

Aktenzeichen: 1 ABR 60/04  
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 24. Januar 2006  
- 1 ABR 60/04 -

I. Arbeitsgericht  
München

Beschluß vom 4. August 2003  
- 5 BV 261/02 -

II. Landesarbeitsgericht  
München

Beschluß vom 24. Juni 2004  
- 3 TaBV 63/03 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Zumutbare Datenermittlung durch Betriebsrat

Gesetze:

BetrVG § 80 Abs. 2, Abs. 1 Nr. 1, § 77 Abs. 1 Satz 1, § 2; ZPO § 259

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 60/04  
3 TaBV 63/03  
Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
24. Januar 2006

## BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 24. Januar 2006 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmeier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Platow beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Juni 2004 - 3 TaBV 63/03 - wird zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Gründe

A. Die Beteiligten streiten über einen Anspruch des Betriebsrats auf Auskunft über die Bandbreiten der Gehälter von außertariflichen Angestellten. 1

Die Arbeitgeberin ist das deutsche Tochterunternehmen eines europäischen Konzerns. Sie hat ihren Sitz in O. Der beteiligte Betriebsrat ist die im dortigen Betrieb W-Straße gebildete Arbeitnehmervertretung. 2

Die Arbeitgeberin wendet die Tarifverträge für die bayerische Metall- und Elektroindustrie an. Sie beschäftigt zahlreiche außertarifliche Angestellte, die oberhalb der höchsten Tarifgruppe vergütet werden. Für die Vergütung der AT-Angestellten enthält eine zwischen einer der Rechtsvorgängerinnen der Arbeitgeberin und deren Gesamtbetriebsrat geschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. April 1981/1. April 1987 (GBV) folgende Regelungen: 3

#### „1. Geltungsbereich

Diese Gehaltsgrundsätze gelten für alle außertariflich bezahlten Angestellten der Standorte, deren Stellen gemäß dem bereits durch Gesamtbetriebsvereinbarung eingeführten Verfahren bewertet werden, ausgenommen die leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

#### 2. Gehaltsgruppen

2.1. Die Tätigkeit wird nach Gehaltsgruppen bezahlt, die mit dem Stellenwert der Gruppen des Bewertungsverfahrens identisch sind. ...

#### 3. Gehaltsbandbreiten

3.1. Für diejenigen Gehaltsgruppen, in die außertarifliche Angestellte eingruppiert sind, werden Gehaltsbandbreiten von einem Minimum 100 % bis zu einem Maximum 150 % gebildet.



- 3.2. Diese Gehaltsbandbreiten werden jährlich nach dem Tarifabschluss der Metallindustrie in allen Gehaltsgruppen des AT-Bereichs mit dem einheitlichen Betrag fortgeschrieben, den alle AT-Angestellten als generelle Erhöhung erhalten, wobei jeweils die für das Vorjahr festgelegten AT-Bandbreiten Grundlage sind. ...

#### 4. Gehaltsentwicklung

- 4.1. Die Gehaltsbandbreiten bieten Raum für die Entwicklung der individuellen Gehälter entsprechend der Arbeitsleistung des Mitarbeiters ...
- 4.2. Auf Grund seines Beurteilungsergebnisses wird jeder außertarifliche Angestellte einer von fünf Leistungsstufen zugeordnet, die jeweils folgenden Anteil der Gehaltsbandbreiten in den einzelnen Gehaltsgruppen umfassen:

|                  |                 |
|------------------|-----------------|
| Leistungsstufe A | 145 bis 150 %   |
| Leistungsstufe B | 135 bis 145 %   |
| Leistungsstufe C | 115 bis 135 %   |
| Leistungsstufe D | 105 bis 115 %   |
| Leistungsstufe E | 100 bis 105 %“. |

Die Arbeitgeberin kündigte diese Gesamtbetriebsvereinbarung zum 31. Dezember 1996. Auch danach teilte sie den AT-Angestellten jährlich in Aushängen den für ihre Vergütung generell geltenden „Erhöhungsbetrag“ mit. Dieser bezog sich auf eine angenommene Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. In den Aushängen wurde darauf hingewiesen, dass sich für Angestellte mit einer von 35 Wochenstunden abweichenden Arbeitszeit der Erhöhungsbetrag entsprechend ändere. Der Betriebsrat erhielt von der Arbeitgeberin jährlich eine Tabelle, die den generellen Erhöhungsbetrag und die neuen Gehaltsbandbreiten, gestaffelt nach Dienstalters- und Leistungsstufen auswies. Die angegebenen Beträge bezogen sich stets auf AT-Angestellte mit einer Arbeitszeit von 35 Wochenstunden.

4

In den letzten Jahren nahm die Zahl von AT-Angestellten mit einer vertraglich vereinbarten 40-Stunden-Woche zu. Im Hinblick darauf verlangte der Betriebsrat, die Arbeitgeberin möge ihm künftig Tabellen zur Verfügung stellen, die die Gehaltsbandbreiten für AT-Angestellte mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden auswiesen. Das lehnte die Arbeitgeberin ab.

5

Der Betriebsrat leitete daraufhin das vorliegende Beschlussverfahren ein. Er hat behauptet, die Arbeitgeberin verfüge über Tabellen mit den von ihm gewünschten

6



Daten. Er hat die Auffassung vertreten, diese seien ihm vorzulegen. Er könne nicht darauf verwiesen werden, sich die entsprechenden Werte aus den für eine Arbeitszeit von 35 Wochenstunden gültigen Daten zu errechnen. Zumindest müsse die Arbeitgeberin ihn entsprechend unterrichten.

Der Betriebsrat hat - soweit in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt - beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die Gehaltsbandbreiten gem. Ziff. 3 der Betriebsvereinbarung Nr. 02 30 42 Z 00 vom 1. April 1981 idF vom 1. April 1987 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im AT-Bereich, die vertraglich verpflichtet sind, 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2002 zur Verfügung zu stellen;

hilfsweise,

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihn über die Gehaltsbandbreiten gem. Ziff. 3 der Betriebsvereinbarung Nr. 02 30 42 Z 00 vom 1. April 1981 idF vom 1. April 1987 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im AT-Bereich, die vertraglich verpflichtet sind, 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, in konkreten Euro-Beträgen bezogen auf die jeweiligen Gehaltsgruppen gem. Ziff. 2 der vorgenannten Betriebsvereinbarung und in Zuordnung zu den Prozentstufen zwischen Minimum 100 % und Maximum 150 % (Ziff. 3.1 der vorgenannten Betriebsvereinbarung) gestaffelt nach 100 %, 105 %, 109 %, 112 %, 114 %, 115 %, 125 %, 135 %, 145 %, 150 % zu unterrichten.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat behauptet, Tabellen mit den Gehaltsbandbreiten für AT-Angestellte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden seien nicht vorhanden. Allenfalls gebe es interne Papiere einzelner Personalsachbearbeiter.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag des Betriebsrats abgewiesen, ohne über den Hilfsantrag zu entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat beide Anträge abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter.

Im Lauf des Rechtsbeschwerdeverfahrens hat eine zwischen Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat gebildete Einigungsstelle mit Spruch vom 5. August 2005 eine Neuregelung der Vergütungssätze für AT-Angestellte beschlossen. Die Neuregelung trat zum 1. Januar 2006 in Kraft. Sie enthält folgende Übergangsregelung:

„Soweit sich die Vergütung von Mitarbeitern, die nicht in das neue Gehaltssystem wechseln möchten, nur in Verbindung mit einer oder mehreren der gekündigten Betriebsvereinbarungen



bestimmen lässt, gelten die vergütungsrelevanten gekündigten Bestimmungen bis zum 31.12.2007 als Inhalt des Arbeitsvertrags weiter. Gehaltsanpassungen nach dem 31.12.2007 richten sich nach Ziff. 7.2 dieser Regelung.“

Der Gesamtbetriebsrat hat den Spruch der Einigungsstelle mit der Begründung angefochten, es fehle an seiner Zuständigkeit (ArbG München - 12 BV 402/05 -). Das Verfahren ist noch in erster Instanz anhängig. 11

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zu Recht abgewiesen. Die Anträge sind zulässig, aber unbegründet. Der Betriebsrat bedarf der von ihm begehrten Unterlagen und Informationen zur Durchführung seiner Aufgaben nicht. 12

I. Die Anträge sind zulässig. 13

1. Die Anträge bedürfen der Auslegung. Mit dem Hauptantrag verlangt der Betriebsrat, ihm „Gehaltsbandbreiten zur Verfügung zu stellen“. Diese Formulierung lässt zwar offen, welche konkrete, vollstreckungsfähige Handlung der Betriebsrat verlangt. Aus der Antragsbegründung wird aber hinreichend deutlich, dass er die Arbeitgeberin verpflichtet wissen will, ihm Unterlagen mit Angaben über die Gehaltsbandbreiten der AT-Angestellten zur Verfügung zu stellen, soweit es sich bei diesen nicht um leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG handelt. Dabei ist auch der Hauptantrag in sich gestaffelt. In erster Linie verlangt der Betriebsrat die Herausgabe vorhandener Unterlagen. Falls entsprechende Unterlagen nicht existieren sollten, ist seinem Vorbringen zu entnehmen, dass er hilfsweise zunächst deren Erstellung und anschließend ihre Herausgabe verlangt. Der förmlich gestellte weitere Hilfsantrag ist auf eine formlose Information über die betreffenden Gehaltsbandbreiten gerichtet. 14

Nicht nur der Hauptantrag, sondern auch der Hilfsantrag ist auf die Zeit ab dem Jahr 2002 beschränkt. Dies hat der Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat ausdrücklich klargestellt. Für die Zukunft sind beide Anträge zeitlich nicht begrenzt. Der Betriebsrat begehrt aber die Vorlage von Unterlagen oder die formlose Unterrichtung nur für solche Jahre, in denen die Tarifgehälter der bayerischen Metallindustrie tatsächlich erhöht wurden. Dies wird aus dem Bezug auf Nr. 3 der GBV vom 1. April 1981/1. April 1987 deutlich und wurde vom Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat ebenfalls klargestellt. 15



2. Mit diesem Inhalt sind die Anträge hinreichend bestimmt. Sie erfüllen auch die übrigen Zulässigkeitsvoraussetzungen. 16
- a) Als Leistungsanträge bedürfen sie keiner Darlegung eines besonderen Rechtsschutzbedürfnisses, soweit die Fälligkeit der begehrten Leistungen bereits eingetreten ist. Ob die begehrten Unterlagen und Auskünfte, soweit sie sich auf die Vergangenheit beziehen, mittlerweile noch von Bedeutung für das Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeberin sind, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Anträge (*vgl. BAG 21. Oktober 2003 - 1 ABR 39/02 - BAGE 108, 132, zu B II 2 der Gründe*). 17
- b) Soweit die Anträge auf eine künftige Leistung gerichtet sind, sind die Voraussetzungen des § 259 ZPO erfüllt. Auf Grund des bisherigen Verhaltens der Arbeitgeberin steht zu besorgen, dass diese sich einer rechtzeitigen Leistung entziehen werde. 18
- Ob die Änderung der betrieblichen Rechtslage durch den Spruch der Einigungsstelle vom 5. August 2005 für die Zukunft zum Verlust eines möglichen Anspruchs des Betriebsrats geführt hat, ist keine Frage des Rechtsschutzbedürfnisses, sondern der Begründetheit der Anträge. Im Übrigen lässt es die Besitzstandsklausel in Nr. 8.1 des Spruchs zu, dass die schon beschäftigten AT-Mitarbeiter für die Beibehaltung der bisherigen Regelungen jedenfalls bis zum Ende des Jahres 2007 optieren. 19
- c) Der Zulässigkeit der Anträge steht nicht die Rechtskraft der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts entgegen, mit der dieses dem ursprünglich zweiten Hauptantrag des Betriebsrats entsprochen hat. Der rechtskräftig entschiedene Verfahrensgegenstand ist mit dem Gegenstand der in der Rechtsbeschwerdeinstanz weiter verfolgten Anträge nicht identisch. Das Landesarbeitsgericht hat der Arbeitgeberin aufgegeben, den Betriebsrat darüber zu unterrichten, „nach welchen Kriterien und bei welchen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unter konkreter Einzelfallbenennung, die vertraglich verpflichtet sind, 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, die Vergütungsdifferenz zwischen der 35-Stunden-Woche und der 40-Stunden-Woche in welchem konkreten prozentualen Umfang vergütungsmäßig kompensiert wird“. Mit der Erfüllung dieser Verpflichtung erhält der Betriebsrat nicht notwendig zugleich die weiterhin streitbefangenen Angaben, insbesondere nicht in Form schriftlicher Unterlagen. 20



- II. Der Hauptantrag ist unbegründet. 21
1. Ein Anspruch des Betriebsrats auf Herausgabe vorhandener oder noch zu erstellender Unterlagen mit Angaben über die Gehaltsbandbreiten von AT-Angestellten mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden folgt nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. 22
- a) Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Verpflichtung des Arbeitgebers korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats (*st. Rspr., BAG 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 - BAGE 42, 366*). Zu den Aufgaben des Betriebsrats iSv. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehört es auch, nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Diese Überwachungsaufgabe ist vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte unabhängig (*BAG 19. Oktober 1999 - 1 ABR 75/98 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 58 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 45, zu B I 2 a der Gründe; 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - BAGE 90, 288, zu B II 1 der Gründe; 7. August 1986 - 6 ABR 77/83 - BAGE 52, 316, zu IV 1 der Gründe*). 23
- Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats besteht nicht nur dann, wenn allgemeine Aufgaben oder Beteiligungsrechte feststehen. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat vielmehr auch ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben iSd. BetrVG ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss. Für den Anspruch genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit des Bestehens von Aufgaben. Die Grenzen des Auskunftsanspruchs liegen erst dort, wo ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - aaO mwN*). Daraus folgt eine zweistufige Prüfung daraufhin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zur Aufgabewahrnehmung erforderlich ist (*BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - BAGE 106, 111, zu B II 2 (richtig 3) a der Gründe; 19. Oktober 1999 - 1 ABR 75/98 - aaO*). 24
- b) Im Streitfall scheidet ein Bezug zu den Aufgaben des Betriebsrats nicht deshalb aus, weil es sich bei dem vom Antrag des Betriebsrats erfassten Personenkreis um übertariflich vergütete AT-Mitarbeiter handelt. Diese werden, soweit sie nicht zugleich leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG sind, vom Anwendungsbereich des BetrVG erfasst. 25



- c) Ein sachlicher Aufgabenbezug kann sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergeben. Dem Betriebsrat obliegt ua. die Aufgabe darüber zu wachen, ob die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dazu gehört im Streitfall zu überprüfen, ob die Arbeitgeberin die Gehaltsbandbreiten auch für AT-Angestellte mit einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden gem. Nr. 3.2 GBV anpasst. Indessen hat die Arbeitgeberin die GBV schon vor geraumer Zeit gekündigt. Ihre Durchführung ist deshalb nur insoweit zu überwachen, wie sie nach § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirkt. Die GBV wird allerdings im Betrieb offensichtlich weiterhin in vollem Umfang angewendet. Damit kann sich eine Überwachungsaufgabe des Betriebsrats zumindest hinsichtlich der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ergeben. 26
- d) Ob und inwieweit ein sachlicher Aufgabenbezug besteht, muss nicht entschieden werden. Die vom Betriebsrat begehrte Vorlage von Unterlagen ist für die Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe oder sonstiger Aufgaben - etwa nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG - in keinem Fall erforderlich. 27
- Dem Betriebsrat sind der im Anschluss an die Erhöhung der Tarifgehälter ausgewiesene allgemeine Erhöhungsbetrag für AT-Angestellte und die sich daraus auf der Basis einer 35-Stunden-Woche ergebenden neuen Gehaltsbandbreiten stets in Form schriftlicher Tabellen bekannt gegeben worden. Auf diese Weise wurden ihm mittelbar auch die Beträge für AT-Angestellte mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden mitgeteilt. Dies folgt daraus, dass Grundlage für die Gehaltsbandbreiten der AT-Mitarbeiter mit einer anderen Arbeitszeit als 35 Wochenstunden unstreitig diejenigen Beträge sind, die für AT-Angestellte mit einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden gelten. Erstere ergeben sich aus Letzteren direkt proportional. Mit Hilfe einer einfachen Rechenoperation ist der Betriebsrat damit in der Lage, die gewünschten Daten aus den vorhandenen Unterlagen selbst zu ermitteln. In diesem Sinne sind ihm die verlangten Informationen bereits erteilt. Auch quantitativ handelt es sich um ein überschaubares Datenmaterial und Rechenwerk. Dem Betriebsrat ist deshalb die eigene Datenermittlung zuzumuten. 28
- Dem stehen Grundsätze der Aufgabenverteilung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht entgegen. Zwar ist danach der Betriebsrat nicht gehalten, sich benötigte Informationen selbst zu beschaffen, auch wenn er dazu in der Lage ist (*BAG 21. Oktober 2003 - 1 ABR 39/02 - BAGE 108, 132, zu B II 3 c bb der Gründe*; *6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - BAGE 106, 111, zu B II 3 d cc (3) der Gründe*). Hier geht es jedoch nicht um eine eigene Datenerhebung und Informationsbeschaffung im eigentli- 29



chen Sinne. Dem Betriebsrat wird lediglich angesonnen, aus den bereits übermittelten Informationen auf rechnerisch einfachem Wege weitere Daten abzuleiten. Auf diese Möglichkeit der Selbstbeschaffung der von ihm gewünschten Daten muss er sich gem. § 2 Abs. 1 BetrVG verweisen lassen.

2. Ein Anspruch auf Herausgabe der entsprechenden Unterlagen besteht ebenso wenig als Durchführungsanspruch aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG iVm. Nr. 3 GBV oder aus Nr. 3 GBV selbst. Zwar hat der Betriebsrat einen eigenen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen im Betrieb durchführt (*BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - BAGE 110, 252, zu B II 2 a der Gründe; 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - AP BetrVG 1972 § 21a Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 3, zu B II 1 b der Gründe mwN*). Dies gilt insbesondere dann, wenn die Betriebsvereinbarung Leistungsverpflichtungen zugunsten des Betriebsrats - etwa die Pflicht zur Vorlage von Unterlagen - vorsieht. Im Streitfall begründet aber die GBV eine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Erstellung und Herausgabe von Unterlagen mit Angaben über die Gehaltsbandbreiten der AT-Angestellten nicht ausdrücklich. Selbst wenn eine solche Pflicht im Wege der Auslegung aus der in Nr. 3.2 Satz 1 GBV vorgesehenen Verpflichtung zur Fortschreibung der Gehaltsbandbreiten folgen sollte, wäre sie jedenfalls begrenzt auf Angaben, die sich bei einem einzigen bestimmten Volumen der Wochenarbeitszeit ergeben. Aus der GBV lässt sich dagegen nicht die Verpflichtung der Arbeitgeberin ableiten, für jedes einzelne im Betrieb vorkommende Arbeitszeitvolumen der AT-Mitarbeiter jeweils eigene Tabellen mit Angaben über die Gehaltsbandbreiten zu erstellen.

30

III. Auch der Hilfsantrag ist unbegründet. Ein Anspruch auf formlose Unterrichtung folgt nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Der Anspruch besteht ebenso wie der Anspruch auf Vorlage von Unterlagen nur, wenn die gewünschten Informationen zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sind (*BAG 19. Oktober 1999 - 1 ABR 75/98 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 58 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 45, zu B I 2 a der Gründe*). Das ist aus den dargelegten Gründen nicht der Fall.

31



Der Anspruch ergibt sich auch nicht als Durchführungsanspruch aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG iVm. § 3 GBV. Die GBV sieht eine entsprechende Verpflichtung der Arbeitgeberin weder hinsichtlich der Vorlage von Unterlagen noch als Pflicht zur formlosen Unterrichtung vor.

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Federlin

Platow



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)