscheiden. Die Regelung in § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB ist insgesamt als individualrechtlicher Auffangtatbestand zu sehen, mit dem Lücken im Betriebsverfassungs- und Tarifvertragsrecht geschlossen werden sollen, um Rechte und Pflichten zu erhalten, die durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelt sind. Sie schließt jedenfalls nicht aus, daß der Betriebserwerber in die Rechte und Pflichten des "Arbeitgebers" im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes eintritt, die diesem nach materiellem Betriebsverfassungsrecht gegenüber dem Betriebsrat zustehen oder obliegen.



Damit wirkt die rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts vom 24. März 1986 auch gegen den Arbeitgeber als Erwerber des Betriebes und jetzigen Betriebsinhaber.

3. Die Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung auch im Beschlußverfahren schließt jedoch eine Entscheidung der gleichen Streitfrage nur solange aus, als sich nicht der Sachverhalt wesentlich geändert hat (Beschluß des Senats vom 1. Februar 1983, BAGE 41, 316 = AP Nr. 14 zu § 322 ZPO). Eine solche wesentliche Änderung des Sachverhaltes ist entgegen der Ansicht des Arbeitgebers vorliegend nicht eingetreten. Der Umstand, daß der Betrieb von der Fa. M auf den Arbeitgeber übergegangen ist, stellt eine solche wesentliche Änderung nicht dar. Bei der Prüfung, ob sich der Sachverhalt wesentlich geändert hat, ist nur auf den Sachverhalt abzustellen, aus dem die gerichtliche Entscheidung die festgestellte Rechtsfolge hergeleitet hat. Teil dieses Sachverhaltes war die Tatsache, daß die Fa. M als Inhaber des Betriebes Arbeitgeber bzw. Unternehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes war und daher dem Betriebsrat gegenüber im festgestellten Umfang zur Unterrichtung verpflichtet war. Daß der so verpflichtete Arbeitgeber gerade die Fa. M war, war für die Entscheidung ohne Bedeutung, entscheidend war allein, daß diese Inhaber des Betriebes war. Durch eine Änderung in der Person des Betriebsinhabers hat sich daher auch der entscheidungserhebliche Sachverhalt nicht geändert.

Damit steht auch im Verhältnis zwischen Betriebsrat und dem beteiligten Arbeitgeber des vorliegenden Verfahrens rechtskräftig



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



fest, daß dieser als "Arbeitgeber" den Betriebsrat im Umfange von § 106 Abs. 2 BetrVG über wirtschaftliche Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten hat, obwohl im Betrieb ein Wirtschaftsausschuß nicht zu errichten war und auch jetzt nicht zu errichten ist. Daß die Entscheidung des Arbeitsgerichts insoweit nicht der Rechtslage entspricht, ist ohne Bedeutung. Der Senat ist im Hinblick auf die Rechtskraft der Entscheidung des Arbeitsgerichts gehindert, die unter den Beteiligten streitige Frage erneut und anders zu entscheiden.

V. Gleichwohl kann den Anträgen des Betriebsrats nicht stattgegeben werden.

1. Ist aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts davon auszugehen, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat wie einen Wirtschaftsausschuß zu unterrichten hat, so folgt daraus gleichzeitig, daß konkrete Auskünfte und die Vorlage bestimmter Unterlagen vom Arbeitgeber nur unter den gleichen Voraussetzungen geschuldet werden, unter denen sie auch der Wirtschaftsausschuß verlangen kann. Insoweit bestimmt jedoch § 109 BetrVG, daß bei einem Streit über die Verpflichtung zu einer bestimmten Auskunft oder über die Vorlage bestimmter Unterlagen die Einigungsstelle zu entscheiden hat. Der Senat hat in seiner schon genannten Entscheidung vom 8. August 1989 (BAGE 62, 294 = EzA § 106 BetrVG 1972 Nr. 8) ausgesprochen und im einzelnen begründet, daß sich ein Anspruch des Gesamtbetriebsrats oder des Betriebsrats auf eine vom Unternehmer nicht von selbst gegebene Auskunft oder auf Vorlage bestimmter Unterlagen nur aus der Einigung der beiden Betriebspartner oder aus einem Spruch der Einigungsstelle ergibt.



Daran hält der Senat fest. Soweit das Schrifttum zu dieser Entscheidung bereits Stellung genommen hat (vgl. Henssler in Anm. zu EzA § 106 BetrVG 1972 Nr. 8) wird diesem Teil der Entscheidung des Senats zugestimmt.

Ein Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage der in diesem Verfahren beanspruchten Unterlagen besteht daher erst dann, wenn die Einigungsstelle einen entsprechenden Spruch verkündet hat. Sie hat dabei auch darüber zu entscheiden, ob die Vorlage dieser Unterlagen für eine vollständige Information des Betriebsrats erforderlich ist und ob eine Gefährdung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen der Vorlage entgegensteht.

2. Dem steht nicht entgegen, daß vor der Einleitung des Beschlußverfahrens zwischen dem Betriebsrat und der Fa. M der Betriebsrat schon die Bestellung eines Vorsitzenden für eine Einigungsstelle nach § 109 BetrVG beantragt hat und dieser Antrag rechtskräftig abgewiesen worden ist (- 2 BV 2/85 - Arbeitsgericht Bochum = - 3 TaBV 120/85 - Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluß vom 23. Oktober 1985). Nach der Entscheidung des Senats vom 25. April 1989 (BAGE 62, 1 = AP Nr. 3 zu § 98 ArbGG 1979) kann trotz der rechtskräftigen Abweisung des Antrags des Betriebsrats auf Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden der Betriebsrat erneut einen Antrag nach § 76 Abs. 2 BetrVG in Verb. mit § 98 ArbGG stellen, wenn das geltend gemachte Beteiligungsrecht unter den Beteiligten rechtskräftig festgestellt worden ist. Mit der vorliegenden Entscheidung wird unter den Beteiligten rechtskräftig festgestellt, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat über



wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne von § 106 Abs. 3 BetrVG, insbesondere über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens zu unterrichten hat, obwohl im Betrieb des Arbeitgebers ein Wirtschaftsausschuß nicht zu errichten ist. Damit steht auch die Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG rechtskräftig fest. An diese Entscheidung ist das Arbeitsgericht im Bestellungsverfahren nach § 98 ArbGG gebunden.

VI. Der Betriebsrat rügt in seiner Rechtsbeschwerdebegründung, das Landesarbeitsgericht habe sein Vorbringen zum Bestehen einer Regelungsabrede zwischen ihm und der Fa. M nicht berücksichtigt. Es habe seine Behauptung nicht gewürdigt, von der damaligen Geschäftsführerin der Fa. M sei ihm ausdrücklich und rechtsverbindlich in Anwesenheit benannter Zeugen zugesagt worden, die geforderten Unterlagen vorzulegen. Diese Zusage soll am 12. November 1985 erfolgt sein.

Diese Rüge ist unzulässig, zumindest aber unbegründet. Die Rechtsbeschwerde gibt nicht an, wann diese Behauptung und der entsprechende Beweisantritt erfolgt sein soll. Sie verweist nur auf den Inhalt des Beschlusses des Arbeitsgerichts Bochum vom 24. März 1986 (- 2 BV 15/85 -), in dem lediglich wiedergegeben ist: "Dazu behauptet der Betriebsrat u.a., die Geschäftsführerin habe ihm in einem Gespräch am 12. November 1985 zugesagt, die erbetenen wirtschaftlichen Informationen zu geben."

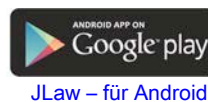
Im vorliegenden Verfahren hat der Betriebsrat eine solche ausdrückliche Zusage nicht behauptet. Im Schriftsatz vom 30. Mai 1989 wird insoweit auf S. 3 lediglich ausgeführt: "Weitere



Rechtsgrundlage für das Begehren des Betriebsrats ist die Tatsache, daß die Rechtsvorgängerin dem Betriebsrat die in diesem Verfahren beantragten Informationsunterlagen - ohne die zusätzlich geforderte Eröffnungsbilanz - ohne Beanstandung jederzeit zur Verfügung gestellt hatte. Es bestand daher auch eine Regelungsabrede zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Vorlage der geforderten Informationsunterlagen. Zeugnis: Steuerberaterin ... und Gewerkschaftssekretär ..."

In der Beschwerdebegründung wird nur auf diesen Schriftsatz verwiesen. Von einer ausdrücklichen Zusicherung vom 12. November 1985 ist keine Rede.

Allerdings hat das Landesarbeitsgericht auch die Akten des Verfahrens zwischen dem Betriebsrat und der Fa. M in Bezug genommen. Wenn in diesem Verfahren die Behauptung des Betriebsrats hinsichtlich einer ausdrücklichen Zusage vom 12. November 1985 zwar erwähnt wird, dann aber der Betriebsrat im vorliegenden Verfahren mehr als drei Jahre später diese Behauptung nicht mehr aufgreift, sondern lediglich behauptet, die Unterlagen seien von der Fa. M nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts jeweils vorgelegt worden, und daraus eine Regelungsabrede herleitet, so brauchte das Landesarbeitsgericht auf diese frühere Behauptung nicht mehr einzugehen. Darüber hinaus hat der Betriebsrat in einem Schreiben vom 25. November 1985 das Ergebnis des Gesprächs vom 12. November 1985 selbst wie folgt zusammengefaßt: "Es herrscht Einigkeit darüber, daß dem Betriebsrat in Zukunft regelmäßig wirtschaftliche Informationen zur Verfügung gestellt werden



sollen. ... Zum Umfang der Informationen wurde vereinbart, daß der Betriebsrat einen Fragebogen vorlegt, der zusammen mit der Geschäftsleitung als Gerüst für zukünftige Informationen verabschiedet wird."

Das Landesarbeitsgericht ist damit zu Recht nur davon ausgegangen, daß die Fa. M dem Betriebsrat die beantragten Unterlagen ohne Beanstandung jederzeit zur Verfügung gestellt hat. Wenn es aus diesem Verhalten keine Regelungsabrede des Inhaltes hergeleitet hat, die Fa. M habe sich verpflichtet, auch die im vorliegenden Verfahren verlangten Unterlagen vorzulegen, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Damit steht dem Betriebsrat - jedenfalls gegenwärtig - kein Anspruch auf Vorlage der begehrten Unterlagen zu. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich damit im Ergebnis als zutreffend, so daß die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats unbegründet ist.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Kehrmann

Dr. Gentz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)