

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 80 Abs. 1 und 2, § 2 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 55/74

Beschluß des BAG vom 24. Februar 1976

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 55/74

14 Ta BV 95/73 Düsseldorf

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 24. Februar 1976 durch den Richter Prof. Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Mussil beschlossen:

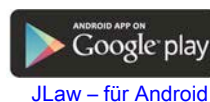
Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Februar 1974 - 14 Ta BV 95/73 - wird zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin hat gemäß Korporationsvertrag am 1. Juni 1973 vom S -Verlag insgesamt 32 Arbeitnehmer zu ihren bisherigen Arbeitsbedingungen in die Buchdruck- und Offsetabteilung übernommen. Der Antragsteller (Betriebsrat) forderte kurz danach, seinem Vorsitzenden Einblick in sämtliche Lohnlisten der Buchdruck- und Offsetabteilung zu gewähren. Dieses Verlangen wurde von der Antragsgegnerin mit Schreiben vom 1. August 1973 abgelehnt mit der Begründung, der Antragsteller habe nur dann ein Einblicksrecht in die Lohnlisten, wenn ein akuter Fall ungerechter Entlohnung vorliege. Der Einblick sei dann aber auf die tariflichen Löhne zu beschränken.

In dem daraufhin eingeleiteten Beschlußverfahren hat der Antragsteller die Ansicht vertreten, seinem Vorsitzenden sei nach § 80 Abs. 2 BVG jederzeit, auch ohne daß ein akuter Anlaß vorliege, und ohne jede Einschränkung auf Verlangen Einsichtnahme in die Listen über die Bruttolöhne und Bruttogehälter der Buchdruck- und Offsetabteilung zu gestatten. Nur so sei er in der Lage, zu überprüfen, ob die Antragsgegnerin bei der Entlohnung ihrer Stammbesellschaft und der durch Korporationsvertrag übernommenen Arbeitnehmer den Grundsatz der Gleichbehandlung beachte. Zur Wahrung von Ruhe und Ordnung im Betriebe müsse der Antragsteller einen vollständigen Überblick über die effektive Entlohnung der Arbeitnehmer der Antragsgegnerin erhalten. Der Antragsteller hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Betriebsratsvorsitzenden des Antragstellers Einblick in sämtliche Lohnlisten der Buchdruck- und Offsetabteilung zu gewähren.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie trägt vor, sie habe es niemals abgelehnt, dem Antragsteller Einblick in die Lohnlisten zu gewähren, soweit es sich um Tariflöhne handele. Ein Recht, sich anhand der Lohnlisten über die außertariflichen Löhne und Gehälter oder über die übertariflichen Lohnbestandteile zu informieren, stehe dem Antragsteller nicht zu. Die außer- und übertariflichen Entgelte beruhten auf freier Vereinbarung mit



- 3 -

den einzelnen Arbeitnehmern und unterlägen nicht der Überwachungs-
pflicht durch den Betriebsrat. Dessen Überwachungspflicht erstreck-
te sich nur auf die Einhaltung kollektiver Regelungen. Im übrigen
könne der Betriebsrat nur aus konkretem Anlaß Einblick in die ta-
riflichen Lohnlisten fordern. Die Übernahme von 32 Mitarbeitern
der Firma S am 1. Juni 1973 stelle keinen solchen die Ein-
sichtnahme rechtfertigenden Grund dar. Der Vorsitzende und ein wei-
teres Mitglied des Antragstellers seien bei den Übernahmeverhand-
lungen mit der Firma S ständig zugegen gewesen. Dem Antrag-
steller sei daher bekannt gewesen, daß die Antragsgegnerin gemäß
§ 613 a BGB in die Rechte und Pflichten, insbesondere der Entloh-
nung der übernommenen Mitarbeiter eintrete. Soweit der Antragstel-
ler meine, durch eine etwaige unterschiedliche Entlohnung zwischen
den von der Firma S übernommenen Arbeitnehmern und den alten
Mitarbeitern der Antragsgegnerin könnte im Betrieb Unruhe entste-
hen, sei darauf hinzuweisen, daß in der Buchdruckabteilung vor
der Übernahme von 13 Mitarbeitern der Firma S kein alter
Stamm vorhanden gewesen sei.

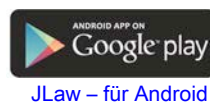
Das Arbeitsgericht hat erkannt, daß die Antragsgegnerin ver-
pflichtet sei, dem Betriebsratsvorsitzenden des Antragstellers Ein-
blick in die tariflichen Lohnlisten der Buchdruck- und Offsetab-
teilung zu gewähren. Den weitergehenden Antrag hat das Arbeitsge-
richt zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das
Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts teilweise
abgeändert und erkannt, daß das Einblicksrecht in die Gehaltsli-
sten der Arbeitnehmer außer der leitenden Angestellten, hinsicht-
lich der AT-Angestellten aber nur bei Darlegung eines besonderen
Anlasses zu gewähren ist.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwer-
de begehrt die Antragsgegnerin die Wiederherstellung der arbeits-
gerichtlichen Entscheidung, während der Antragsteller die Zurück-
weisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

II. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin ist nicht begründet.

Im jetzigen Verfahrensstand geht es nur noch um die Frage, ob sich das Einblicksrecht des Betriebsratsvorsitzenden oder dessen Stellvertreters in die Lohn- und Gehaltslisten auf die effektiven Bezüge einschließlich der übertariflichen Zulagen erstreckt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung das Einblicksrecht des Betriebsrats in die Bruttolohn- und -gehaltslisten bejaht, auch insoweit diese übertarifliche Zulagen ausweisen. Die hierzu vom Beschwerdegericht gegebene Begründung steht im Einklang mit der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats, auf die sich der angefochtene Beschluß, soweit sie damals bekannt war, ausdrücklich bezieht. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats braucht der Betriebsrat entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde grundsätzlich keinen schlüssigen Anlaß mehr für das Einblicksrecht in die Lohn- und Gehaltslisten zu nennen, nachdem im neuen Betriebsverfassungsgesetz über die frühere gesetzliche Regelung des Informationsrechtes hinaus jetzt diese Befugnis "jederzeit" ausgeübt werden kann. Eine derartige Verpflichtung ist auch nicht aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit abzuleiten. § 2 Abs. 1 BetrVG hat gerade umgekehrt in dem umfassenden Informations- und Einblicksrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG eine besondere, dem sozialen Schutzgedanken Rechnung tragende gesetzliche Ausprägung erfahren. Das Wort "erforderliche" Unterlagen in § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG bedeutet gleichfalls nicht, es müsse ein besonderer Anlaß für das Einblicksrecht genannt werden. Dieses Wort bezieht sich nur auf den Umfang der Unterlagen, die der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz benötigt. Welche Unterlagen aber erforderlich sind, wird für den Spezialfall des Halbsatzes 2 ausdrücklich gesagt, nämlich der Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter (vgl. BAG AP Nr. 1, 3 und 4 zu § 80 BetrVG 1972, diese Entscheidungen sind auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, sowie BAG AP Nr. 7 zu § 80 BetrVG 1972).

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

2. Die Rechtsbeschwerde kann auch nicht damit gehört werden, die bei der Antragsgegnerin gezahlten übertariflichen Zulagen beruhen auf einzelvertraglicher Vereinbarung. Wie der Senat ebenfalls in nunmehr ständiger Rechtsprechung ausgesprochen hat, ergibt sich von selbst, daß übertarifliche Zulagen als solche gerade nicht tariflich normiert sind. Das Einblicksrecht des Betriebsrats in derartige Entgeltbestandteile entfällt aber nicht schon deswegen, weil diese aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlt werden. Nach Auffassung des Senats, von der auch das Landesarbeitsgericht ausgeht, stehen die übertariflich bezahlten Arbeitnehmer nicht außerhalb der tariflichen Ordnung. Ihr Arbeitsverhältnis und ihr Arbeitsentgelt bestimmt sich in erster Linie nach dem für sie geltenden Tarifvertrag. Dabei ist es rechtlich ohne Bedeutung, ob diese tarifliche Bindung die Folge ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft ist oder auf einer einzelvertraglichen Vereinbarung beruht. Die übertariflichen, auf einer zusätzlichen einzelvertraglichen Vereinbarung beruhenden Lohn- und Gehaltsbestandteile stehen regelmäßig in innerem Zusammenhang zu dem gewährten Tariflohn oder Gehalt. Sie gehen im allgemeinen von der Tarifgruppe aus, in die die Arbeitnehmer eingestuft sind und von der sich hieraus ergebende Bezahlung. Aufgabe des Betriebsrates ist es deshalb, für die Gewährung dieser übertariflichen Entgeltbestandteile gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG zu sorgen. Es bedarf auch nicht, wie die Rechtsbeschwerde meint, jeweils einer Darlegung des Betriebsrats, die Zahlung übertariflicher Entgeltung beruhe auf einer kollektiven oder kollektivähnlichen Regelung (arbeitsvertraglichen Einheitsregelung). Dies ist nach Ansicht des Senats aufgrund einer tatsächlichen Vermutung, die insbesondere für größere Betriebe gilt, als gegeben anzunehmen, sofern nicht der Arbeitgeber einen konkreten gegenteiligen Sachvortrag bringt. Nach Auffassung des Senats ist schwer vorstellbar, daß Zulagen an einen größeren Personenkreis ohne jede Ordnungsvorstellung, völlig nach



- 6 -

freiem Belieben des Arbeitgebers, gezahlt bzw. nicht gezahlt werden (vgl. BAG AP Nr. 3 und 4 zu § 80 BetrVG 1972, diese Entscheidungen sind auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt sowie BAG AP Nr. 6 und 7 zu § 80 BetrVG 1972).

3. Die Rechtsbeschwerde ist der Auffassung, das Landesarbeitsgericht habe den das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren beherrschenden Grundsatz der Offizialmaxime - gemeint ist offenbar der Untersuchungsgrundsatz - verletzt. Sie führt aus, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, daß die Antragsgegnerin in den Tatsacheninstanzen vorgetragen habe, die von ihr gezahlten übertariflichen Zulagen seien einzelvertraglich vereinbart worden. Diese Rüge ist nicht schlüssig.

Wie ausgeführt, kann der Arbeitgeber die tatsächliche Vermutung, daß die Zahlung übertariflicher Entgelte auf einer kollektiven oder kollektivähnlichen Regelung (arbeitsvertraglichen Einheitsregelung) beruht, nur entkräften, wenn er einen konkreten gegenteiligen Sachvortrag bringt. Hieran fehlt es im vorliegenden Fall. Zur Widerlegung der Vermutung genügt es jedenfalls nicht, vorzutragen, die von der Antragsgegnerin gezahlten übertariflichen Zulagen beruhten auf einzelvertraglichen Vereinbarungen. Diese Behauptung betrifft nur die Rechtsform, aber nicht den Inhalt der Vereinbarung. Die Rechtsform der Vereinbarung ist aber unerheblich, maßgeblich ist allein ihr Inhalt. Es wäre daher Sache der Antragsgegnerin gewesen, vorzutragen, daß die von ihr gezahlten einzelvertraglich vereinbarten übertariflichen Zulagen jeweils aufgrund einer besonderen, sich von der von den übrigen Arbeitnehmern unterscheidenden Leistung oder aus anderen besonderen Sachgründen gezahlt werden. An einem solchen Sachvortrag fehlt es vorliegend. Deshalb hatte der Tatsachenrichter auch keine Verpflichtung, von seiner Fragepflicht gemäß § 139 ZPO Gebrauch zu machen.

gez.: Dr. Auffarth

Bichler

Wendel

Kehrmann

Dr. Mussil



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

