

Aktenzeichen: 1 ABR 6/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 19. Juni 1984
- 1 ABR 6/83 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 24. März 1982
- 9 BV 129/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 9. Dezember 1982
- 10 Ta BV 20/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Personalplanung - Einsicht in Unterlagen

Gesetz: BetrVG § 92 Abs. 1 Satz 1, § 80 Abs. 2 Satz 2

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die Personalplanung umfassend zu unterrichten. Er muß daher dem Betriebsrat alle Tatsachen bekanntgeben, auf die er die jeweilige Personalplanung stützt. Dazu können auch diejenigen Planungsdaten gehören, die in einem anderen Zusammenhang erhoben und festgestellt wurden, z. B. Rationalisierungsvorschläge, Produktions- und Investitionsentscheidungen.
2. Der Arbeitgeber muß dem Betriebsrat alle Unterlagen zugänglich machen, die er zur Grundlage seiner Personalplanung machen will. Dazu können Unterlagen, die in anderem Zusammenhang erarbeitet wurden (Produktions-, Investitions- oder Rationalisierungsentscheidungen) dann gehören, wenn sich der Betriebsrat nur anhand dieser Unterlagen ein verlässliches Bild von der Personalplanung machen kann.
3. Der Betriebsrat braucht über eine mögliche Personalplanung erst unterrichtet zu werden, wenn Überlegungen des Arbeitgebers das Stadium der Planung erreicht haben. Solange der Arbeitgeber nur Möglichkeiten einer Personalreduzierung erkundet, diese Möglichkeiten ersichtlich aber nicht nutzen will, braucht er dem Betriebsrat keine Einsicht in einen Bericht zu gewähren, der sich mit Rationalisierungsmöglichkeiten befaßt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 6/83

10 Ta BV 20/82 Köln

Verkündet am
19. Juni 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Anhörung vom 19. Juni 1984 durch den Prä-
sidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither
und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch
und Dr. Giese beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde der D

L AG wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. Dezember 1982 - 10 Ta BV 20/82 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben hat.

2. Auf die Beschwerde der D

AG wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Köln vom 24. März 1982 - 9 BV 129/81 - abgeändert:

Der Antrag des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Betriebsrat und Arbeitgeber streiten darüber, ob der Arbeitgeber nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet ist, dem Betriebsrat Einsicht in einen Untersuchungsbericht über Arbeitsweise und Arbeitsabläufe einzelner Arbeitsgruppen zu gewähren.

Antragsteller ist der Betriebsrat der Hauptverwaltung der D AG. Diese Hauptverwaltung, in der etwa 1300



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitnehmer beschäftigt sind, umfaßt mehrere Hauptabteilungen, die in Abteilungen und Gruppen untergliedert sind. In der Abteilung "Allgemeine Verwaltung K KC 4" fielen in den Gruppen "KC 41, KC 42 und KC 43" bis zum Jahre 1981 häufig Überstunden an. Die für diese Gruppen im Stellenplan ausgewiesenen Planstellen waren nicht vollständig besetzt. Der Betriebsrat verweigerte daher - nach vorheriger Ankündigung - zuletzt die Zustimmung zu Mehrarbeitsstunden mit der Begründung, die Personaldecke sei zu dünn; der Arbeitgeber solle geeignete Maßnahmen treffen, um Mehrarbeit abzubauen.

Die D AG ließ daraufhin ihre Hauptabteilung "Organisation CO" die Frage untersuchen, ob in den genannten Gruppen wirtschaftlich gearbeitet werde und wie man einen besseren und kostengünstigeren Arbeitsablauf gewährleisten könne. Das Ergebnis dieser Untersuchung wurde noch im Jahre 1981 in einem schriftlichen Bericht niedergelegt. Nach Eingang dieses Berichts wurden dann einige Planstellen in diesen Gruppen wieder besetzt. Danach fielen in den genannten Bereichen keine Mehrarbeitsstunden mehr an.

Im September 1981 bat der Betriebsrat den Arbeitgeber, ihm Einsicht in den genannten Untersuchungsbericht zu gestatten. Die D AG lehnte dies ab. Daraufhin leitete der Betriebsrat das vorliegende Beschlußverfahren ein.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, bei dem genannten Untersuchungsbericht handele es sich um eine Unterlage,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die der Arbeitgeber für seine Personalplanung verwendet habe. Diese Unterlage müsse der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Verfügung stellen, ihm zumindest Einsicht gewähren. Er müsse auch befürchten, daß in diesem Untersuchungsbericht weitere Möglichkeiten für eine Rationalisierung aufgezeigt sind. Unter Hinweis auf § 80 Abs. 2 BetrVG und § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die D
AG verpflichtet ist, ihm den Untersuchungsbericht der Hauptabteilung Organisation über die Gruppen "Fahrdienst KC 41", "Verteilerstelle und Vervielfältigung KC 42" und "Druckerei KC 43" aus dem Jahre 1981 zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen,

hilfsweise, ihm die Einsicht in diesen Untersuchungsbericht zu gewähren.

Die D AG hat beantragt, diesen Antrag zurückzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Untersuchungsbericht sei noch vor der eigentlichen Planung angefordert und erstellt worden. Überlegungen des Arbeitgebers darüber, ob er in Zukunft mehr oder weniger Arbeitskräfte benötige und beschäftigen wolle, gehörten noch nicht zur Personalplanung. Dies gelte auch für Denkmodelle und Alternativen, die im Vorstand erörtert würden.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Arbeitgebers diesen Beschluß abgeändert; es hat nach dem Hilfsantrag des Betriebsrats erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen



Rechtsbeschwerde will der Arbeitgeber erreichen, daß auch dieser Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen wird.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

1. Im Rechtsbeschwerdeverfahren ist nur noch darüber zu entscheiden, ob die D AG dem Betriebsrat Einsicht in den Untersuchungsbericht zu gewähren hat. Der Antrag des Betriebsrats, der D AG aufzugeben, ihm den Untersuchungsbericht "zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen", ist durch das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Hiergegen hat der Betriebsrat keine Rechtsbeschwerde eingelegt. Diese Entscheidung ist damit rechtskräftig geworden.

2. Der Betriebsrat hat einen Leistungsantrag gestellt, keinen Feststellungsantrag. Zwar deutet der Wortlaut seines Antrags darauf hin, daß er eine Feststellung begehrt. Doch soll der Arbeitgeber in diesem Beschlußverfahren verpflichtet werden, dem Betriebsrat Einsicht in den Untersuchungsbericht zu gewähren. Darauf läuft das Vorbringen des Betriebsrats hinaus. Bereits in der Antragsschrift hat er darauf hingewiesen, daß er vom Arbeitgeber in der vorprozessualen Korrespondenz diese Gelegenheit zur Einsichtnahme gefordert und das Verfahren nur deshalb eingeleitet hatte, weil der Arbeitgeber dies abgelehnt hatte.

Für einen Feststellungsantrag könnte es an dem erforderli-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

chen Rechtsschutzinteresse fehlen. Der Antragsteller muß einen Leistungsantrag stellen, wenn er damit das Verfahrensziel ebenso erreichen kann wie mit einem Feststellungsantrag. Denn der Leistungsantrag kann später vollstreckt werden, der Feststellungsantrag nicht (vgl. BAG Beschluß vom 1. Dezember 1961 - 1 ABR 9/60 - AP Nr. 1 zu § 80 ArbGG 1953, Bl. 3; Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., § 80 Rz 23). Für den Leistungsantrag braucht kein besonderes Rechtsschutzinteresse nachgewiesen zu werden.

II. Der Antrag des Betriebsrats ist nicht begründet.

1. Diese Verpflichtung ergibt sich - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht aus § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, der Untersuchungsbericht sei die Entscheidungsgrundlage eines Personalbedarfsplans für die im Antrag genannten Arbeitsgruppen gewesen. Diese Entscheidungsgrundlage müsse der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Kenntnis geben. Nur so sei eine Beratung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sinnvoll. Andernfalls könne der Betriebsrat die Planung nicht nachvollziehen, er könne keine Anregungen geben und keine Verbesserungsvorschläge unterbreiten.

a) Zutreffend ist der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts:



§ 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG schreibt vor, welche Unterlagen der Arbeitgeber vorlegen muß, wenn er den Betriebsrat über eine Personalplanung unterrichtet. Der Inhalt dieser Verpflichtung ist gesetzlich geregelt. Der Arbeitgeber kann nicht von sich aus darüber befinden, in welche Unterlagen er dem Betriebsrat Einsicht gewähren will. Die Verpflichtung, Einsicht in Unterlagen zu gewähren, ergänzt die Verpflichtung, den Betriebsrat über die Personalplanung zu unterrichten. Beide Verpflichtungen dienen dem gleichen Zweck. Sie sollen den Betriebsrat in die Lage versetzen, mit dem Arbeitgeber über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten (§ 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Der Betriebsrat soll auf eine Personalplanung im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebs einwirken können, bevor diese durch einzelne Maßnahmen in die Praxis umgesetzt wird. Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer sollen bei der Planung der unternehmerischen Aufgaben und Anforderungen berücksichtigt werden (vgl. Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 92 Rz 3; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 92 Rz 1; GK-Kraft, BetrVG, 3. Bearbeitung September 1982, § 92 Rz 2).

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung umfassend zu unterrichten. Er muß daher dem Betriebsrat alle Tatsachen bekanntgeben, auf die er die jeweilige Personalplanung stützt. Dazu können auch diejenigen Planungsdaten gehören, die in einem anderen Zusammenhang erhoben und festgestellt wurden, z. B. Rationalisierungsvorschläge, Produktions- und Investitionsentscheidungen (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 92 Rz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10). Denn nur so kann der Betriebsrat Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer schon im Planungsstadium zur Geltung bringen. Rücksichten auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer oder die zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung können und sollen sich auch auf die Planung von Produktion, Investition oder Rationalisierung auswirken. Die Personalplanung darf nicht losgelöst von anderen wirtschaftlichen Planungen des Arbeitgebers gesehen werden. Diese sind der Personalplanung nicht vorgelagert. Zwischen allen Planungen des Arbeitgebers besteht ein innerer Zusammenhang (a.A. GK-Kraft, aaO, Rz 9; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 92 Rz 8; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 92 Rz 6).

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat anhand von Unterlagen zu unterrichten. Er muß deshalb dem Betriebsrat alle Unterlagen zugänglich machen, die er zur Grundlage seiner Personalplanung machen will. Der Betriebsrat soll sich anhand dieser Unterlagen vergewissern können, ob die vom Arbeitgeber zur Personalplanung gemachten Angaben auch tatsächlich zutreffen (Galperin/Löwisch, aaO, § 92 Rz 13 a). Alle tatsächlichen Angaben des Arbeitgebers zur Personalplanung müssen daher belegt werden, soweit solche Belege vorhanden sind. Das gilt für Personaldaten, Stellenpläne, Beschäftigungsdaten und statistische Übersichten (z. B. Krankenstand oder Fluktuation). Aber auch die Unterlagen, die an sich in einem anderen Zusammenhang erarbeitet wurden und Entscheidungen über Produktion, Investitionen oder Rationalisierung betreffen, müssen vorgelegt werden, wenn dies erforderlich ist, um dem Betriebsrat ein verlässliches Bild von der Personalplanung zu ge-



ben (Galperin/Löwisch, aaO, § 92 Rz 13 a). Deshalb könnten auch Berichte über Rationalisierungsmöglichkeiten im Betrieb oder in einzelnen Abteilungen des Betriebs zu den Unterlagen gehören, die bei einer Unterrichtung über die Personalplanung, insbesondere über den künftigen Personalbedarf, dem Betriebsrat zugänglich gemacht werden müssen.

b) Im vorliegenden Fall brauchte der Arbeitgeber den Betriebsrat aber weder über den Inhalt des Untersuchungsberichts zu unterrichten noch ihm Einsicht in diesen Untersuchungsbericht zu gewähren. Denn die Personalplanung wurde nur mit Tatsachen und Umständen begründet, über die der Untersuchungsbericht - unstreitig - nichts aussagt.

Gegenstand der Personalplanung war die Absicht des Arbeitgebers, die für die im Antrag genannten Arbeitsgruppen ausgewiesenen Planstellen wieder zu besetzen. Es ging somit um den künftigen Personalbedarf in diesen Abteilungen und um die Einstellung weiterer Arbeitnehmer als der sich aus dem künftigen Personalbedarf ergebenden personellen Maßnahme. Den künftigen Personalbedarf haben Arbeitgeber und Betriebsrat übereinstimmend eingeschätzt. Der Betriebsrat hatte beim Arbeitgeber angeregt, die ausgewiesenen Planstellen wieder zu besetzen. Der Arbeitgeber ist dieser Anregung des Betriebsrats gefolgt. Über Zahl und Qualifikation der einzustellenden Arbeitnehmer gab es keine Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen waren sich beide Seiten einig.



Der Untersuchungsbericht hat für diese Personalplanung keine Rolle gespielt. Er betraf ein anderes Thema. Der Arbeitgeber hatte sich nach weiteren Rationalisierungsmöglichkeiten erkundigt. Das ist unstrittig; beide Seiten haben den Inhalt des Auftrags, den der Arbeitgeber insoweit seiner Hauptabteilung Organisation erteilt hatte, übereinstimmend angegeben. Aus diesem Untersuchungsbericht hat der Arbeitgeber jedoch keine Folgerungen für die Personalplanung in den genannten Abteilungen gezogen. Im Gegenteil: Die Absicht, weitere Arbeitnehmer einzustellen, macht deutlich, daß er keine Personalreduzierungen im Hinblick auf einen möglichen kostengünstigeren Arbeitsablauf vornehmen will. Über Art und Umfang der geplanten Personalmaßnahmen - Einstellung weiterer Arbeitnehmer - konnte sich der Betriebsrat deshalb auch ohne diesen Untersuchungsbericht ein zutreffendes Bild verschaffen.

c) Schließlich kann der Betriebsrat keine Einsicht in den Untersuchungsbericht verlangen mit der Begründung, dieser Bericht zeige dem Arbeitgeber weitere Rationalisierungsmöglichkeiten auf. Er müsse befürchten, daß der Arbeitgeber weitere Arbeitsplätze einsparen wolle.

Nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG braucht der Betriebsrat erst beteiligt zu werden, wenn Überlegungen des Arbeitgebers das Stadium der Planung erreicht haben (Galperin/Löwisch, aaO, § 92 Rz 10). Solange der Arbeitgeber nur Möglichkeiten einer Personalreduzierung erkundet, will er nur wissen, welche Handlungsspielräume ihm zur Verfügung stehen. Verzichtet er dann auf Rationa-



lisierungen und somit auf eine Personalreduzierung, braucht er dem Betriebsrat diesen Verzicht nicht zu erläutern und zu begründen. Erst wenn er die aufgezeigten Handlungsspielräume seiner betrieblichen Personalpolitik zugrunde legen will, setzen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats ein.

Auch im vorliegenden Fall diene der Untersuchungsbericht dem Arbeitgeber bisher nur dazu, mögliche Rationalisierungen in den genannten Abteilungen zu erkunden. Es ist bisher nicht erkennbar geworden, daß der Arbeitgeber von Rationalisierungsmöglichkeiten Gebrauch machen wollte. Überlegungen zu einer möglichen Personalverringerung infolge einer Rationalisierung haben das Stadium der Planung offensichtlich noch nicht erreicht. Ob es je zu weiteren Rationalisierungen kommen wird, ist noch völlig ungewiß. Der Umstand, daß die D AG sich entschlossen hatte, die ausgewiesenen Planstellen wieder zu besetzen, deutet eher darauf hin, daß sie keine weiteren Rationalisierungen plante.

2. Auch nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG hat der Betriebsrat keinen Anspruch darauf, daß die D AG ihm den genannten Untersuchungsbericht zur Verfügung stellt oder ihm Einsicht in diesen Bericht gewährt. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Anspruch – von seinem Rechtsstandpunkt aus zu Recht – nicht geprüft. Der Senat kann aber abschließend entscheiden. Alle zur Beurteilung dieses Anspruchs erforderlichen Tatsachen stehen fest.



a) Der Betriebsrat hat Einsicht in den Untersuchungsbericht verlangt mit der Begründung, er müsse die Einhaltung des tariflichen Rationalisierungsschutzabkommens überwachen. Ersichtlich will der Arbeitgeber in den genannten Abteilungen jedoch nicht rationalisieren. Der Betriebsrat brauchte daher in dem Zeitpunkt, in dem der Untersuchungsbericht ausgewertet wurde, nicht darüber zu wachen, daß das "Rationalisierungsschutzabkommen" eingehalten werde.

b) Zur Mitbestimmung über die Verlängerung der betriebsüblicher Arbeitszeit durch Überstunden in den genannten Abteilungen ist es nach der Wiederbesetzung der Planstellen nicht mehr gekommen. Deshalb kann dahingestellt bleiben, ob der Betriebsrat in diesem Zusammenhang Einsicht in Unterlagen fordern könnte, mit denen der Arbeitgeber die vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) begründen will.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Andersch

Dr. Giese

