

Aktenzeichen: 1 ABR 75/98  
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 19. Oktober 1999  
- 1 ABR 75/98 -

I. Arbeitsgericht  
Hamburg

Beschluß vom 7. August 1997  
- 14 BV 6/97 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamburg

Beschluß vom 27. Mai 1998  
- 5 TaBV 8/97 -

---

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

---

**Entscheidungsstichwort:**

**Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage ausgefüllter Arbeitsverträge**

**Gesetz:**

**BetrVG § 80 Abs. 2, § 94 Abs. 2 Satz 1**

**Leitsatz:**

Verwendet der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat abgestimmte Formulararbeitsverträge, hat dieser nur dann einen Anspruch auf Vorlage der ausgefüllten Arbeitsverträge, um die Einhaltung des Nachweisgesetzes zu überwachen, wenn er konkrete Anhaltspunkte für die Erforderlichkeit weiterer Informationen darlegt.

**Hinweise des Senats:**

Fortsetzung der Rechtsprechung zu § 80 Abs. 2 BetrVG im Beschluß vom 8. Juni 1999 (- 1 ABR 28/97 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 57 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 44).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 75/98  
5 TaBV 8/97  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
19. Oktober 1999

## BESCHLUSS

Schneider, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 19. Oktober 1999 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Rösch beschlossen:



Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß  
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 27. Mai 1998  
- 5 TaBV 8/97 - wird zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Gründe

A. Die Beteiligten streiten um die Überlassung der Arbeitsverträge der eingestellten und einzustellenden Mitarbeiter an den Betriebsrat.

Die Arbeitgeberin betreibt das Anzeigen- und Marketinggeschäft für die Verlagsgruppe B und beschäftigt ca. 150 Arbeitnehmer. Sie verwendet bei der Einstellung von Arbeitnehmern Formulararbeitsverträge, deren Inhalt mit dem Betriebsrat abgestimmt ist.

Der Betriebsrat macht einen Anspruch auf Zurverfügungstellung der Arbeitsverträge der seit dem 1. Juli 1995 neu eingestellten - namentlich bezeichneten - Arbeitnehmer durch die Arbeitgeberin geltend und hält diese auch für verpflichtet, ihm im Falle künftiger Einstellungen jeweils den Arbeitsvertrag vorzulegen, damit er seiner Pflicht zur Überwachung der Einhaltung des Nachweisgesetzes nachkommen könne. Der Betriebsrat stützt seinen Anspruch auf § 80 BetrVG iVm. § 2 NachwG und trägt vor, obwohl die Arbeitgeberin Formulararbeitsverträge verwende, in denen alle nach § 2 schriftlich niederzulegenden Angaben vorgesehen seien, habe er darüber zu wachen, daß die entsprechenden Rubriken auch ausgefüllt würden; zur Wahrnehmung dieser Aufgabe benötige er die Arbeitsverträge. Zumindest seien ihm Arbeitsverträge zu überlassen, bei denen die nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 - 10 NachwG nicht erforderlichen Angaben geschwärzt seien. Die Arbeitgeberin hat den entsprechenden Antrag des Betriebsrats vom 12. Februar 1997 abgelehnt.



Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, die schriftlichen Arbeitsverträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Dorothee H ,  
Sascha G ,  
Claudia S ,  
Michael W ,  
Tilman K ,  
Corinne Ho ,  
Angela So ,  
Bettina B ,  
Katrin M ,  
Jan-Christian R ,  
Sabine Sp ,  
Anne-Marie Re ,  
Maike P ,  
Désirée Gü

binnen einer Woche nach Rechtskraft des Beschlusses zur Verfügung zu stellen;

2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Betriebsrat für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne vom § 5 Abs. 1 BetrVG sowie § 1 NachwG die jeweils abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsverträge im Original, in Abschrift oder in Kopie bei künftigen Einstellungen unaufgefordert zur Verfügung zu stellen.

Hilfsweise für den Fall der Abweisung der Anträge zu 1) und 2):

3. die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Betriebsrat und Beschwerdeführer die schriftlichen Arbeitsverträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Dorothee H ,  
Sascha G ,



Claudia S ,  
Michael W ,  
Tilmann K ,  
Corinne Ho ,  
Angela So ,  
Bettina B ,  
Katrin M ,  
Jan-Christian Ra ,  
Sabine Sp ,  
Anne-Marie Re ,  
Maike P ,  
Désirée Gü

mit Schwärzung der Angaben, die nicht in § 2 Abs. 1 Ziff. 1 - 10 NachwG aufgeführt sind, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Beschlusses zur Verfügung zu stellen.

4. Die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Betriebsrat für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG sowie § 1 NachwG die jeweils abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsverträge mit Schwärzung der Angaben, die nicht in § 2 Abs. 1 Ziff. 1 - 10 NachwG aufgeführt sind, im Original, in Abschrift oder in Kopie bei künftigen Einstellungen unaufgefordert zur Verfügung zu stellen.

Hilfsweise für den Fall der Abweisung der Anträge zu 3) und 4):

5. Die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Betriebsrat eine Niederschrift im Sinne des § 2 Abs. 1 NachwG in Original oder Kopie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Dorothee H ,  
Sascha G ,  
Claudia S ,  
Michael W ,  
Tilmann K ,



Corinne Ho ,  
Angela So ,  
Bettina B ,  
Katrin M ,  
Jan-Christian Ra ,  
Sabine Sp ,  
Anne-Marie Re ,  
Maike P ,  
Désirée Gü

binnen einer Woche nach Rechtskraft des Beschlusses zur Verfügung zu stellen;

6. die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Betriebsrat für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG sowie § 1 NachwG eine Niederschrift im Sinne von § 2 Abs. 1 NachwG im Original, in Abschrift oder in Kopie bei künftigen Einstellungen unaufgefordert zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Sie meint, sie sei nicht zur Vorlage der Arbeitsverträge verpflichtet, da auch andere Möglichkeiten bestünden, dem Betriebsrat die Einhaltung des Nachweisgesetzes zu belegen. Wie sich aus § 83 BetrVG ergebe, wonach nur der betreffende Arbeitnehmer selbst einen Anspruch auf Einsicht in die Personalakte hat und lediglich auf seinen Wunsch ein Betriebsratsmitglied beigezogen werden kann, verstoße die Zurverfügungstellung der Arbeitsverträge als Teil der Personalakte gegen das Persönlichkeits- und Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer. Im übrigen sei das Verlangen des Betriebsrats rechtsmißbräuchlich und verstoße gegen das Übermaßverbot.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine zuletzt in der Beschwerdeinstanz gestellten Anträge weiter. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.



B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat keinen Erfolg. Seine zulässigen (Leistungs-) Anträge sind nicht begründet. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch - auch im Hinblick auf seine Pflicht zur Überwachung der Einhaltung des Nachweisgesetzes - auf Zurverfügungstellung der seit dem 1. Juli 1995 abgeschlossenen und in Zukunft im Betrieb der Arbeitgeberin zu schließenden Arbeitsverträge bzw. der Niederschriften iSv. § 2 Abs. 1 NachwG.

I. Der Betriebsrat kann sein Begehren nicht auf § 80 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stützen.

1. Allerdings kann sich aus dieser Vorschrift die Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben, dem Betriebsrat Arbeitsverträge vorzulegen.

a) Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Diese allgemeine Aufgabe des Betriebsrats ist nicht vom Vorliegen bestimmter konkreter Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte abhängig (*Buschmann in Däubler/Kittner/Klebe BetrVG 6. Aufl. § 80 Rn. 1; Hess/Schlochauer/Glaubitz BetrVG 5. Aufl. § 80 Rn. 4; Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 19. Aufl. § 80 Rn. 4*). Vielmehr hat der Betriebsrat die Einhaltung und Durchführung sämtlicher Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmer zu überwachen; dieses Merkmal ist weit auszulegen (*Buschmann aaO § 80 Rn. 4; Hess/Schlochauer/Glaubitz aaO § 80 Rn. 9*).

Zu den dem Überwachungsrecht des Betriebsrats unterliegenden Rechtsnormen gehört auch das Nachweisgesetz (*Buschmann aaO § 80 Rn. 8; Fels AiB 1997, 19; Preis NZA 1997, 10; ErfK/Preis § 1 NachweisG Rn. 22*). Ist der Betriebsrat insoweit zur Rechtskontrolle berechtigt, hat er insbesondere die im Betrieb verwendeten Formulararbeitsverträge daraufhin zu prüfen, ob sie den in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG genannten Rechtsnormen entsprechen, also die in § 2 Abs. 1 NachwG geforderten Angaben enthalten.

b) Dieses Verständnis wird nicht, wie die Arbeitgeberin meint, durch § 83 BetrVG ausgeschlossen. Diese Vorschrift regelt ein Individualrecht der Arbeitnehmer, das teilweise gleichlaufenden Kontrollrechten auf der kollektiven Ebene nicht im Wege steht.

Auch aus § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ergibt sich nichts anderes. Zwar beruht die Regelung auf der Annahme, daß das zur Akteneinsicht hinzugezogene Betriebsratsmitglied den Personalakten Informationen entnimmt, über die es nicht bereits auf



Grund seiner Betriebsrätstätigkeit verfügt. Dies läßt aber nicht den Schluß zu, der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers müsse dem Betriebsratsmitglied unbekannt sein, denn dieser stellt nicht den einzigen Inhalt der Personalakte dar.

2. Vorliegend bedarf der Betriebsrat indessen zur Wahrnehmung seines Kontrollauftrags nicht der ausgefüllten Arbeitsverträge, weil die im Betrieb der Arbeitgeberin allgemein verwendeten Arbeitsverträge mit ihm abgestimmt sind.

a) Allerdings hat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dieser Informationsanspruch besteht nach ständiger Rechtsprechung des Senats (*zuletzt Beschluß 8. Juni 1999 - 1 ABR 28/97 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 57 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 44, zu B II 1 der Gründe*) nicht erst dann und nicht nur insoweit, als Beteiligungsrechte oder allgemeine Rechte und Aufgaben des Betriebsrats aktuell sind. Durch die Information soll dem Betriebsrat vielmehr ermöglicht werden, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben sowie ob und wie er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden kann. Die Grenzen dieses Informationsanspruchs liegen danach dort, wo eine Aufgabe des Betriebsrats offensichtlich nicht in Betracht kommt, also keine Anhaltspunkte für ein Recht des Betriebsrats gegeben sind; erst dann kann gesagt werden, daß die Information zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats nicht erforderlich ist. Dies hat der Senat dahin formuliert, daß eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen einer Aufgabe des Betriebsrats genügt (*Beschluß 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 56 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 43, zu B II 1 der Gründe*), und dabei die Beurteilung der Wahrscheinlichkeit vom jeweiligen Kenntnisstand des Betriebsrats abhängig gemacht (*BAG 8. Juni 1999 - 1 ABR 28/97 - aaO, zu B II 1 der Gründe*).

Daraus folgt eine zweistufige Prüfung daraufhin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist - was hier außer Zweifel steht - und ob im Einzelfall die begehrte Information bzw. Zurverfügungstellung von Unterlagen erforderlich ist.

b) Nach diesen Grundsätzen ist die Vorlage aller seit dem 1. Juli 1995 abgeschlossenen und in Zukunft abzuschließenden Arbeitsverträge - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - nicht erforderlich.



Besteht - wie hier hinsichtlich der Einhaltung des Nachweisgesetzes - eine Kontrollaufgabe des Betriebsrats, kann dieser grundsätzlich verlangen, daß ihm der Arbeitgeber die Unterlagen in dem erforderlichen Umfang zur Verfügung stellt, die er benötigt, um die Aufgabe zu erfüllen (*Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 80 Rn. 53 ff.; Hess/Schlochauer/Glaubitz aaO § 80 Rn. 36 ff.; Buschmann aaO § 80 Rn. 56; Kraft GK-BetrVG 6. Aufl. § 80 Rn. 75*). Notwendig ist danach also, daß das Verlangen des Betriebsrats auf Zurverfügungstellung von Unterlagen seine Aufgaben betrifft und die Unterlagen zur Durchführung dieser Aufgaben erforderlich sind. Ein genereller Anspruch auf Herausgabe der Arbeitsverträge besteht nach herrschender Meinung nicht (*Steger/Weinspach BetrVG 8. Aufl. § 80 Rn. 19; Kraft aaO § 80 Rn. 81; Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 80 Rn. 56; Buschmann aaO § 80 Rn. 46; aA Pfarr, AuR 1976, 198*). Das folgt schon aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, der eine von besonderen Anlässen unabhängige, umfassende Unterrichtung über die Bruttoentgelte dem Betriebsausschuß (oder Betriebsratsvorsitzenden) vorbehält. Da die Entgelthöhe ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages ist, wäre diese Vorschrift nicht verständlich, wenn jederzeit eine Vorlage sämtlicher Arbeitsverträge an den gesamten Betriebsrat verlangt werden könnte.

Der Anspruch auf Information und Zurverfügungstellung der erforderlichen Unterlagen ist vielmehr von der konkreten Kontrollaufgabe abhängig. Er reicht um so weiter, je weniger der Betriebsrat aufgrund der bereits vorhandenen Kenntnisse beurteilen kann, ob er die begehrten Unterlagen zur Durchführung der Aufgabe benötigt (so zur Unterrichtung des Betriebsrats über eine Mitarbeiterbefragung BAG 8. Juni 1999 - 1 ABR 28/97 - aaO, zu B II 1 der Gründe). Es besteht ein gestufter Informationsanspruch des Betriebsrats je nach den schon vorhandenen Informationen; hat der Betriebsrat bereits in bestimmtem Umfang Kenntnisse, deren er zur Erfüllung seiner Kontrollaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bedarf, so setzt der Anspruch auf zusätzliche Informationen oder die Vorlage weiterer Unterlagen konkrete Anhaltspunkte voraus, die der Betriebsrat darzulegen hat.

Auf den vorliegenden Fall übertragen bedeutet das, daß die allgemeine Überwachungspflicht allein dem Betriebsrat keinen Anspruch gibt, die einzelnen Arbeitsverträge der seit dem 1. Juli 1995 eingestellten sowie der noch einzustellenden Mitarbeiter von der Arbeitgeberin generell zur Verfügung gestellt zu bekommen. Dem Betriebsrat sind die im Betrieb der Arbeitgeberin allgemein verwendeten Formulararbeitsverträge bekannt. Sie sind mit ihm abgestimmt (§ 94 Abs. 2 Satz 1 BetrVG); hierbei konnte er überprüfen, inwieweit sie den in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG genannten Rechtsnormen



entsprechen (*Buschmann aaO § 80 Rn. 8*), also auch die nach § 2 Abs. 1 NachwG erforderlichen Angaben vorsehen. Verlangt der Betriebsrat darüber hinaus die Zurverfügungstellung der mit den einzelnen Mitarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträge, muß er konkrete Anhaltspunkte dafür darlegen, daß dies zur Durchführung seiner Überwachungspflicht im Hinblick auf das Nachweisgesetz erforderlich ist. Solche Anhaltspunkte hat der Betriebsrat nicht vorgetragen, sie sind auch nicht ersichtlich.

II. Auch auf die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Vorlage von Unterlagen bei Einstellungen nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann sich der Betriebsrat hier nicht mit Erfolg berufen.

Nach herrschender Meinung (*siehe Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 99 Rn. 149*) sind die Arbeitsverträge nicht schon im Rahmen des Zustimmungsverfahrens zur Einstellung eines Bewerbers vorzulegen. Bei der Einstellung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht über den Inhalt des Arbeitsvertrages im einzelnen zu unterrichten. Auch soweit der Betriebsrat zu überwachen hat, daß die Einstellung selbst nicht gegen Gesetze verstößt, ist er in der Regel nicht über den Inhalt der einzelnen Bestimmungen des Arbeitsvertrages zu informieren (*BAG 18. Oktober 1988 - 1 ABR 33/87 - BAGE 60, 57*).

III. Aus den dargestellten Erwägungen sind auch die Hilfsanträge des Betriebsrats nicht begründet.

Wißmann

Rost

Hauck

Gnade

Rösch



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
**Kostenlos**  
**Über 200 Gesetze**  
**Über 100.000 Urteile**

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)