

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 54 Abs. 1 Buchst. b, Abs. 2 BetrVG

Leitsätze:

Der Betriebsrat kann die Einsicht in die in § 54 Abs. 2 BetrVG genannten Unterlagen verlangen, wenn er eine begründete Vermutung eines erfolgten oder drohenden Verstoßes gegen die in § 54 Abs. 1 Buchst. b BetrVG genannten Normen oder Mängel oder Mißstände im Betrieb schlüssig behauptet. Einen Beweis für die Wahrheit seiner Behauptung braucht er nicht zu führen.

Aktenzeichen: 1 ABR 6/56

Beschluss des BAG vom 12. Juli 1957. LAG Frankfurt/M.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 6/56

III LBR 8/53 (Frankfurt/Main)

114

Verkündet
am 12. Juli 1957

gez. Groll,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

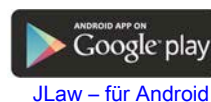
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 1957 durch den
Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter
Dr. Meier-Scherling und Wichmann sowie die Bundesarbeits-
richter Dr. Dr. Matthias und Beyreis beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den
Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main
vom 17. November 1955 - III LBR 8/53 - wird zu-
rückgewiesen.

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



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



G r ü n d e:

Der Antragsteller hat vorgetragen, daß er von der Antragsgegnerin die Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten der Betriebsabteilung M verlangt habe. Die Antragsgegnerin habe die Vorlage der Listen verweigert und sie nur für den Fall zugestanden, daß der Betriebsrat eine bestimmte Beschwerde zu klären habe. Die Vorlage der Eingruppierungsunterlagen verweigert sie nicht.

Der Antragsteller ist der Ansicht, daß ihm nach § 54 Abs. 1 Buchst. b im Zusammenhang mit § 54 Abs. 2 BetrVG ohne besondere Begründung und generell die Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten gewährt werden müsse. Eines besonderen Anlasses, eines berechtigten Interesses, eines zwingenden Grundes oder eines berechtigten Bedenkens gegen die Handhabung im Betriebe bedürfe es nicht. Die Weigerung der Antragsgegnerin sei auch mit der erwähnten Einschränkung unberechtigt. Der Inhalt der Eingruppierungsunterlagen reiche nicht aus, um ihm die Durchführung seiner Überwachungspflicht zu ermöglichen.

Der Antragsteller begehrt mit dieser Begründung die Feststellung,

daß dem Betriebsrat gemäss § 54 Abs. 1 Buchst. b in Verbindung mit § 54 Abs. 2 BetrVG die Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten der Betriebsabteilung M zu gewähren sei.

Die Antragsgegnerin vertritt die Auffassung, daß sie zur Vorlage der Lohn- und Gehaltslisten nur verpflichtet sei, wenn der konkrete Fall einer Beschwerde eines Arbeitnehmers gegeben sei oder wenn ein vernünftiger Anlaß oder ein berechtigtes Interesse vorlägen. Das ergebe sich sowohl aus einem Vergleich mit dem früheren Betriebsräterecht wie auch aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäss § 49 BetrVG und daraus, daß nach § 54 Abs. 2 BetrVG die Vorlage "erforderlich" sein müsse.



Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Beschwerde der Antragsgegnerin abgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Diese ist vom Antragsteller eingelegt worden, der mit ihr seinen ursprünglichen Antrag weiterverfolgt, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

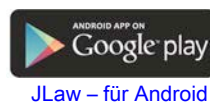
Die form- und fristgerechte Rechtsbeschwerde ist sachlich nicht begründet. Zwar kann dem Antragsteller das Rechtsschutzinteresse hinsichtlich der von ihm begehrten Feststellung nicht abgesprochen werden; denn es handelt sich hier um eine Frage über die Zuständigkeit, die Geschäftsführung und die Tätigkeit des Betriebsrats, wie sie in § 82 Abs. 1 Buchstabe i BetrVG behandelt und hinsichtlich deren gesetzlich die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit im Beschlußverfahren begründet ist. Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren dient vornehmlich der Abgrenzung der beiderseitigen Kompetenzen der sozialen Gegenspieler im Betrieb. Taucht, wie es hier der Fall ist, ein Zweifel über den Umfang dieser Kompetenzen auf, so ist eine gerichtliche Klärung geboten. Deshalb muss das Rechtsschutzinteresse des Betriebsrats daran bejaht werden, eine Entscheidung über die Tragweite des § 54 Abs. 1 Buchst. b in Verbindung mit § 54 Abs. 2 BetrVG herbeizuführen, im vorliegenden Fall also darüber, ob allgemein und ohne Einschränkung ein Anspruch auf Vorlage der Lohn- und Gehaltslisten besteht.

Die Ansichten über den Umfang des Einsichtsrechts des Betriebsrats nach § 54 Abs. 2 BetrVG gehen auseinander. Zwar besteht Übereinstimmung darin, daß zu den in dieser Vorschrift genannten Unterlagen auch die Lohn- und Gehaltslisten gehören können (Galperin, BetrVG, 2. Aufl., § 54 Anm. 13; Erdmann, BetrVG, 2. Aufl., § 54 Anm. 16; Dietz, BetrVG, 2. Aufl., § 54 Anm. 6, beide mit der Einschränkung auf die die nicht übertariflich bezahlten Arbeitnehmer betreffenden Listen; Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, VIII. Teil, § 54 BetrVG Anm. 8 mit der gleichen Einschränkung; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 3. Aufl., § 54 Anm. 22; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., (1957) Band 2 S. 823). Dieser Auffassung tritt



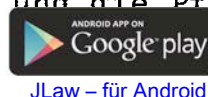
der Senat mit der Maßgabe bei, daß sich das Einsichtsrecht des Betriebsrats nur auf die Unterlagen erstreckt, die die Arbeitnehmer im Sinne des § 4 BetrVG betreffen. Dagegen bedarf es im vorliegenden Fall keiner Entscheidung der Frage, ob auch die Unterlagen betreffend die übertariflich bezahlten Arbeitnehmer dem Einsichtsrecht des Betriebsrats unterliegen; denn der bewußt weit gefasste Antrag des Betriebsrats zielt erkennbar nur auf die Feststellung ab, daß ihm das Einsichtsrecht generell und ohne besondere Begründung zustehe. Diese Ansicht ist jedoch rechtsirrtümlich. Vielmehr vertritt der Senat in Übereinstimmung mit dem überwiegenden Teil des Schrifttums (Erdmann, aaO. Anm. 18; Dietz, aaO. Anm. 7 a; Maus, aaO. Anm. 9; Hueck-Nipperdey, aaO. Anm. 51) und entgegen der allerdings nicht ganz eindeutigen Ansicht von Galperin (aaO. Anm. 15) und Fitting-Kraegeloh (aaO. Anm. 20, 24) die Auffassung, daß ein derart allgemeines, vielleicht sogar periodisches Einsichtsrecht des Betriebsrats ohne Vorliegen eines vernünftigen Anlasses und eines besonderen berechtigten Interesses nicht besteht.

Zwar tritt der Senat den Ausführungen des Betriebsrats insofern bei, als dieser vorträgt, daß ihm die Rechte aus § 54 Abs. 1 Buchst. b und Abs. 2 BetrVG eigenständig zustehen. Es bedarf deshalb als Voraussetzung des Einsichtsrechts keiner bestimmten Beschwerde eines oder mehrerer Arbeitnehmer. Auch kann das Einsichtsrecht nicht etwa nur im Zusammenhang mit einem oder mehreren bestimmten Einzelarbeitsverträgen geltend gemacht werden. Vielmehr können eigene Beobachtungen und Feststellungen des Betriebsrats ausreichen, um ihm berechtigte Veranlassung zu geben, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden, und ihm in diesen Fällen das Recht zu geben, demgemäß auch vom Arbeitgeber die zur Durchführung dieser Aufgabe erforderlichen Unterlagen vorgelegt zu erhalten.



Der Antragsteller macht jedoch ausdrücklich geltend, daß ihm das Recht auf Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten der Betriebsabteilung M schlechthin zustehe, und zwar ohne besonderen Anlaß, ohne Darlegung eines berechtigten Interesses oder zwingenden Grundes und ohne Vorliegen eines berechtigten Bedenkens gegen die ordnungsmässige Anwendung der Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durch den Arbeitgeber. Er nimmt somit auch das Recht einer ständig laufenden Überwachung und periodischen Kontrolle im Rahmen des § 54 Abs. 1 Buchst. b für sich in Anspruch. Dieses Begehren des Antragstellers hält der Senat nicht für begründet.

§ 54 BetrVG ist nach seinem Sinn und Zweck und namentlich unter Berücksichtigung der allgemeinen im Gesetz festgelegten Grundsätze über die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auszulegen. Nach § 49 Abs. 1 BetrVG arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle des Betriebs und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen. § 51 BetrVG bestimmt, daß Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen haben, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung aus den in dieser Vorschrift genannten unsachlichen und zu mißbilligenden Gesichtspunkten unterbleibt. Bereits mit diesen Grundsätzen würde es nicht in Einklang stehen, wenn der Betriebsrat, etwa zum Zwecke der Ausforschung, ohne jeden auch nur von ihm behaupteten besonderen Anlaß ein ständiges automatisches Kontrollrecht für sich in Anspruch nehmen könnte. Der Betriebsrat ist kein dem Arbeitgeber übergeordnetes Kontrollorgan (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S.822). Daher kann auch § 54 Abs. 1 Buchst. b nicht dahin ausgelegt werden, daß dem Betriebsrat wie etwa der Gewerbeaufsicht oder der Betriebsprüfung der Finanzämter ein allgemeins ständiges Überwachungsrecht eingeräumt sei. Wenn das Gesetz dem Betriebsrat die allgemeine Aufgabe, das heißt das Recht und die Pflicht, auferlegt,



darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Normen durchgeführt werden, so will es ihn im Interesse der Arbeitnehmer aktiv einschalten in den notwendigen Schutz der Arbeitnehmer vor erfolgten oder drohenden Verletzungen der zu ihren Gunsten erlassenen Normen. Das bedeutet aber, daß ein besonderer Anlaß im Betrieb behauptet und eine besondere Begründung für die Geltendmachung des vom Betriebsrat in Anspruch genommenen Rechts angeführt werden muß. Es muss ein begründeter Zweifel hinsichtlich der betrieblichen Handhabung bestehen, so daß die Darlegung erforderlich ist, in welcher Richtung Bedenken bestehen, wenn auch nicht gefordert werden kann, daß bereits Verstöße nachgewiesen werden. Aber die gesamte Sachlage muss objektiv auf die Möglichkeit solcher Verstöße schließen lassen, so daß also zwar nicht die subjektive Meinung des Betriebsrats ausreicht, um das Einsichtrecht im konkreten Einzelfall zu begründen, wohl aber die Darlegung, daß objektive Zweifel bestehen. Es bedarf somit der Darlegung, daß nach der ganzen Sachlage für einen unbefangenen Dritten die Frage, ob Verstöße der genannten Art vorliegen oder drohen, zweifelhaft sein kann. Eine ganz allgemeine Behauptung genügt nicht. Wird jedoch eine begründete Vermutung eines erfolgten oder drohenden Verstoßes gegen die in § 45 Abs. 1 Buchst. b genannten Normen oder werden Mängel oder Mißstände im Betrieb schlüssig behauptet, so kann der Betriebsrat die ihm in § 54 Abs. 1 Buchst. b, Abs. 2 BetrVG gegebenen Rechte in Anspruch nehmen.

Anders ist die Rechtslage dann, wenn ein solcher vernünftiger betrieblicher Anlaß oder der Verdacht einer auch nur objektiven Normenverletzung nicht einmal behauptet wird. Die Inanspruchnahme eines solchen weitgehenden, allgemeinen Kontrollrechts ohne jeden Anlaß müsste der Arbeitgeber mit Recht als einen Verstoß gegen das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit empfinden. Der Frieden und die Ruhe im Betrieb würden ohne jede Not gestört, und auch den Arbeitnehmern würde kein wirklicher Dienst geleistet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf der anderen Seite steht der Senat auf dem Standpunkt, daß der Betriebsrat den von ihm behaupteten besonderen Anlaß, insbesondere die von ihm behaupteten Normenverletzungen, nicht nach allgemeinen Regeln zu beweisen braucht, wenn er von seinem Recht aus § 54 Abs. 1 Buchst. b, Abs. 2 Gebrauch machen will. Eine solche Anforderung würde in vielen Fällen die genannten, dem Betriebsrat vom Gesetz verliehenen Rechte illusorisch machen. Nach dem Beweis hätte der Vorlageanspruch keinen Sinn mehr. Es muss daher genügen, wenn der Betriebsrat einen besonderen Anlaß für die Inanspruchnahme des Einsichtrechts schlüssig behauptet. Eine solche konkrete Behauptung soll ihm nach dem Willen des Gesetzes die Möglichkeit geben, die Vorlage der in § 54 Abs. 2 BetrVG genannten Unterlagen zu verlangen und festzustellen, ob nach Recht und Gesetz im Betrieb verfahren wird oder nicht. Dabei ist es jedoch nach den allgemeinen Grundsätzen des redlichen Verkehrs im Betrieb selbstverständlich, daß solche Behauptungen des Betriebsrats nicht ausreichend sind, die Vorlagepflicht des Arbeitgebers auszulösen, die leichtfertigerweise offensichtlich unbegründet aufgestellt werden. Es muss sich vielmehr um Darlegungen handeln, die einem verständigen, sich seiner Verantwortung und seiner Pflichten gegenüber der Belegschaft und dem Betriebsrat bewußten Arbeitgeber im Interesse des Betriebs und der Arbeitnehmer Anlaß zu geben geeignet sind, die Unterlagen vorzulegen, um dadurch entweder zur Beseitigung der behaupteten Normenverletzung beizutragen oder die Unbegründetheit der Behauptung des Betriebsrats zu erweisen.

Nach dem Antrag des Betriebsrats und dessen zu seiner Auslegung heranzuziehenden Begründung verlangt der Betriebsrat vorliegend ein Einsichtrecht in einem Ausmaß, das über die oben genannte Begrenzung weit hinausgeht. Mit Recht hat das Beschwerdegericht diesen Antrag abgelehnt, so daß die Rechtsbeschwerde keinen Erfolg haben kann.

gez. Nipperdey Dr. Meier-Scherling Wichmann
Dr. Matthias Max Beyreis.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)