

6 TaBV 16/16
7 BV 18/15
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 21.06.2016

Kreßler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat der Firma N. GmbH, Betriebsstätte E. W.

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigter:

Rechtsanwalt

2. Firma N. GmbH, Betriebsstätte E. W.

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

- 2 -

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 21. Juni 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Lösel und Hofer

für Recht erkannt:

- I. **Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Augsburg vom 13. Oktober 2015 – 7 BV 18/15 in Ziffer 2 des Tenors teilweise abgeändert und die wie folgt neu gefasst:**

Die Beteiligte zu 2 wird verpflichtet, dem Beteiligten zu 1 einmal jährlich eine Kopie der Anzeige der Daten, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung deren Erfüllung und der Ausgleichsabgabe i.S. § 80 Abs. 2 S. 1 SGB IX an die für Beteiligte zu 2 zuständige Agentur für Arbeit gemacht wurden, sowie eine Kopie des Verzeichnisses der bei der Beteiligten zu 2 beschäftigten Schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten Behinderten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen für den Betrieb in W., M.- Straße zu übermitteln.

- II. **Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.**
- III. **Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten im Beschwerdeverfahren noch über die Verpflichtung der Beteiligten zu 2 (nachfolgend: Arbeitgeberin), dem antragstellenden Beteiligten zu 1 (nachfolgend: Betriebsrat), einmal jährlich eine Kopie der Daten zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen und zur Berechnung einer etwaigen Ausgleichsabgabe sowie eine Kopie der Verzeichnisse des Arbeitgeberin, welche diese der für sie zuständigen Arbeitsagentur vorlegt, für alle Betriebe der Arbeitgeberin, vorzulegen.

Der Betriebsrat ist der örtliche Betriebsrat des Betriebes der Arbeitgeberin, die daneben weitere Betriebsstätten unterhält und schwerbehinderte Menschen sowie ihnen Gleichgestellte beschäftigt, in der M.-Straße, W., in dem keine Schwerbehindertenvertretung gebildet ist. Ebenso besteht für das Unternehmen der Arbeitgeberin keine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Der Betriebsrat hatte die Arbeitgeberin mehrfach, zuletzt mit Schreiben vom 9. Okt. 2014 erfolglos aufgefordert, Auskunft über die bei ihr beschäftigten Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten zu erteilen. Insbesondere waren weder alle Betriebsstätten angeführt gewesen noch hatte die Arbeitgeberin alle schwerbehinderten Beschäftigten mitgeteilt.

Mit seiner am 20. März 2015 beim Arbeitsgericht Augsburg eingegangenen und der Arbeitgeberin am 24. März 2015 zugestellten Antragschrift vom 18. März 2015 begehrt der Betriebsrat die Auskünfte nunmehr gerichtlich.

Er hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, die gewünschten Informationen betreffend Schwerbehinderte und Gleichgestellte seien an ihn zu übermitteln. Dabei seien auch die schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen mit einer Arbeitsverpflichtung von weniger als 18 Wochenstunden anzuführen. Auch habe er ein Beteiligungsrecht hinsichtlich der unternehmensweit beschäftigten schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Menschen. Zuständig seien nicht die örtlichen Betriebsräte, sondern der Gesamtbetriebsrat.

Er hat erstinstanzlich **b e a n t r a g t**:

1. Die Beteiligte zu 2 wird verpflichtet, dem Antragsteller Auskunft über die Anzahl und Namen der in der Betriebsstätte E., M.-Straße, W. beschäftigten Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen i. S. d. § 2 SGB IX zu erteilen.
2. Die Beteiligte zu 2 wird verpflichtet, dem Antragsteller Auskunft über Anzahl, Name und Betriebsstätte der in ihrem Unternehmen beschäftigten Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen i. S. d. § 2 SGB IX zu erteilen.

3. Die Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, dem Antragsteller einmal jährlich eine Kopie der Anzeige der Daten, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung deren Erfüllung und der Ausgleichsabgabe i. S. d. § 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX an die für die Beteiligte zu 2 zuständigen Agentur für Arbeit gemacht wurden, sowie eine Kopie des Verzeichnisses der bei der Beteiligten zu 2 beschäftigten Schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten Behinderten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen, gesondert für jeden Betrieb, zu übermitteln.

Die Arbeitgeberin hat **b e a n t r a g t**,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, der Antragsteller habe keinen Anspruch auf Mitteilung der im gesamten Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten/gleichgestellten Mitarbeiter. Diese Angaben seien für die Arbeit vor Ort unerheblich. Hinsichtlich der in der Betriebsstätte W. beschäftigten Personen habe sie den Anspruch des Betriebsrats mit Schreiben vom 27. Feb. 2014 bereits erfüllt.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat dem Antrag mit Beschluss vom 13. Okt. 2015 (Bl. 88 ff. d. A.) in den Anträgen Ziff.1 und 3 stattgegeben und ihn im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung führt es im Wesentlichen aus:

Der Betriebsrat habe Anspruch auf Mitteilung der im W. beschäftigten schwerbehinderten Menschen und der ihnen gleichgestellten Personen nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, um so die ihm nach dem Gesetz zustehenden Aufgaben, u.a. die Integration schwerbehinderter Menschen in den Betrieb nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG, wahrnehmen zu können. Dieser Anspruch sei noch nicht erfüllt, da die Auskunft der Arbeitgeberin nicht die Personen mit nicht mehr als 18 Wochenstunden umfasst habe. Ferner habe die Arbeitgeberin dem Betriebsrat jährlich die der Bundesagentur für Arbeit übermittelte Anzeige sowie das Verzeichnis der im Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten Menschen zu übermitteln, wie sich aus § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ergebe. Dadurch solle dem Betriebsrat die Möglichkeit eröffnet werden, die Einhaltung der Beschäftigungspflichten nach § 71 ff. SGB IX zu überprüfen. Danach seien die Anzeige und das Verzeichnis dem örtlichen Betriebsrat, nicht aber dem Gesamtbetriebsrat zur Verfügung zu stellen. Antrag 2 sei hingegen nicht begründet, da der Betriebsrat damit die Mitteilung der im Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten/gleichgestellten Mitarbeiter begehre. Für ein solches Auskunftsbegeh-

ren bestehe keine Anspruchsgrundlage. § 80 BetrVG beschränke sich auf die den jeweiligen Betrieb betreffenden Angaben.

Gegen diesen ihr am 12. Jan. 2016 zugestellten Beschluss wendet sich die Arbeitgeberin hinsichtlich der ausgesprochenen Verpflichtung zur jährlichen Vorlage einer Kopie der Anzeige und der Verzeichnisses für alle Betriebe an die zuständige Bundesagentur für Arbeit, mit ihrer am 8. Feb. 2016 per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangenen und mit Schriftsatz vom Montag, den 14. März 2016, per Telefax am selben Tag eingegangen, begründeten Beschwerde.

Sie ist der Ansicht sie habe die Auskunft über die im Betrieb W. beschäftigten schwerbehinderten/gleichgestellten Mitarbeiter mit dem Nachtrag derjenigen Personen mit nicht mehr als 18 Wochenstunden erfüllt.

Ein Anspruch des Betriebsrats auf Namen und Daten sämtlicher im Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten Menschen und der ihnen gleichgestellten Personen bestehe jedoch nicht, weswegen der dahingehende Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zutreffend zurückgewiesen worden sei. Damit stehe aber in Widerspruch wenn mit der Verpflichtung zur Vorlage der Kopie des unternehmensweit geführten Verzeichnisses an die Bundesagentur doch wieder diese Daten dem Betriebsrat zur Kenntnis gelangen würden. Insoweit sei die arbeitsgerichtliche Entscheidung unschlüssig und unstimmig. Das Argument des Arbeitsgerichts, dem Betriebsrat oblägen Überwachungspflichten nach §§ 71 ff. SGB IX, überzeuge, wie sie meint, nicht. Auch das Landesarbeitsgericht München habe in seiner Entscheidung vom 17. Juni 2016 (– 8 TaBV 8/15) in einem obiter dictum angedeutet, hierbei handle es sich eher um eine Aufgabe des Gesamtbetriebsrats. Allein der Umstand, dass § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX allein vom Betriebsrat spreche, führe nicht zwangsläufig dazu, dass diesem örtlichen Gremium die Überprüfungsrechte tatsächlich zuständen.

Sie **b e a n t r a g t**,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Augsburg vom 13.10.2015, Az.: 7 BV 18/15 in Ziffer 2 des Tenors abzuändern und den Antrag abzuweisen.

Der Betriebsrat **b e a n t r a g t**,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er ist der Ansicht, die Arbeitgeberin verkenne, dass Auskunfts- und Übermittlungsanspruch auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen fußten, mit der Folge, dass der örtliche wie auch der Gesamtbetriebsrat Anspruchsinhaber sein könnten. Wenn sie davon ausgehe, dem Gesamtbetriebsrat obliege die Überwachungspflicht nach §§ 71 ff SGB IX, so setze sie sich damit in Widerspruch zu ihrer eigenen Ansicht im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht München. Die Arbeitgeberin sei auch zu Unrecht, der Ansicht, das Landesarbeitsgericht habe in der zitierten Entscheidung gerade nicht festgestellt, eine Überprüfung der Beschäftigungsquote falle in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats. Der hier geltend gemachte Anspruch ergebe sich eindeutig aus § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Der örtliche Betriebsrat benötige die Angaben zur Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen nach §§ 71, 71, 81 bis 84 SGB IX.

Hinsichtlich des Vortrags der Beteiligten im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Betriebsrats vom 18. März 2015 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 14. Aug. 2015 (Bl. 52 ff. d. A.), vom 18. Sept. 2015 (Bl. 55 ff. d. A.), vom 24. März 2016 (Bl. 136 f. d. A.), vom 22. Apr. 2016 (Bl. 148 ff. d. A.) und vom 10. Juni 2016 (Bl. 173 ff. d. A.), der Arbeitgeberin vom 1. Juni 2015 (Bl. 26 f. d. A.), vom 21. Juli 2015 (Bl. 43 ff. d. A.), vom 8. Feb. 2016 (Bl. 104 ff. d. A.), vom 14. März 2016 (Bl. 116 ff. d. A.), vom 6. Mai 2016 (Bl. 157 f. d. A.) und vom 9. Juni 2016 (Bl. 168 f. d. A.) sowie auf die Protokolle vom 22. Sept. 2015 (Bl. 82 f. d. A.), vom 10. Mai 2016 (Bl. 159 ff. d. A.) und vom 21. Juni 2016 (Bl. 176 ff. d. A.) Bezug genommen.

II.

Die statthafte Beschwerde hat in der Sache teilweise Erfolg.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

a. Sie ist nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1, 89 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG).

b. Einer Beteiligung des Gesamtbetriebsrats (§ 83 Abs. 2 ArbGG) bedurfte es vorliegend nicht. Zwar sind am Beschlussverfahrens alle Personen/Stellen zu beteiligen, die durch eine denkbare Entscheidung im konkreten verfahren in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sein können (*GMP/Matthes/Spinner*, ArbGG, 8. Aufl., § 83 Rz. 13 ff.). Hinsichtlich des hier streitigen Empfängers der Informationsübermittlung (Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat) hatte jedoch die 8. Kammer des LAG München mit seiner Entscheidung v. 17. Juni 2015 (8 TaBV 8/15) bereits rechtskräftig entschieden und dahingehende Ansprüche des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen, weswegen die Rechtsstellung des Gesamtbetriebsrats hier nicht mehr betroffen und seine Beteiligung nicht geboten ist (vgl. auch LAG München v. 27. 7. 2016 – 3 TaBV 90/15 und 3 TaBV 91/15, jeweils unter II 2 a).

c. Die zunächst unter den Beteiligten umstrittene Frage, ob die Beschwerde den Beschluss des Arbeitsgerichts Augsburg insgesamt oder nur im Tenor Ziff. 2 angreift, ist mit der konkreten Antragstellung im Termin vom 10. Mai 2016 (Bl. 160 d. A.) in Richtung eines Angriffs nur der Ziff. 2 des Tenors gelöst.

2. In der Sache hat die Beschwerde teilweise Erfolg. Der Beschluss des Arbeitsgerichts war abzuändern, soweit im Tenor Ziff. 2 dem Betriebsrat ein Anspruch auf eine Kopie der jährlich an die Bundesagentur übermittelten Verzeichnisse für alle Betriebe der Arbeitgeberin zugebilligt worden war. Ein dahingehender Anspruch des Betriebsrats ist weder § 80 Abs. 2 BetrVG noch § 80 Abs. 1 Satz 1, § 80 Abs. 2 Satz 1, 3 SGB IX zu entnehmen. Zudem setzt sich das Arbeitsgericht damit in Widerspruch zur eigenen Auffassung, kraft derer der ursprüngliche Antrag 2, beinhaltend das Begehren, die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Antragsteller Auskunft über Anzahl, Name und Betriebsstätte der in ihrem Unternehmen beschäftigten Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen i. S. d. § 2 SGB IX zu erteilen, abgewiesen worden war. Vielmehr erhält der örtliche Betriebsrat die Anzeige und die Verzeichnisse, welche die Arbeitgeberin jährlich der Bundesagentur für Arbeit vorzulegen hat, allerdings nur in dem Umfang, wie diese den örtlichen Betrieb betreffen. Nur insoweit benötigt er die Informationen zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben. Deren Vorlage ist der Arbeitgeberin auch möglich, selbst wenn sämtliche örtlichen Verzeichnisse in einer Datei zusammengefasst sind, die der Bundesagentur übermittelt wird. Der Arbeitgeberin ist es dennoch möglich, eine entsprechende

Teildatei herauszukopieren und diese in Papierform oder als Teildatei dem Betriebsrat zukommen zu lassen.

a. Nach § 80 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber, gesondert für jeden Betrieb, ein Verzeichnis der im Unternehmen Beschäftigten schwerbehinderten Menschen und der ihnen Gleichgestellten sowie sonstiger anrechnungsfähiger Personen zu führen und dieses einmal jährlich, bis spätestens 31. März des Folgejahres der Bundesagentur für Arbeit aufgliedert nach Monaten unter Einschluss aller Daten zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht und zur Überwachung der Erfüllung der Ausgleichsabgabe vorzulegen. Diesem ist eine Kopie zur Weiterleitung an das zuständige Integrationsamt beizufügen. Davon erhalten u.a. die Betriebsräte eine Kopie (§ 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

b. Der antragstellende Betriebsrat hat vorliegend aber nach § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX i.V.m. § 80 Abs. 2 BetrVG keinen Anspruch auf die Aushändigung einer vollständigen, alle Betriebe der Arbeitgeberin betreffenden Anzeige in Kopie, sondern allein derjenigen Teile, die den örtlichen Betrieb, in dem der Betriebsrat gewählt wurde, betreffen. Die gesamte Information nach § 80 Abs. 2 SGB IX erfolgt im Falle eines bestehenden Gesamtbetriebsrats diesem gegenüber. Dagegen spricht nicht, dass in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ausdrücklich nur der Betriebsrat genannt ist (a.M. LAG München v. 17. 6. 2015 – 8 TaBV 8/15).

aa. Die einzuhaltende Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen nach §§ 71 ff., §§ 81 ff. SGB IX wird für den jeweiligen Arbeitgeber, also unternehmensweit und nicht auf den Betrieb bezogen bestimmt (vgl. nur LPK-SGB IX/Düwell, 2. Aufl., § 71 Rz. 9; zu den Überwachungsaufgaben LAG Hamburg v. 18. 7. 2011 – 8 TaBV 10/09, juris; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Aufl., § 93 Rz. 17). Ob und inwieweit diese eingehalten wurde, obliegt daher nur in einem Unternehmen mit nur einem Betrieb, in Ermangelung einer bestehenden Vertretung der schwerbehinderten Menschen, dem dort gebildeten (Einzel-)Betriebsrat. Besteht das Unternehmen aber aus mehreren Betrieben, so haben diese Informationen gegenüber einem gebildeten Gesamtbetriebsrat zu erfolgen. In diesen Fällen ist es den einzelnen Betriebsräten nicht möglich, etwa die Einhaltung der Schwerbehindertenquote des § 71 Abs. 1 SGB IX zu überprüfen. Dazu müssten sie laufend ihre betrieblichen Erkenntnisse koordinieren und abgleichen, was aber einfacher durch den Gesamtbetriebsrat erfolgen kann.

Dies räumt letztlich auch das Arbeitsgericht, gestützt auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München v. 17. 6. 2015 (– 8 TaBV 8/15) selbst ein, wenn es – im Rahmen der Abweisung des erstinstanzlich gestellten Antrags 2, dem Betriebsrat Auskunft über Anzahl Name und Betriebsstätte der in ihrem Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten Menschen und der ihnen Gleichgestellten zu geben – ausführt, dafür bestehe kein praktisches Bedürfnis, dass die örtlichen Betriebsräte unternehmensweite Mitteilungen erhalten; diese seien, wie das Arbeitsgericht zutreffend vorher (S. 7 der angegriffenen Entscheidung, unter Ziff. 3) ausführt, nicht für die Belange anderer Betriebe zuständig.

bb. Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, dass in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX vorgesehen ist, dem (u.a.) Betriebsrat sei eine der Anzeige und des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 2 Satz 1, 2 SGB IX auszuhändigen. Mit dem Begriff des „Betriebsrates“ ist nicht der jeweilige örtliche Betriebsrat auch bei mehreren Betrieben eines Unternehmens, sondern die jeweils zuständige Arbeitnehmervertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz gemeint. Für unternehmensweite Angelegenheiten ist dies nicht der örtliche, sondern der Gesamtbetriebsrat, wie sich bereits aus § 97 Abs. 6 Satz 1 SGB IX ergibt (so auch LPK-SGB IX/*Düwell*, a.a.O., wohl auch GK-SGB IX/*Marschner*, Stand Dezember 2015, § 80 Rz. 22, der von der „allgemeinen Interessenvertretung der Arbeitnehmer“ als Empfänger spricht; a. A. wohl *Neumann* in: *Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen*, SGB IX, 12. Aufl., § 80 Rz. 12, wonach jeder Betriebsrat das Verzeichnis erhalten soll).

Die Übergabe des (gesamten) Verzeichnisses nach § 80 Abs. 2 Satz 1, 2 SGB IX an alle (Einzel-)Betriebsräte ist nicht geeignet, eine effektive Nachprüfung der mitgeteilten Daten dadurch zu ermöglichen. Den einzelnen Betriebsräten in einem – wie hier – Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten und (zumeist) auch eigenen Arbeitnehmervertretungen ist es nicht ohne Weiteres möglich, die Richtigkeit der Daten nachzuvollziehen und die Kontrollaufgabe nach § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX wahrzunehmen. Solches ist allein auf Gesamtbetriebsratsebene möglich, wenn dort die das Unternehmen betreffenden Daten zusammenfließen.

cc. Dies bedeutet allerdings nicht, dass dem örtlichen Betriebsrat gegenüber keinerlei Informationen zu erteilen wären. Vielmehr erhält dieser die den Betrieb, in dem er gewählt worden war, betreffenden Teile der Information. Nur so ist es ihm möglich, seine Verpflichtungen nach dem SGB IX zu erfüllen. Nur wenn die im Betrieb beschäftigten

schwerbehinderten Personen bekannt sind, kann der örtliche Betriebsrat etwa bei Bedarf auf die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen oder die (weitergehende) behindertengerechte Ausstattung vorhandener Arbeitsplätze bzw. eine behindertengerechte Ausgestaltung der Arbeitszeit für diesen Mitarbeiterkreis oder einzelne schwerbehinderte Beschäftigte hinwirken. Ersieht der örtliche Betriebsrat aus den vorzulegenden Unterlagen, dass die Beschäftigtenquote nicht erfüllt ist (vgl. dazu §§ 73 ff. SGB IX), so ist es dann möglich, im örtlichen Betrieb eine weitergehende Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter zu verlangen (§ 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 81 Abs. 1 SGB IX; vgl. dazu auch LAG München v. 27. 7. 2016 – 3 TaBV 90/15 und 3 TaBV 91/15).

Dem Betriebsrat ist mithin neben dem Anschreiben an die Bundesagentur auch der den Betrieb in W. betreffende Teil des Verzeichnisses auszuhändigen ist. Dieses ist der Arbeitgeberin auch möglich, da die Gesamtunterrichtung der Bundesagentur nach Einlassung der Arbeitgebervertreterin im Termin vom 21. Juni 2016 dergestalt erfolgt, dass die Daten für die in den einzelnen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen einzeln zusammengestellt und dann im Block an die Bundesagentur geleitet werden. Es ist der Arbeitgeberin mithin unschwer und ohne Erstellung eines nicht vorhandenen weiteren Dokuments, die Informationen an den jeweiligen örtlichen Betriebsrat – hier: den antragstellenden Betriebsrat – auszuhändigen.

Diese Information ist auch nicht mit der Information nach § 80 Abs. 1 SGB IX an den Betriebsrat obsolet. Denn die laufenden jährlichen Mitteilungen an die Bundesagentur unterrichten den örtlichen Betriebsrat über evtl. eingetretene Veränderungen im Betrieb, während die Information nach § 80 Abs. 1 SGB IX nur statisch und ohne regelmäßige Aktualisierungen zu erfolgen hat.

3. Die Information selbst kann in Papierform, aber auch als Textdatei erfolgen. Insbesondere ist es der Arbeitgeberin auch möglich, aus einer Textdatei die den Betrieb betreffenden Teile herauszukopieren und dem Betriebsrat zuzuleiten.

III. Die Rechtsbeschwerde war bereits wegen der Abweichung von der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 17. 6. 2015 – 8 TaBV 8/15 zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss können die Beteiligten Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Künzl

Lösel

Hofer