

Aktenzeichen: 1 ABR 34/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 26. Januar 1988
- 1 ABR 34/86 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 13. März 1985
Braunschweig - 6 BV 65/84 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 17. September 1985
Niedersachsen - 6 TaBV 4/85

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



Entscheidungsstichwort:

Auskunftsanspruch des Betriebsrats

Gesetz: BetrVG § 80 Abs. 2, § 80 Abs. 1, § 87 Abs. 1 Eingangssatz,
§ 87 Abs. 1 Nr. 10, § 75; GG Art. 9 Arbeitskampf; ZPO § 253
Abs. 2 Nr. 2

Leitsatz:

Für den Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs 2 Satz 2 BetrVG genügt es, daß der Betriebsrat die Auskunft benötigt, um feststellen zu können, ob ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht und ob er davon Gebrauch machen soll, sofern nicht ein Mitbestimmungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt (Bestätigung der Rechtsprechung des Senats im Beschluß vom 10. Februar 1987 - 1 ABR 43/84 - AP Nr 27 zu § 80 BetrVG 1972).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 34/86

6 Ta BV 4/85 Niedersachsen

Verkündet am
26. Januar 1988

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 26. Januar 1988 durch den Präsidenten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Dr. Wohlgemuth beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 17. September 1985 - 6 Ta BV 4/85 - aufgehoben.

2. Die Beschwerde der Albert L Druck- und Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 13. März 1985 - 6 BV 65/84 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Antragsteller ist der im Betrieb der Albert L Druck- und Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG (im Folgenden: Arbeitgeber) gewählte Betriebsrat. Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen der Druckindustrie. Er sandte einzelnen Arbeitnehmern unter dem 13. Juli 1984 ein Schreiben, in dem er den betreffenden Arbeitnehmern für ihre Tätigkeit während des Arbeitskampfes in der Druckindustrie dankte und die Leistung einer zusätzlichen Einmalzahlung ankündigte. Das Schreiben, von dem der Betriebsrat Kenntnis erhielt, hatte folgenden Wortlaut:



-3-

"L
Druck- und Verlagshaus
B
Geschäftsleitung
13. Juli 1984

Die zurückliegende Tarifauseinandersetzung brachte uns allen Sorgen und Verdruß. In der Zeit, in der Parolen und Pressionen mehr galten als Argumente, hatten Sie sich für den Betrieb entschieden. Gesellschafter und Geschäftsführung würdigen Ihre Haltung mit Genugtuung und besonderer Anerkennung.

Ihrer eindeutigen Stellungnahme verdanken wir es, daß wir die B ZEITUNG auch zu Zeiten der Arbeitsk Kampfmaßnahmen herausbringen konnten. Für Ihren Beitrag und Ihre Einsatzbereitschaft über das normale Maß hinaus wollen wir uns mit der Einmalzahlung eines Betrages in Höhe eines zusätzlichen Brutto-Monatslohns erkenntlich zeigen.

Wir verbinden damit die Hoffnung, daß Sie möglichst rasch Abstand zur jüngsten Vergangenheit gewinnen mögen und sich mit dem finanziellen Plus persönlich einen langgehegten Wunsch erfüllen oder Ihre verdienten Ferien erlebnisreicher gestalten.

Der Betrag wird mit der nächsten Lohnabrechnung auf Ihr Konto überwiesen. Der formale Hinweis, daß diese Zahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet, sollte Ihre Freude an unserem Dankeschön nicht schmälern.

Mit freundlichen Grüßen
ALBERT L Druck- und
Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Unterschrift"

Der Arbeitgeber zahlte den begünstigten Arbeitnehmern den auf den zusätzlichen Bruttolohn entfallenden Nettobetrag aus und führte anteilig Steuern und Sozialabgaben für diese Arbeitnehmer ab.

Zwischen den Parteien ist streitig, ob es sich bei der Zahlung um eine Leistung der E GmbH & Co. KG, der 100 %igen Muttergesellschaft des Arbeitgebers handelt, die die



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



B Zeitung herausgibt, oder um eine Leistung des Arbeitgeber selbst, der die B Zeitung druckt. Mit Schreiben vom 7. August 1984 forderte der Betriebsrat den Arbeitgeber auf, ihn über die Vergabekriterien dieser Einmalzahlung zu unterrichten. Das lehnte der Arbeitgeber mit der Begründung ab, es handele sich bei den Zahlungen um Geldgeschenke im Namen eines Dritten.

Der Betriebsrat hat behauptet, bei den geleisteten Zahlungen habe es sich um solche des Arbeitgebers gehandelt. Er hat die Auffassung vertreten, es sei in diesem Zusammenhang unerheblich, von wem der Arbeitgeber den Betrag, den er für die Einmalzahlungen aufgewandt habe, erstattet bekomme. Der Arbeitgeber müsse Auskunft geben über die Vergabekriterien, die konkrete Höhe der Einmalzahlung und den betroffenen Personenkreis.

Der Betriebsrat hat beantragt,

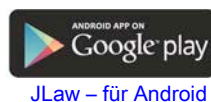
dem Arbeitgeber aufzugeben, ihn über die mit Schreiben vom 13. Juli 1984 zugesagte Einmalzahlung umfassend zu unterrichten und ihm in diesem Rahmen insbesondere die Kriterien, nach denen die Zahlungen vorgenommen wurden, mitzuteilen sowie den betroffenen Personenkreis und die konkrete Höhe der Einmalzahlung an die einzelnen Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, die Zahlungen stammten von der Firma E GmbH & Co. KG, deren Geschäftsführer im Juli 1984 auch sein Geschäftsführer gewesen sei. Die Firma



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



E habe durch den Geschäftsführer bestimmt, wer von den Arbeitnehmern des Arbeitgebers eine Geldleistung erhalten solle und wie der Betrag zu berechnen sei. Er habe lediglich die Auszahlung der festgelegten Beträge übernommen und - unstreitig - von der Firma E den aufgewendeten Betrag erstattet erhalten. Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe auch deswegen nicht, weil die Zahlungen Geldgeschenke der Firma E seien und es deshalb nicht um die betriebliche Lohngestaltung gehe. Ein etwaiges Mitbestimmungsrecht sei vorliegend entfallen, weil die Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf erbracht worden seien und Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen, die durch das Kampfgeschehen bedingt seien, entfallen. Auf der anderen Seite hat der Arbeitgeber vortragen lassen, der Auskunftsanspruch des Betriebsrats sei erfüllt.

Nach Beweiserhebung durch Vernehmung des Zeugen S hat das Arbeitsgericht dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Arbeitgebers den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Auskunftsanspruch weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts war aufzuheben und die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.



I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Er ist bestimmt genug im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, der auf das Beschlußverfahren entsprechend anzuwenden ist. Der Betriebsrat hat das Auskunftsbegehren ausreichend bezeichnet, nämlich die Unterrichtung über die im Schreiben vom 13. Juli 1984 zugesagte "Einmalzahlung", die Kriterien für diese Zahlung, den betroffenen Personenkreis und die Höhe der Zahlungen an die einzelnen Arbeitnehmer. Eine weitere inhaltliche Bestimmung ist dem Betriebsrat nicht möglich, da er Einzelheiten über Zweck, Kriterien, Personenkreis und Höhe der einzelnen Zahlungen nicht kennt.

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Antrag auch begründet.

1. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben "nach diesem Gesetz" rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Zu diesen Aufgaben gehören alle Mitwirkungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz, nicht nur die in § 80 Abs. 1 BetrVG aufgezählten Aufgaben, insbesondere auch die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG (vgl. zuletzt Beschluß des Senats vom 10. Februar 1987 - 1 ABR 43/84 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) und die Überwachung der Einhaltung der in § 75 BetrVG festgelegten Grundsätze für die Behandlung von Betriebsangehörigen.

a) Vorliegend hat der Betriebsrat einen Auskunftsanspruch, um feststellen zu können, ob er ein Mitbestimmungsrecht nach § 87



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat.

aa) Insoweit kann dem Landesarbeitsgericht schon darin nicht gefolgt werden, ein Auskunftsanspruch bestehe nur, wenn ein Mitbestimmungsrecht auch wirklich bestehe. Wie der Senat bereits im Beschluß vom 17. Mai 1983 (BAGE 42, 366 = AP Nr. 19 zu § 80 BetrVG 1972) im Ansatz ausgeführt und von Hoyningen-Huene in der Anmerkung zu dieser Entscheidung vertieft hat, genügt bereits eine gewisse Wahrscheinlichkeit für ein Mitbestimmungsrecht, das der Betriebsrat erst aufgrund der Unterrichtung prüfen kann, um den Auskunftsanspruch auszulösen. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber (§ 2 Abs. 1 BetrVG) muß der Betriebsrat die Möglichkeit haben, auch Streitfragen über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts mit dem Arbeitgeber in der Diskussion zu klären. Insoweit dient die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung dem innerbetrieblichen Rechtsfrieden und der Vermeidung von Verfahren (vgl. zuletzt Senatsbeschluß vom 10. Februar 1987 - 1 ABR 43/84 - unter B II 2 c der Gründe).

bb) Der Betriebsrat bedarf vorliegend auch der begehrten Unterrichtung, um feststellen zu können, ob ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Ein solches ist nicht offensichtlich ausgeschlossen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie



deren Änderung. Wie insbesondere der Vergleich zu § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zeigt, handelt es sich bei der "betrieblichen Lohngestaltung" um das Festlegen kollektiver, abstrakter Regelungen für die Entlohnung. Es geht um die Struktur des Lohnes, die Grundlage der Lohnfindung und die betriebliche Lohngerechtigkeit, nicht aber unmittelbar um die Lohnhöhe (Senatsurteil vom 31. Januar 1984, BAGE 45, 91, 103 = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, unter II 2 der Gründe m.w.N. und Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 87 Rz 121 m.w.N.). Gerade das betriebliche Lohngefüge und die betriebliche Lohngerechtigkeit können durch die Einmalzahlung berührt sein. Ob das der Fall ist, kann der Betriebsrat aber erst erkennen, wenn er darüber Auskunft erhält, unter welchen Voraussetzungen, in welcher Höhe und an welche Personen die Einmalzahlungen geleistet worden sind. Nur dann kann er auch beurteilen, ob ein Bedürfnis für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts besteht.

Der Betriebsrat bedarf auch einer umfassenden Unterrichtung über die Modalitäten der Einmalzahlung. Der Arbeitgeber spricht dem Betriebsrat nämlich dessen Mitbestimmungsrecht in erster Linie mit der Begründung ab, bei den Einmalzahlungen handele es sich um Geldgeschenke eines Dritten, nämlich der Muttergesellschaft. Trifft diese Behauptung zu, hat der Betriebsrat möglicherweise kein Mitbestimmungsrecht. Vorliegend sprechen die dem Betriebsrat bekannten Umstände dafür, daß es sich bei der Einmalzahlung um eine Leistung des Arbeitgebers handelt. So wurde die Einmalzahlung den begünstigten Arbeitneh-



mern auf einem Firmenbogen der Albert L. Druck- und Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG - des Arbeitgebers - in Aussicht gestellt und dieses Schreiben vom Geschäftsführer des Arbeitgebers im Namen der Albert L. Druck- und Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG unterzeichnet. Die Zahlungen wurden über die Lohnbuchhaltung des Arbeitgebers abgewickelt, dieser führte von den Zahlungen Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer ab und trug die Einmalzahlungen nebst Abzügen auch auf der ersten Lohnsteuerkarte als zu versteuerndes Arbeitsentgelt der Albert L. Druck- und Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG ein. Ist es also nicht ausgeschlossen, sprechen vielmehr viele Umstände dafür, daß es sich bei den Einmalzahlungen um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers handelt und der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat, hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch umfassend und detailliert über die Tatsachen Auskunft zu geben, aus denen sich gegen den ersten Anschein ergeben soll, daß es sich um Geldgeschenke der Muttergesellschaft handelt. Nur dann kann der Betriebsrat mit hinreichender Sicherheit beurteilen, ob ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht und ob er es in Anspruch nehmen will.

cc) Auskunftsanspruch und die Möglichkeit eines Mitbestimmungsrechts entfallen entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht deshalb, weil die Zahlungen den begünstigten Arbeitnehmern bereits zugeflossen sind. Wäre es anders, könnte der Arbeitgeber den Betriebsrat, soweit es sich um Regelungen handelt, die nicht für eine längere Zeitdauer gelten sollen, entgegen dem Wortlaut und Sinn des § 87 BetrVG vor vollendete



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatsachen stellen, ohne daß der Betriebsrat die Möglichkeit hätte, die Regelung aufheben oder abändern zu lassen. Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, soll das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die Arbeitnehmer gerade vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen.

dd) Nach Auszahlung der Einmalleistungen ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts die Wahrnehmung dieses Mitbestimmungsrechts auch nicht ausgeschlossen. Es besteht noch ein Regelungsspielraum.

Richtig ist, daß mit Hilfe von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Arbeitgeber nicht gezwungen werden kann, zusätzliche Leistungen einzuführen. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gibt dem Betriebsrat zwar auch bei freiwilligen Leistungen ein Mitbestimmungsrecht, wenn eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erbringung der Leistungen nicht besteht (vgl. Entscheidungen des BAG vom 10. Juli 1979 - 1 ABR 88/77 -, 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 - und 30. März 1982 - 1 ABR 55/80 - AP Nr. 2, 4 und 10 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung mit vielen weiteren Nachweisen; Wiese, GK-BetrVG, § 87 Rz 325 bis 328 mit zahlreichen weiteren Nachweisen; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 126 m.w.N.). Dieses Mitbestimmungsrecht ist aber nicht unbeschränkt. Der Arbeitgeber kann allein darüber entscheiden, in welchem Umfang er finanzielle Mittel einsetzen will. Er kann auch nicht gezwungen werden, die Mittel zu einem bestimmten Zweck zu verwenden (BAG Beschluß vom 8. Dezember 1981, BAGE 37, 206 = AP



Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie; Beschlüsse vom 10. Juni 1986 - 1 ABR 65/84 - AP Nr. 22 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, und 10. Februar 1987 - 1 ABR 43/84 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt aber, ob die Leistung überhaupt gewährt und wie sie im einzelnen ausgestaltet werden soll.

ee) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird das Mitbestimmungsrecht und damit der Auskunftsanspruch des Betriebsrats auch nicht durch eine tarifliche Regelung nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG verdrängt. Zu Unrecht beruft sich das Landesarbeitsgericht für seine Ansicht auf den Senatsbeschluß vom 31. Januar 1984 (BAGE 46, 182 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang). Nach dieser Entscheidung entfällt das Mitbestimmungsrecht nach dem Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG nur dann, wenn ein Tarifvertrag den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand selbst abschließend und zwingend regelt und damit schon selbst dem Schutzzweck des sonst gegebenen Mitbestimmungsrechts Genüge tut (insoweit bestätigt durch Senatsbeschluß vom 17. Dezember 1985, BAGE 50, 313 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, im Anschluß an Wiese, in 25 Jahre BAG, 1979, S. 661, 669). An einer solchen Regelung fehlt es, wenn der Tarifvertrag lediglich das Entgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung regelt. Es entspricht dem Wesen tariflicher Entgeltregelungen, daß diese nur Mindestbedingungen setzen. Des-



halb kann die tarifliche Entgeltregelung im übertariflichen Bereich gerade diejenige Schutzwirkung nicht entfalten, um deren Willen dem Betriebsrat bei der betrieblichen Lohngestaltung ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt worden ist. Die tarifliche Entgeltregelung kann die Durchsichtigkeit und innerbetriebliche Lohngerechtigkeit im übertariflichen Bereich nicht gewährleisten. Aus diesem Grunde bilden die tarifvertraglichen Entgeltregelungen keine Sperre nach dem Eingangssatz des § 87 BetrVG für Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im übertariflichen Bereich (Senatsbeschuß vom 17. Dezember 1985, BAGE 50, 313 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang mit Anm. von Kraft; ebenso v. Hoyningen-Huene, SAE 1985, 298 ff.).

b) Der Auskunftsanspruch ergibt sich auch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 75 BetrVG.

Unter diesem Gesichtspunkt hat das Landesarbeitsgericht das Begehren des Betriebsrats nicht geprüft, obwohl dieser sein Auskunftsverlangen ausdrücklich auf § 80 Abs. 2 in Verbindung mit § 75 BetrVG gestützt hatte. In diesem Zusammenhang verweist die Rechtsbeschwerde allerdings zu Unrecht auf § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz BetrVG, nach dem der Arbeitgeber dem Betriebsausschuß Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu geben hat. Der Betriebsrat verlangt vorliegend n u r A u s k u n f t und nicht E i n b l i c k in die Bruttoentgeltlisten und er begehrt diese auch nicht für den Betriebsausschuß oder an seiner Stelle für den Betriebsratsvorsitzenden (vgl. dazu den nicht zur Veröffentlichung vorgesehenen Senats-



beschluß vom 10. Februar 1987 - 1 ABR 72/85 - unter Hinweis auf den Senatsbeschluß vom 18. September 1973, BAGE 25, 301 = AP Nr. 4 zu § 80 BetrVG 1972, dieser m.w.N.), sondern für sich. Dieser Anspruch ergibt sich aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG.

Nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von 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. Sie haben darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. Auch hierbei handelt es sich um eine allgemeine Aufgabe des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz, zu deren Durchführung der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten hat. Zu unterrichten ist über das, was der Betriebsrat für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt (Senatsbeschluß vom 10. Februar 1987 - 1 ABR 43/84 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; Thiele, GK-BetrVG, § 80 Rz 44 und Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 80 Rz 27). Vorliegend geht es um die Frage, ob der Arbeitgeber die streikenden Arbeitnehmer wegen der Inanspruchnahme ihres Rechts auf koalitionsmäßige Betätigung (Art. 9 Abs. 3 GG), nämlich wegen der Streikteilnahme, benachteiligt hat, indem er den Arbeitnehmern, die sich nicht an dem Streik beteiligt hatten, über das Entgelt für geleistete Arbeit hinaus eine zusätzliche Einmalleistung gewährte. Um das beurteilen zu



können, benötigt der Betriebsrat die geforderten Auskünfte.

c) . Schließlich ergibt sich der Auskunftsanspruch des Betriebsrats auch aus § 80 Abs. 2 i.Verb.m. § 80 Abs. 1 Nr. 1

BetrVG. Danach hat der Betriebsrat darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Am 6. Juli 1984 schlossen die Tarifvertragsparteien zur Wiederherstellung des Arbeitsfriedens einen Tarifvertrag, der jede persönliche Maßregelung von Beschäftigten wegen Beteiligung an dem Tarifkonflikt untersagte und gebot, bereits erfolgte Maßregelungen rückgängig zu machen. Es erscheint nicht ausgeschlossen, daß der Arbeitgeber mit den Einmalzahlungen gegen das Maßregelungsverbot verstoßen hat (vgl. dazu Senatsurteil vom 4. August 1987 - 1 AZR 486/85 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Deshalb hat der Betriebsrat einen Anspruch auf umfassende Unterrichtung über die Modalitäten der Einmalzahlung, insbesondere Kriterien, Personenkreis und Höhe der Zahlungen.

2. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats entfällt nicht, weil die Einmalzahlungen den begünstigten Arbeitnehmern im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf in der Druckindustrie gewährt worden sind.

a) Zu Recht weist der Arbeitgeber darauf hin, daß nach § 74 Abs. 2 BetrVG Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig sind und darüber hinaus Arbeitgeber und Betriebsrat Betätigungen zu unterlassen haben, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt wer-



den.

Mit seinem Auskunftsverlangen und ggf. mit der Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten ergreift der Betriebsrat aber keine Arbeitskampfmaßnahmen gegen den Arbeitgeber. Es ist auch nicht ersichtlich, daß dadurch der Arbeitsablauf und der Frieden im Betrieb gestört werden könnte.

b) Etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind auch nicht im Hinblick darauf ausgeschlossen, daß die Zahlung im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf im Jahre 1984 gewährt worden ist.

Nach der Rechtsprechung des Senats können Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Arbeitskampf eine Einschränkung erfahren, wenn und soweit die Ausübung von Beteiligungsrechten die Kampfparität und damit den Arbeitskampf beeinträchtigen würde (BAGE 23, 484; 30, 43; 30, 50; 31, 372; 34, 355 = AP Nr. 44, 57, 58, 63 und 71 zu Art. 9 GG Arbeitskampf und zuletzt Urteil vom 5. Mai 1987 - 1 AZR 292/85 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Im vorliegenden Falle ist der Betriebsrat schon deswegen nicht in der Lage, durch die Ausübung von Beteiligungsrechten die Kampfparität zu stören und den Arbeitskampf zu beeinflussen, weil dieser bereits beendet war, als der Arbeitgeber die Einmalzahlung gewährte und der Betriebsrat darüber Auskunft begehrte, um etwaige Mitbestimmungsrechte prüfen und ggf. wahrnehmen zu können.

Damit ist der Antrag des Betriebsrats begründet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts war daher aufzuheben und die



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



- 16 -

Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Dr. Schmidt

Dr. Wohlgemuth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)