

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 20. März 2018
- 1 ABR 36/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:200318.B.1ABR36.17.0

I. Arbeitsgericht München

Beschluss vom 3. Mai 2016
- 41 BV 110/15 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 26. April 2017
- 8 TaBV 57/16 -

Entscheidungsstichworte:

Vorlageanspruch des Betriebsrats - funktionelle Zuständigkeit

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 ABR 11/17 -

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 36/17
8 TaBV 57/16
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 2018

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 20. März 2018 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 26. April 2017 - 8 TaBV 57/16 - aufgehoben.
2. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 3. Mai 2016 - 41 BV 110/15 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über einen Auskunfts- und einen Vorlageanspruch. 1

Die Arbeitgeberin betreibt ein Einzelhandelsunternehmen mit mehreren Betrieben. Sie beschäftigt ua. schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. In ihrem Betrieb in P besteht der antragstellende Betriebsrat. Es ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet. 2

Der Betriebsrat erhielt von der Arbeitgeberin eine Übersicht über diejenigen schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Betrieb P, die dort mit mehr als 18 Wochenstunden beschäftigt sind. Die Kopien der an die Bundesagentur für Arbeit übermittelten Anzeige nach § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe sowie der Verzeichnisse der schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen sowie der sonstigen anrechnungsfähigen Personen iSd. § 163 Abs. 1 SGB IX (*idF ab dem 1. Januar 2018 durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen [Bundesteilhabegesetz - BTHG] vom 23. Dezember 2016 [BGBl. I 3234]*) wurden ihm nicht zur Verfügung gestellt. 3

Daraufhin beehrte der Betriebsrat Auskunft über alle im Betrieb und im Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen iSd. § 2 Abs. 2 und Abs. 3 SGB IX sowie die Überlassung 4

einer Kopie der für die Bundesagentur für Arbeit bestimmten Anzeige nebst Verzeichnissen nach § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Nachdem die Arbeitgeberin ihm Auskunft über alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen erteilt hat, haben die Beteiligten einen entsprechenden Antrag des Betriebsrats übereinstimmend für erledigt erklärt.

Währenddessen hatte das Landesarbeitsgericht München mit Beschluss vom 17. Juni 2015 (- 8 TaBV 8/15 -) einen Feststellungsantrag des bei der Arbeitgeberin gebildeten Gesamtbetriebsrats rechtskräftig abgewiesen, ihm eine Kopie der an die Bundesagentur für Arbeit gerichteten Kopie sowie der Verzeichnisse nach § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zu übermitteln. Hingegen hatte es dem weiteren Begehren des Gesamtbetriebsrats, ihm „Auskunft über Namen und Betriebsstätte der in ihrem Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten Menschen und der ihnen Gleichgestellten im Sinne des § 2 SGB IX zu erteilen“ rechtskräftig stattgegeben. In diesem Verfahren sind der antragstellende wie die übrigen Betriebsräte nicht nach § 83 Abs. 3 BetrVG angehört worden. 5

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, sein Anspruch auf Auskunft zu sämtlichen im Betrieb und im Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen folge aus § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und aus § 154 SGB IX. Er habe darüber zu wachen, ob die Arbeitgeberin ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nachkomme. Zudem sei er nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG verpflichtet, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen sowie den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen zu fördern. Zur Erfüllung dieser Aufgaben müsse er die Namen sowie die Betriebsstätte aller betroffenen Arbeitnehmer im gesamten Unternehmen kennen. Darüber hinaus benötige er die für die Bundesagentur bestimmte Anzeige sowie die nach § 163 Abs. 1 SGB IX für sämtliche Betriebe zu erstellenden Verzeichnisse der schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten und der sonstigen anrechnungsfähigen Personen jeweils in Kopie. Ohnehin habe die Arbeitgeberin ihm diese Unterlagen nach der spezialgesetzlichen Regelung des § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zur Verfügung zu stellen. 6

- Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, 7
1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm Auskunft über Namen und Betriebsstätte der in ihrem Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen iSd. § 2 SGB IX zu erteilen,
 2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm einmal jährlich eine Kopie der Anzeige der Daten, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung deren Erfüllung und der Ausgleichsabgabe iSd. § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX an die für die Arbeitgeberin zuständigen Agentur für Arbeit gemacht wurden, sowie eine Kopie des Verzeichnisses der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten Behinderten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen, gesondert für jeden Betrieb, zu übermitteln.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Der Auskunftsanspruch stehe allenfalls dem Gesamtbetriebsrat zu. 8

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht ihnen stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 9

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Anträgen rechtsfehlerhaft stattgegeben. 10

I. Der Gesamtbetriebsrat und die anderen Betriebsräte sind nicht nach § 83 Abs. 3 ArbGG anzuhören. 11

1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind diejenigen Stellen zu beteiligen, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen sind. Voraussetzung für ein Betroffensein iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG ist, dass eine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition des jeweils anderen Gremiums als Inhaber des vom Antragsteller geltend gemachten Anspruchs oder Rechts materiell-rechtlich ernsthaft in Frage kommt (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 59/04 - Rn. 10 ff., BAGE 117, 337*). 12

2. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. 13
- a) Der Gesamtbetriebsrat ist nicht mehr nach § 83 Abs. 3 ArbGG anzuhören. Aufgrund der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 17. Juni 2015 (- 8 TaBV 8/15 -) steht ihm gegenüber bindend fest, dass ihm der hier begehrte Auskunftsanspruch - vorliegend der Antrag zu 1. - zusteht und ein Vorlageanspruch - hier Antrag zu 2. - nicht besteht. Durch eine Entscheidung des Senats kann in betriebsverfassungsrechtliche Rechtspositionen des Gesamtbetriebsrats nicht eingegriffen werden. 14
- b) Zu Recht hat die Vorinstanz auch von einer Beteiligung der anderen Betriebsräte abgesehen. Dem antragstellenden Betriebsrat geht es ausschließlich um die Geltendmachung eigener Auskunfts- und Vorlageansprüche. 15
- II. Die Anträge sind ohne Erfolg. 16
1. Der iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmte Leistungsantrag zu 1. ist teilweise unzulässig, im Übrigen ist er unbegründet. 17
- a) Der auf eine einmalige Auskunft gerichtete Leistungsantrag ist nur teilweise zulässig. Soweit er sich auf die Namen der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen iSd. § 2 SGB IX im Betrieb des antragstellenden Betriebsrats bezieht, fehlt bereits das erforderliche Rechtsschutzinteresse. 18
- aa) Das Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung das Vorliegen eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte. Fehlt es daran, ist ein Antrag als unzulässig abzuweisen. Zwar ist das Rechtsschutzinteresse bei Leistungsklagen regelmäßig gegeben. Es folgt aus der Nichterfüllung des behaupteten Anspruchs. Ob dieser besteht, ist grundsätzlich eine Frage der Begründetheit. Besondere Umstände können aber bereits das Verlangen, in die materiell-rechtliche Sachprüfung einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt, wenn ua. der Antragsteller offensichtlich gerichtlicher Hilfe zur Erreichung seines Ziels nicht (mehr) bedarf (*vgl. BAG 19. Februar 2008 - 1 ABR 65/05 - Rn. 12*). 19

bb) Danach ist der Antrag insoweit unzulässig, als der Betriebsrat eine Auskunft auch für den eigenen Betrieb begehrt. Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat im Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens diese Auskünfte erteilt. Für eine erneute gerichtliche Durchsetzung ist ein Rechtsschutzinteresse nicht ersichtlich. 20

b) Der darüber hinausgehende Auskunftsanspruch ist unbegründet. 21

aa) Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ein solcher Informationsanspruch setzt daher voraus, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich ist. Dies hat der Betriebsrat darzulegen. Anhand seiner Angaben kann der Arbeitgeber und im Streitfall das Gericht prüfen, ob die Voraussetzungen der Vorlagepflicht vorliegen (*vgl. BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 7, BAGE 140, 350*). 22

bb) Für sein Auskunftsbegehren kann sich der Betriebsrat nicht auf eine Förderpflicht iSd. § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG stützen. Die von ihm begehrte Auskunft lässt keinen entsprechenden Aufgabenbezug erkennen. 23

Der Betriebsrat hat nicht dargelegt, für welche konkrete Aufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG - die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern - er die Namen der in anderen Betrieben der Arbeitgeberin Beschäftigten bedarf. Sein allgemeiner Hinweis auf eine enge Zusammenarbeit zwischen ihm und dem Gesamtbetriebsrat nach § 182 Abs. 1 SGB IX ist ersichtlich untauglich (*vgl. BAG 17. September 2013 - 1 ABR 26/12 - Rn. 16*). Gleiches gilt für das nicht näher ausgeführte Vorbringen, er könne ggf. darauf hinwirken, dass die Beschäftigungsquote nach § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX in dem Betrieb, für den er gewählt wurde, erfüllt oder, wenn sie in anderen Betrieben nicht erreicht werde, sogar übererfüllt werde. Unabhängig davon, ob und inwieweit dieses Anliegen Teil der Förderpflicht des § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG ist, bedarf es dazu keiner Auskunft über die ein- 24

zelen schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten behinderten Menschen in allen anderen Betrieben. Es genügt, wenn die Arbeitgeberin über den Umfang der Beschäftigung Auskunft erteilt.

cc) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt ein Anspruch des Betriebsrats auf die geforderte Auskunft nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Der Betriebsrat hat keine Schutzvorschrift zugunsten von Arbeitnehmern benannt, deren Einhaltung er zu überwachen hat. 25

Die betriebsverfassungsrechtliche Überwachungsaufgabe iSd. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut auf die „Durchführung“ ua. von Gesetzen gerichtet. „Durchzuführen“ sind Verbote und Gebote (*BAG 27. Oktober 2010 - 7 ABR 86/09 - Rn. 32, BAGE 136, 123*). Die Pflicht des Arbeitgebers zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 154 SGB IX ist aber keine „zugunsten der Arbeitnehmer“ geltende Bestimmung iSd. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Sie begründet für den Arbeitgeber eine öffentlich-rechtliche Pflicht und führt nicht zu einer rechtlichen Verpflichtung zugunsten einzelner schwerbehinderter Arbeitnehmer oder Stellenbewerber. Die Vorschrift vermittelt diesem Personenkreis keine unmittelbaren subjektiven Rechte (*sh. nur Neumann in Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen SGB IX 12. Aufl. § 71 Rn. 3 mwN; zu § 5 SchwbG aF BAG 1. August 1985 - 2 AZR 101/83 - zu II 3 c der Gründe, BAGE 49, 214*). Darauf hat auch die Erörterungspflicht nach § 164 Abs. 1 Satz 7 bis Satz 9 SGB IX keinen Einfluss. Nach § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX hat ein Arbeitgeber zunächst zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit einem bei ihm beschäftigten oder einem arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Erfüllt er seine Beschäftigungspflicht gemäß § 154 SGB IX nicht, hat er seine Entscheidung zur Nichtberücksichtigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers oder Stellenbewerbers mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zu erörtern (§ 164 Abs. 1 Satz 7 SGB IX). Eine Verletzung des Prüf- und Konsultationsverfahrens nach § 164 Abs. 1 SGB IX kann zwar einen Betriebsrat zur Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei einer beabsichtigten Einstellung berechtigen (*vgl. BAG 23. Juni 2010 - 7 ABR 3/09 - Rn. 29,*

BAGE 135, 57). Das begründet aber keinen subjektiven Anspruch zugunsten betroffener schwerbehinderter Menschen.

2. Auch der zuletzt gestellte Antrag zu 2. ist ohne Erfolg. 27
- a) Der Antrag erfüllt die Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 259 ZPO. Ein solcher, auf eine zukünftige Leistung gerichteter Antrag ist zulässig, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (*BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 106, 111*). Das ist hier der Fall. Die Arbeitgeberin hat die begehrte Vorlage in der Vergangenheit verweigert. Daher ist zu besorgen, dass sie dem Betriebsrat ohne gerichtliche Entscheidung auch in Zukunft eine Kopie der geforderten Unterlagen nicht übermittelt. 28
- b) Der Antrag ist unbegründet. 29
- aa) Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin nicht nach der spezialgesetzlich geregelten Vorlagepflicht des § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX die jährliche Übermittlung einer Kopie der aktuellen unternehmensbezogenen Anzeige nebst den Verzeichnissen für mehrere Betriebe verlangen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht ein solcher Anspruch nicht dem einzelnen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu, sofern im Unternehmen eines Arbeitgebers mehrere Betriebe bestehen. 30
- (1) Der Betriebsrat ist nicht schon aufgrund des Wortlauts von § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX anspruchsberechtigt. Mit der Formulierung „Betriebsrat“ bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass die Übermittlungspflicht gegenüber dem nach den einschlägigen Gesetzen gebildeten Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwaltschafts- und Präsidialrat besteht. Damit wird nicht zugleich die funktionelle Zuständigkeit innerhalb der nach den betreffenden gesetzlichen Regelungen möglichen Beteiligungsebenen bestimmt. 31
- (2) Abweichend von der nach dem Betriebsverfassungsgesetz geregelten Abgrenzung einer Zuständigkeit zwischen der Betriebs- und der Unternehmensebene für die Wahrnehmung eines Überwachungsrechts (*dazu BAG* 32

16. August 2011 - 1 ABR 22/10 - Rn. 29 ff., BAGE 139, 25) obliegt die spezialgesetzlich geregelte Vorlagepflicht des Arbeitgebers nach § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, wenn im Unternehmen mehrere Betriebe bestehen.

(a) Bereits der Inhalt der Anzeigepflicht nach § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist unternehmensbezogen ausgestaltet. Er dient vor allem der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX. Deren Inhalt wird durch die Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit (§ 163 Abs. 6 Satz 1 SGB IX) näher festgelegt. Dementsprechend sind in der Anzeige nach Abs. 2 der Vorschrift die Zahl der Arbeitsplätze nach § 156 Abs. 1 SGB IX, die Stellen, die gemäß § 156 Abs. 2 SGB IX nicht als Arbeitsplätze gelten, die Ausbildungsplätze entsprechend § 157 SGB IX und die Zahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen (§ 158 Abs. 2 SGB IX) sowie etwaige Mehrfachanrechnungen iSd. § 159 SGB IX bezogen auf das gesamte Unternehmen aufzuführen. Beizufügen sind die - für jeden Betrieb iSd. Betriebsverfassungsgesetzes (§ 170 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) getrennt zu führenden - Verzeichnisse nach § 163 Abs. 1 SGB IX, die alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen nach § 2 Abs. 2 und Abs. 3 SGB IX sowie die sonstigen anrechenbaren Personen (§ 158 SGB IX) nebst den in den Vordrucken geforderten Angaben zu den einzelnen Personen erfassen. Auf dieser Datengrundlage hat der Arbeitgeber im Wege der Selbstveranlagung zu ermitteln, ob und in welcher Höhe eine Ausgleichsabgabe für das gesamte Unternehmen zu entrichten ist. 33

(b) Die für das betreffende Unternehmen in § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX geregelte und im Übrigen voraussetzungslose Vorlageverpflichtung an die jeweilige Interessenvertretung richtet sich an den Gesamtbetriebsrat, wenn in diesem mehrere Betriebe bestehen. Der Gesamtbetriebsrat ist - nicht zuletzt aufgrund seiner Zusammensetzung nach § 42 Abs. 2 Satz 1 BetrVG - in der Lage, die vorstehend dargestellten Angaben zur unternehmensbezogen ausgestalteten Beschäftigungspflicht auf ihre Richtigkeit zu überprüfen und gegebenenfalls beim Arbeitgeber auf eine Berichtigung hinzuwirken. Über seine Mitglieder kann er sich erforderliche Kenntnisse über den jeweiligen Betrieb ver- 34

schaffen. Aufgrund der seit dem Inkrafttreten des SGB IX am 1. Juli 2001 nicht mehr wie in der Vorgängerregelung des § 13 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SchwbG (*in der bis zum 30. Juni 2001 geltenden Fassung*) „gesondert für jeden Betrieb“ zu erstellenden Anzeige ist dem jeweiligen Betriebsrat eine Aufschlüsselung der in der Anzeige unternehmensweit aufgeführten Daten mangels notwendiger Kenntnisse über die Beschäftigten und die Arbeitsplätze in den anderen Betrieben zumindest erschwert, wenn nicht unmöglich (*Dau in LPK-SGB IX 4. Aufl. § 80 Rn. 10*). Im anderen Fall käme es auch zu einer der gesetzlichen Zuständigkeitsverteilung entgegenstehenden Information der örtlichen Betriebsräte, wenn ihnen die jeweiligen Verzeichnisse iSd. § 163 Abs. 1 SGB IX über alle anderen Betriebe übermittelt würden.

(c) Diese Auslegung führt auch nicht zu einer Schutzlücke bei der Unterrichtung des Betriebsrats. Soweit im jeweiligen Betrieb eines Unternehmens mit mehreren Betrieben ein Betriebsrat besteht, kann er vom Arbeitgeber die notwendigen Auskünfte nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verlangen, um die Durchführung der die Arbeitnehmer schützenden Vorschriften iSd. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG überwachen zu können. Zur Wahrnehmung seiner weiteren Aufgaben nach § 80 Abs. 1 BetrVG, namentlich derer nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG, ist der Betriebsrat gleichfalls im erforderlichen Umfang durch den Arbeitgeber zu unterrichten. Der Betriebsrat kann dann seiner Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern (§ 176 Satz 1 SGB IX), auf Grundlage der für ihn erforderlichen Unterrichtung nachkommen. 35

bb) Ein weiterer spezialgesetzlich geregelter Vorlageanspruch des Betriebsrats folgt auch nicht aus § 176 Satz 2 SGB IX. Dabei muss der Senat nicht abschließend darüber befinden, ob aus den Überwachungspflichten ein eigenständiger Auskunfts- oder Unterrichtsanspruch über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber folgt. Ein solcher wäre jedenfalls nicht auf diejenigen Daten gerichtet, die Inhalt der Anzeige nach § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und der Verzeichnisse iSd. § 163 Abs. 1 SGB IX sind. 36

- cc) Ein betriebsverfassungsrechtlicher Vorlageanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht nicht. Eine Überwachungsaufgabe iSd. Vorschrift hat der Betriebsrat nicht dargetan. 37
- (1) Bei der Pflicht des Arbeitgebers im Rahmen der Selbstveranlagung zur Ausgleichsabgabe und der hierbei zu fertigenden Anzeige nach § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sowie den nach § 163 Abs. 1 SGB IX beizufügenden Verzeichnissen handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, nicht aber um ein zugunsten einzelner Arbeitnehmer geltendes Gesetz. Diese Beurteilung wird durch § 176 Satz 2 Halbs. 1 SGB IX bestätigt. § 163 SGB IX wird von denjenigen Bestimmungen ausgenommen, auf deren Erfüllung der Betriebsrat durch den Arbeitgeber zu achten hat. Eine etwaige Kontrolle wird über die spezialgesetzlich geregelte Übermittlungspflicht des § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ermöglicht (*oben II 2 b aa [2]*). 38
- (2) Gleiches gilt - wie bereits ausgeführt (*oben II 1 b cc*) - für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers nach § 154 Abs. 1 SGB IX. 39
- dd) Schließlich kann sich der Betriebsrat nicht auf § 80 Abs. 2 Satz 2 iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG stützen. Es bleibt nach dem Vorbringen des Betriebsrats völlig offen, aus welchen Gründen er die in der Anzeige und den Verzeichnissen enthaltenen Daten (*oben II 1 b bb*) benötigt. 40

Schmidt

K. Schmidt

Treber

Berg

Rose