



1 ABR 60/89

7 TaBV 12/88 Hamburg

Verkündet am
6. November 1990

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 6. November 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Rösch beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. Februar 1989 - 7 TaBV 12/88 - teilweise aufgehoben und zur Klarstellung insgesamt neu gefaßt:

Auf die Beschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 2. September 1988 - 13 BV 5/88 - abgeändert, soweit er den Arbeitgeber verpflichtet, die der Behörde vorgelegten Stellenpläne sowie die beabsichtigten Abweichungen von den bewilligten Stellenplänen zuvor mit dem Betriebsrat zu beraten. In-soweit wird der Antrag des Betriebsrats abge-wiesen.

Im übrigen werden Beschwerde und Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

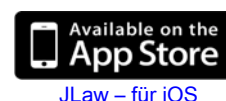
A. Arbeitgeber und Betriebsrat (Antragsteller) streiten über den Umfang des Beteiligungsrechts des Betriebsrats bei der Personalplanung.

Der Arbeitgeber ist eine karitative Organisation, die sich die Betreuung und Eingliederung Behinderter zum Ziel gesetzt hat.

7



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



Als privatrechtliche Gesellschaft für Behinderte mit beschränkter Haftung organisiert, betreut er ungefähr 250 Behinderte in derzeit 30 Wohngruppen. Die Bewohner arbeiten ganz überwiegend in nicht vom Arbeitgeber betriebenen Werkstätten für Behinderte. Für weitere 150 Behinderte unterhält der Arbeitgeber acht Tagesstätten, wovon fünf sogenannte Tagesförderstätten sind, in denen Schwerst- und Mehrfachbehinderte beschäftigt werden, die nicht in der Lage sind, in einer Werkstatt zu arbeiten oder einen Beruf auszuüben.

Der Arbeitgeber finanziert diese Tätigkeiten fast ausschließlich durch Mittel der Freien und Hansestadt Hamburg. Will er neue Wohngruppen errichten oder strukturelle Veränderungen bei den bestehenden Einrichtungen vornehmen, tritt er in Verhandlungen mit der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales (jetzt: Behörde für Arbeit, Jugend und Soziales, im folgenden: Behörde). Dabei geht es primär um die Ermittlung eines Pflegesatzes, den die Behörde für die Betreuung der Behinderten zahlt, wobei der Pflegesatz wiederum von dem zwischen Arbeitgeber und Behörde ausgehandelten Personalschlüssel abhängt. Dazu legt der Arbeitgeber einen Stellenplan (= beantragter Stellenplan) vor, der den von ihm ermittelten Personalbedarf enthält. Der vom Arbeitgeber und der Behörde ausgehandelte Personalschlüssel wird beim Arbeitgeber als bewilligter Stellenplan bezeichnet. Bei der Personalausstattung für eine bestimmte Einrichtung ist der Arbeitgeber an den dafür von der Behörde bewilligten Stellenplan jedoch nicht gebunden. Der Personalbedarf kann sich nämlich nachträglich ändern, weil Behinderte, die für eine Wohngruppe angemeldet waren, nicht kommen, oder bei einem anderen Projekt fehlen beispielsweise



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



se infolge Kündigung oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit so viele Betreuer, daß ein Teil der für das neue Projekt vorgesehenen Arbeitnehmer zunächst einmal dort aushelfen muß. In jedem Falle ist der Arbeitgeber aber zum Nachweis der zweckentsprechenden Ausgabe der bewilligten Mittel verpflichtet.

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat über den tatsächlichen Personaleinsatz seiner Arbeitnehmer. Das Verlangen des Betriebsrats, ihn über die bei der Behörde beantragten und von dieser bewilligten Stellenpläne sowie die Abweichungen davon zu unterrichten und die der Behörde vorgelegten Stellenpläne sowie die beabsichtigten Abweichungen von den bewilligten Stellenplänen zuvor mit ihm zu beraten, lehnte der Arbeitgeber ab. Der Betriebsrat hat deshalb das vorliegende Beschlußverfahren anhängig gemacht.

Er ist der Ansicht, der Arbeitgeber führe in Vorbereitung und im Rahmen seiner Verhandlung mit der Behörde Personalplanung durch, über die er nach § 92 Abs. 1 BetrVG zu unterrichten sei. Außerdem müsse es ihm möglich sein, von beabsichtigten Abweichungen der konkretisierten Stellenplanung rechtzeitig Kenntnis zu erhalten. In demselben Maße habe der Arbeitgeber die Personalplanung mit ihm zu beraten, da § 92 Abs. 1 BetrVG hinsichtlich Inhalt und Umfang der Unterrichtung und Beratung nicht differenzieren. Die karitative Bestimmung des Unternehmens des Arbeitgebers stehe seiner Beteiligung bei der Personalplanung nicht entgegen. § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG schließe nur die Anwendung der §§ 106 bis 110 BetrVG aus, nicht aber § 92 BetrVG. Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats seien darüber hinaus generell



nicht geeignet, die Tendenzverwirklichung zu beeinträchtigen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Arbeitgeber zu verpflichten, ihn im Rahmen der Personalplanung im Sinne des § 92 Abs. 1 BetrVG rechtzeitig über die beabsichtigten und bei der Behörde für Arbeit, Jugend und Soziales beantragten Stellenpläne, den von der Behörde bewilligten Stellenplan sowie die beabsichtigten und durchgeführten Abweichungen vom bewilligten Stellenplan zu unterrichten, und die der Behörde vorgelegten Stellenpläne sowie die beabsichtigten Abweichungen von den bewilligten Stellenplänen zuvor mit ihm zu beraten.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Er hat vorgetragen, die der Behörde vorgelegten Stellenpläne betreffen zwar die Berechnung eines zukünftigen Personalbedarfs, seien aber primär ein Instrument zur Sicherung der finanziellen Grundlagen beabsichtigter Betriebserweiterungen. In den Verhandlungen mit der Behörde werde erst ausgelotet, ob ein neues Projekt in Angriff genommen werden könne und solle. Dabei hätten die Stellenpläne den Rang von taktischen Verhandlungspositionen, mit deren Hilfe ein möglichst optimaler Personalschlüssel ausgehandelt werden solle. Auch der von der Behörde bewilligte Stellenplan habe lediglich die Funktion einer wirtschaftlichen Kalkulationsgrundlage für die dann tatsächlich aufzustellenden Stellenpläne. Nach Ansicht des Arbeitgebers steht der Tendenzschutz seines Unternehmens der vom Betriebsrat begehrten Information und Beratung entgegen. Über § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG finde auch § 92 Abs. 1 BetrVG, soweit er die Personalbedarfsplanung betreffe, keine Anwendung. Die vom Betriebsrat begehrte Beratung sei



schon nach § 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ausgeschlossen, weil danach nur über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten, nicht jedoch über die Personalbedarfsplanung selbst zu beraten sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Die dagegen gerichtete Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber sein Begehren auf Abweisung des Antrags weiter. Der Betriebsrat bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist teilweise begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts besteht für den Arbeitgeber keine Verpflichtung, die der Behörde vorgelegten Stellenpläne sowie die beabsichtigten Abweichungen von den bewilligten Stellenplänen von sich aus zuvor mit dem Betriebsrat zu beraten. Im übrigen ist der Betriebsrat in dem begehrten Umfang über die Personalplanung des Arbeitgebers zu unterrichten und die Rechtsbeschwerde deshalb unbegründet.

I. Der Leistungsantrag des Betriebsrats ist zulässig.

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. Der Betriebsrat begehrt die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat "im Rahmen der Personalplanung i. S. des § 92 Abs. 1 BetrVG rechtzeitig über die beabsichtigten und bei der Behörde für Arbeit, Jugend und Soziales beantragten Stellenpläne, den von der Behörde bewilligten Stellenplan sowie die beabsichtigten und durchgeführten Abwei-



chungen vom bewilligten Stellenplan zu unterrichten, und die der Behörde vorgelegten Stellenpläne sowie die beabsichtigten Abweichungen von den bewilligten Stellenplänen zuvor mit dem Betriebsrat zu beraten". Aus dem gesamten Vorbringen des Betriebsrats ergibt sich, daß er umfassend über die seiner Ansicht nach vom Arbeitgeber im Rahmen der Verhandlungen mit der Behörde und danach durchgeführte Personalplanung unterrichtet wird. Mit der Formulierung "beabsichtigte ... und beantragte Stellenpläne" meint er ersichtlich die Stellenpläne, die der Arbeitgeber als Grundlage für die Verhandlungen mit der Behörde erstellt. Als "von der Behörde bewilligte Stellenpläne" werden beim Arbeitgeber unstreitig die von der Behörde jeweils für eine bestimmte Einrichtung bewilligten Personalschlüssel bezeichnet. Mit "beabsichtigte und durchgeführte Abweichungen vom bewilligten Stellenplan" umschreibt der Betriebsrat die "Planung" des Arbeitgebers dahingehend, ob die von der Behörde für eine bestimmte Einrichtung "bewilligten Stellen" aufgrund des "tatsächlichen Bedarfs" für diese oder eine andere Einrichtung des Arbeitgebers verwendet werden. Dementsprechend spricht der Arbeitgeber von - nach den bewilligten Stellenplänen - "tatsächlich aufzustellenden Stellenplänen".

Der Antrag des Betriebsrats bezieht sich auf eine künftige Leistung. Das ergibt sich aus den Formulierungen "rechtzeitige Unterrichtung" und "vorherige Beratung" über "beabsichtigte" Stellenpläne bzw. Abweichungen davon sowie aus dem gesamten Vorbringen des Betriebsrats, dem sich nicht entnehmen läßt, daß der Betriebsrat auch nachträgliche Unterrichtung über in der Vergan-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

genheit bewilligte Stellenpläne bzw. nachträgliche Beratung über bereits durchgeführte Abweichungen davon begehrt.

2. In dieser Auslegung ist der Antrag hinreichend bestimmt

1. S. von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, weil die vom Arbeitgeber be-
gehrte Handlung so konkret umschrieben ist, daß einer dem Antrag
stattgebenden Entscheidung unschwer entnommen werden kann, welche
Rechtsfolge angeordnet worden ist (vgl. Senatsbeschuß vom
17. März 1987, BAGE 54, 278, 285 = AP Nr. 29 zu § 80 BetrVG 1972,
zu B I 2 der Gründe).

3. Ein Antrag auf künftige Leistung ist nach § 259 ZPO zuläs-
sig, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist,
der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen.
Daran, daß der Arbeitgeber auch in Zukunft neue Wohngruppen er-
richten oder strukturelle Veränderungen an den bestehenden Ein-
richtungen vornehmen wird und in diesem Zusammenhang die vom Be-
triebsrat als Personalplanung angesehenen und im Antrag bezeich-
neten Vorgänge erneut anfallen, kann angesichts der Unterneh-
mensgröße des Arbeitgebers ausgegangen werden. Der Arbeitgeber
hat das auch nicht in Abrede gestellt. Da er dem Betriebsrat in
der Vergangenheit die begehrten Mitwirkungsrechte nicht zuge-
standen hat, ist zu besorgen, daß er ohne gerichtliche Entschei-
dung auch in Zukunft dabei von der Unterrichtung und Beratung mit
dem Betriebsrat absieht. Das macht den auf eine künftige Leistung
gerichteten Antrag zulässig, § 259 ZPO (vgl. Senatsbeschuß vom
17. Mai 1983, BAGE 42, 366, 371 = AP Nr. 19 zu § 80 BetrVG 1972,
zu B II 4 der Gründe).



II. Der Antrag des Betriebsrats ist nur hinsichtlich der begehrten Unterrichtung begründet. Dagegen steht ihm das beanspruchte Beratungsrecht nicht zu.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, bei den sogenannten beantragten und bewilligten Stellenplänen sowie den Abweichungen von bewilligten Stellenplänen handele es sich um Personalplanung, über die der Betriebsrat vom Arbeitgeber nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu unterrichten sei. In demselben Umfange bestehe nach § 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ein Beratungsrecht des Betriebsrats. Zwar sei der Betrieb des Arbeitgebers ein Tendenzbetrieb, weil er unstreitig karitativen und erzieherischen Bestimmungen diene. Aus § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, der die §§ 106 bis 110 BetrVG für unanwendbar erklärt, folge jedoch keine Einschränkung des § 92 Abs. 1 BetrVG. Unterrichtung und Beratung des Betriebsrats über die Personalplanung könne außerdem die Tendenzbestimmung und Tendenzverwirklichung nicht ernsthaft beeinträchtigen.

Dem hat der Senat nur zum Teil folgen können.

2. Nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung an Hand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

a) Der Begriff "Personalplanung" ist im BetrVG nicht definiert. Nach der Begründung zum Regierungsentwurf soll § 92 Abs. 1 BetrVG



sicherstellen, daß der Betriebsrat bereits zu einem möglichst frühen Zeitpunkt über die personelle Situation des Betriebes und deren Entwicklung umfassend an Hand von Unterlagen unterrichtet wird und mit ihm die Maßnahmen sowie die Vorsorge zur Vermeidung von Härten für die Arbeitnehmer beraten werden (BT-Drucks. VI/1786, S. 50). Demgemäß versteht die ganz überwiegende Ansicht in der Literatur unter Personalplanung jede Planung, die sich auf den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht, auf deren Deckung im weitesten Sinne und auf den abstrakten Einsatz der personellen Kapazität bezieht. Dazu gehören jedenfalls die Personalbedarfsplanung, die Personaldeckungsplanung (Personalbeschaffung, Personalabbau), die Personalentwicklungsplanung und die Personaleinsatzplanung (Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 92 Rz 13 ff.; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 92 Rz 5 c ff.; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 92 Rz 9 ff.; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 92 Rz 5 ff.; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 92 Rz 11 ff.; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 92 Rz 10 ff.; Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, 1982, Rz 36 ff.; Heither, Die Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV C, unter II 2 b; Meisel, Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, 5. Aufl., Rz 109; Rumpff/Boewer, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, 3. Aufl., D 2 Rz 11 ff. und E 3 Rz 22 ff.; - vgl. aus betriebswirtschaftlicher Sicht Kadel, Die Personalabbauplanung im arbeitsrechtlichen Kontext, 1990, S. 16 ff. mit zahlreichen weiteren Nachweisen aus der betriebswirtschaftlichen Literatur). Entsprechend hat der Senat als Gegenstand einer Per-



sonalplanung jedenfalls auch personelle Maßnahmen, die zur Deckung des gegenwärtigen oder künftigen Personalbedarfs erforderlich werden, angesehen (Beschuß vom 31. Januar 1989 - 1 ABR 72/87 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit insoweit zustimmenden Anmerkungen von Jedzig, DB 1989, 978, 980 und Plander, AiB 1990, 19, 21; kritisch Koffka, SAE 1990, 71, 73), die z. B. in Stellenplänen niedergelegt werden können (vgl. Beschuß vom 19. Juni 1984, BAGE 46, 142, 146 = AP Nr. 2 zu § 92 BetrVG 1972, zu B II 1 a der Gründe).

b) Danach sind die vom Arbeitgeber für die Verhandlungen mit der Behörde erstellten (= beantragten) Stellenpläne, die von der Behörde bewilligten Stellenpläne sowie die Abweichungen davon Personalplanung, über die nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist.

aa) Der Arbeitgeber hat selbst vorgetragen, die Aufstellung der bei der Behörde beantragten Stellenpläne betreffe "zum einen" die Berechnung des zukünftigen Personalbedarfs. Insoweit handelt es sich um eine Personalbedarfsplanung für eine geplante Betriebserweiterung (soweit es um neu zu errichtende Wohngruppen geht) bzw. eine geplante Änderung der betrieblichen Organisation (soweit die Stellenpläne strukturelle Veränderungen der bestehenden Einrichtungen betreffen). Daß die beantragten Stellenpläne nach dem Vortrag des Arbeitgebers "zum anderen" ein Instrument zur Sicherung der finanziellen Grundlagen beabsichtigter Betriebserweiterungen sind, ist unerheblich. Für die Beteiligung des Betriebsrats nach § 92 Abs. 1 BetrVG ist nur entscheidend, ob der Arbeitgeber überhaupt eine Personalplanung betreibt. Tut er das, muß er den



Betriebsrat in dem gesetzlich vorgesehenen Umfang beteiligen. Soweit der Arbeitgeber mit den beantragten Stellenplänen noch andere Zwecke verfolgt, nimmt das den Stellenplänen nicht den Charakter einer Personalbedarfsplanung. Nur wenn die bei der Behörde beantragten Stellenpläne mit dem vom Arbeitgeber für die geplante Betriebserweiterung bzw. Änderung der betrieblichen Organisation prognostizierten Personalbedarf überhaupt nichts mehr zu tun hätten und bloßes Instrument zur Erlangung möglichst hoher staatlicher Zuwendungen wären, könnte von einer Personalplanung nicht mehr gesprochen werden. Soweit der Arbeitgeber in der Rechtsbeschwerdebegründung behauptet, ein beantragter Stellenplan sei lediglich Instrument unternehmerischer Verhandlungstaktik zur bestmöglichen Mitteleinwerbung, setzt er sich damit in Widerspruch zu seinem vom Landesarbeitsgericht festgestellten vorinstanzlichen Vortrag. Es handelt sich dabei um neuen Tatsachenvortrag, der in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr zu berücksichtigen ist. Insoweit ist die Rechtsbeschwerde überdies in sich widersprüchlich, da sie im weiteren Verlauf ihrer Begründung wieder auf den vorinstanzlichen Vortrag zurückgreift. In der Verhandlung vor dem Senat hat der Arbeitgeber auf Befragen klargestellt, daß ein Antrag bei der Behörde, der nicht vom wirklichen Personalbedarf ausgehe, auch keine Chance auf Bewilligung habe.

Dennoch läge keine Personalplanung vor, wenn der Arbeitgeber nur Möglichkeiten einer Personalerweiterung erkunden würde. Das hat der Senat für den Fall einer Personalreduzierung bereits entschieden (Beschuß vom 19. Juni 1984, aaO; vgl. auch Senatsbeschuß vom 27. Juni 1989 - 1 ABR 19/88 - AP Nr. 37 zu § 80 BetrVG 1972, zu B 2 der Gründe) und muß für den - umgekehrten - Fall der



Personalerweiterung ebenso gelten. Solange der Arbeitgeber nur wissen will, welche Handlungsspielräume ihm zur Verfügung stehen, erreichen seine Überlegungen nicht das Stadium der Planung (Galperin/Löwisch, aaO, § 92 Rz 10; Hunold, DB 1989, 1334; Linnenkohl/Töpfer, BB 1986, 1301, 1304; Rumpff/Boewer, aaO, E 3.2 Rz 30). Das ist aber bei den bei der Behörde beantragten Stellenplänen nicht der Fall. Der Arbeitgeber erkundet damit nicht Handlungsspielräume, sondern hat vielmehr eine bestimmte betriebliche Maßnahme (Betriebserweiterung, Änderung der betrieblichen Organisation) bereits geplant und den dafür seiner Ansicht nach erforderlichen Personalbedarf fixiert. Mag dieser auch aus "taktischen Erwägungen" - soweit überhaupt ein Spielraum besteht - möglichst hoch angesetzt sein, so ändert das nichts daran, daß es sich um Personalbedarfsplanung handelt. Voraussetzung einer Personalplanung ist nicht ihre objektive Richtigkeit, die aufgrund des jeder Planung innewohnenden Unsicherheitsmoments - z.B. wegen der in der Zwischenzeit bis zu Realisierung eintretenden tatsächlichen Veränderungen - kaum jemals ex ante feststellbar sein dürfte.

bb) Auch der sogenannte genehmigte Stellenplan ist Personalbedarfsplanung. Er enthält den vom Arbeitgeber nach Absprache mit der Behörde als erforderlich angesehenen Personalbedarf für eine Betriebserweiterung bzw. Änderung der betrieblichen Organisation. Die "Genehmigung" durch eine staatliche Behörde ändert nichts daran, daß es sich um Personalplanung des Arbeitgebers handelt. Ob der Arbeitgeber später von den genehmigten Stellenplänen abweicht, ist für deren Planungscharakter unerheblich.



cc) Die beabsichtigten Abweichungen von genehmigten Stellenplänen sind als Änderung der früheren Personalbedarfsplanung wiederum Personalbedarfsplanung i. S. von § 92 Abs. 1 BetrVG. Insoweit räumt der Arbeitgeber selbst ein, daß es sich bei den beabsichtigten Abweichungen um Personalbedarfsplanung handelt, wenn er von "tatsächlich aufzustellenden Stellenplänen" aufgrund der genehmigten Stellenpläne spricht.

c) Dem Informationsanspruch des Betriebsrats steht die Tendenzbezogenheit des Unternehmens des Arbeitgebers nicht entgegen.

Nach § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG finden auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend u. a. karitativen oder erzieherischen Bestimmungen dienen, die Vorschriften des BetrVG keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem entgegensteht. Die §§ 106 bis 110 BetrVG sind nach § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht anzuwenden.

aa) Das Unternehmen des Arbeitgebers dient unmittelbar und überwiegend karitativen Bestimmungen und ist deshalb ein Tendenzunternehmen i. S. von § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG.

Das Landesarbeitsgericht hat die Tendenzbestimmung ohne eigene Prüfung bejaht, weil der Betrieb des Arbeitgebers unstreitig karitativen Bestimmungen diene. Die Frage, ob ein Unternehmen oder Betrieb unmittelbar und überwiegend einer der in § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genannten Bestimmungen oder einen der dort genannten Zwecke dient, ist eine Rechtsfrage und keine Tatsache, die von den Beteiligten "unstreitig gestellt" werden könnte.



Aufgrund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen hat der Senat jedoch selbst entscheiden können, daß das Unternehmen des Arbeitgebers karitativen Bestimmungen i. S. von § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dient.

Ein Unternehmen dient karitativen Bestimmungen, wenn es sich den sozialen Dienst am körperlich oder seelisch leidenden Menschen zum Ziel gesetzt hat, wenn es auf Heilung oder Milderung innerer oder äußerer Nöte des einzelnen gerichtet ist, wobei gleichgültig ist, ob diese Hilfe zur Linderung und Beseitigung der Nöte oder zu deren vorbeugenden Abwehr geleistet wird. Voraussetzung ist dabei, daß die Betätigung des Unternehmens ohne die Absicht der Gewinnerzielung erfolgt. Dagegen ist unerheblich, ob mit der Hilfe für den körperlich oder seelisch leidenden Menschen zugleich eine sozialpolitische Aufgabe des Staates erfüllt und von diesem u. U. kostendeckend finanziert wird (Senatsbeschluß vom 8. November 1988 - 1 ABR 17/87 - AP Nr. 38 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe und BAG Beschluß vom 29. Juni 1988, BAGE 59, 120, 126 ff. = AP Nr. 37 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe, jeweils m. w. N.; ebenso die herrschende Meinung im Schrifttum, vgl. nur Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 118 Rz 19; Dietz/Richardi, aaO, § 118 Rz 52; Galperin/Löwisch, aaO, § 118 Rz 16 f.; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 118 Rz 17; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz 2 b; enger, eine karitative Bestimmung bei kostendeckender Abgeltung der Tätigkeit durch den Staat oder sonstigen öffentlichen Körperschaften ablehnend Fabricius, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 118 Rz 191 f., 204 f.; Kohte, Anm. zu BAG AP Nr. 37 zu § 118 BetrVG



1972, unter 3; ders., Karitative Bestimmungen im Betriebsverfassungsrecht, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht 1983, 129 ff.; vgl. auch Liemen, RdA 1985, 85, 90 f.). Das Unternehmen des Arbeitgebers hat sich unstreitig die Betreuung und Eingliederung Behinderter und damit den sozialen Dienst an körperlich und seelisch leidenden Menschen zum Ziel gesetzt. Unter den Beteiligten ist auch nicht streitig, daß der Arbeitgeber seine Dienstleistung ohne Absicht der Gewinnerzielung erbringt. Schließlich dienen die Einrichtungen des Arbeitgebers der karitativen Betätigung auch unmittelbar und überwiegend. Die Behindertenhilfe ist die alleinige Zielsetzung des Arbeitgebers und wird unmittelbar von ihm erbracht. Dementsprechend hat auch der Vierte Senat des BAG (Beschluß vom 3. Dezember 1985, BAGE 50, 241, 245 = AP Nr. 31 zu § 99 BetrVG 1972) angenommen, daß das Unternehmen des Arbeitgebers unmittelbar und überwiegend karitativen Zwecken dient.

bb) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG mit dem Ausschluß der §§ 106 bis 110 BetrVG die Rechte des Betriebsrats nach § 92 BetrVG nicht generell ausschließt.

Allerdings wird in der Literatur zum Teil unter Berufung auf § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Ansicht vertreten, in Tendenzunternehmen sei der Betriebsrat an der Personalbedarfsplanung nicht zu beteiligen. Das Unterrichts- und Beratungsrecht bei der Personalplanung könne nicht gewähren, was der Gesetzgeber durch den Ausschluß der §§ 106 bis 110 BetrVG verweigere (Dietz/Richardi, aaO, § 118 Rz 132; Galperin/Löwisch, aaO, § 118 Rz 67;



in diese Richtung auch Dütz, Tendenzschutz und Beteiligungsrechte des Betriebsrats, BB 1975, 1261, 1269 und Hanau, Personelle Mitbestimmung des Betriebsrats in Tendenzbetrieben, insbesondere Pressebetrieben, BB 1973, 901, 904). Dem kann jedoch nicht gefolgt werden.

Der Gesetzgeber nimmt in § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ausdrücklich (nur) die §§ 106 bis 110 BetrVG generell von ihrer Anwendung aus. Hätte er auch die Mitwirkung des Betriebsrats bei der Personalbedarfsplanung nach § 92 BetrVG ausschließen wollen, hätte nichts nähergelegen, als diese Bestimmung in § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG aufzunehmen. Außerdem kann aus dem Ausschluß der Errichtung und Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses betreffenden §§ 106 bis 110 BetrVG in Tendenzbetrieben nicht gefolgert werden, der Gesetzgeber habe damit das Tendenzunternehmen von jeglicher Information und Beratung über wirtschaftliche Angelegenheiten gegenüber dem Betriebsrat entbinden wollen. Das Gegenteil ergibt sich schon aus § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG i. Verb. m. § 111 BetrVG, wonach der Unternehmer auch in Tendenzbetrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen - und damit über wirtschaftliche Angelegenheiten, § 106 Abs. 3 BetrVG - rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit ihm darüber zu beraten hat. Im übrigen handelt es sich, worauf Fabricius (GK-BetrVG, § 118 Rz 624) zutreffend hinweist, bei der Personalplanung i. S. von § 92 BetrVG nach der Systematik des BetrVG nicht um wirtschaftliche Angelegenheiten. Nach § 106 Abs. 2 BetrVG muß der Unternehmer den Wirtschaftsausschuß rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Un-



ternehmens unterrichten und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darstellen. "Wirtschaftliche Angelegenheiten" und "Personalplanung" sind danach voneinander getrennte Bereiche.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß die Eigenart eines Unternehmens oder Betriebes der Information des Betriebsrats über die Personalplanung nicht entgegensteht.

Dazu hat der Senat in ständiger Rechtsprechung entschieden, die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes stehe einem Beteiligungsrecht des Betriebsrats nur dann entgegen, wenn die Maßnahme Arbeitnehmer betrifft, für deren Tätigkeit die Bestimmungen und Zwecke der in § 118 Abs. 1 BetrVG genannten Unternehmen und Betriebe prägend sind, die sogenannten Tendenzträger (ständige Rechtsprechung, zuletzt BAGE 40, 296 = AP Nr. 12 zu § 15 KSchG 1969; BAGE 53, 237 = AP Nr. 32 zu § 118 BetrVG 1972; Senatsbeschlüsse vom 13. Januar 1987 - 1 ABR 49/85 - AP Nr. 33 zu § 118 BetrVG 1972, 18. April 1989 - 1 ABR 2/88 - AP Nr. 34 zu § 87 BetrVG 1972, 13. Juni 1989 - 1 ABR 15/88 - AP Nr. 36 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit und 30. Januar 1990 - 1 ABR 101/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Auch für Tendenzträger werden die Mitbestimmungsrechte aber nur ausgeschlossen, wenn die Ausübung des Beteiligungsrechts bei einer tendenzbezogenen Maßnahme die Tendenzverwirklichung ernstlich beeinträchtigen kann (ständige Rechtsprechung, zuletzt Senatsbeschluß vom 30. Januar 1990, aaO, mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Dementsprechend hat der Senat im Bereich der Beteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen eine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Ein- und Umgruppie-



rung von Tendenzträgern nach § 99 BetrVG bejaht (Beschluß vom 31. Mai 1983, BAGE 43, 35, 42 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 1 b aa der Gründe, und 24. Juli 1990 - 1 ABR 44/89 -, n. v., ebenso der Vierte Senat, Beschluß vom 3. Dezember 1985, BAGE 50, 241 = AP Nr. 31 zu § 99 BetrVG 1972) und bei der Einstellung und Versetzung von Tendenzträgern dem Betriebsrat das Informationsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG zugebilligt (vgl. zuletzt Beschluß vom 8. Mai 1990 - 1 ABR 33/89 - und 3. Juli 1990 - 1 ABR 36/89 - beide zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, jeweils m. w. N.). Ferner entbindet der Tendenzcharakter eines Unternehmens oder Betriebes den Arbeitgeber nicht, vor Kündigung von Tendenzträgern den Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG anzuhören (vgl. BVerfG Beschluß vom 6. November 1979 - 1 BvR 81/76 - AP Nr. 14 zu § 118 BetrVG 1972). Für den Bereich der allgemeinen personellen Angelegenheiten hat der Senat entschieden, dem Verlangen des Betriebsrats, Arbeitsplätze innerbetrieblich auszuschreiben (§ 93 BetrVG) stehe die Eigenart eines Tendenzunternehmens in aller Regel auch dann nicht entgegen, wenn sich die Ausschreibung auf sog. Tendenzträger erstrecken soll (Beschluß vom 30. Januar 1979 - 1 ABR 78/76 - AP Nr. 11 zu § 118 BetrVG 1972).

Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsrat nach § 92 Abs. 1 BetrVG über die Personalplanung, auch hinsichtlich der Tendenzträger, zu unterrichten, die Tendenzbestimmung und Tendenzverwirklichung ernsthaft beeinträchtigen könnte (ebenso Kraft, aaO, vor § 92 Rz 29 und Fabricius, aaO, § 118 Rz 621; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 118 Rz 34; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 118



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



Rz 41; Heinze, aaO, Rz 150; G. Müller, Überlegungen zur Tendenzträgerfrage, Festschrift Hilger/Stumpf, S. 477 ff., 503; Rumpff/Boewer, aaO, E 2.1 Rz 15; a. A., jedoch ohne Begründung, Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 118 Rz 36). Dem Arbeitgeber wird durch die Unterrichtung des Betriebsrats über die Personalplanung, auch soweit sie die Personalbedarfsplanung hinsichtlich sogenannter Tendenzträger betrifft, nicht die Entschließungsfreiheit über seine Planung genommen. Soweit der Arbeitgeber die "Ausübung von Kontrolle und Druck" durch den Betriebsrat befürchtet, ist nicht ersichtlich, mit welchen Mitteln der Betriebsrat die Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers soll in Frage stellen können. Im übrigen geht der Tendenzschutz des § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht soweit, den Tendenzträger auch vor Möglichkeiten der Beeinflussung durch Anregungen und Argumente abzusichern (vgl. Senatsbeschuß vom 19. Mai 1981, BAGE 35, 278, 287 = AP Nr. 18 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II der Gründe). Soweit die Rechtsbeschwerde darauf hinweist, die Stellenpläne könnten ein Geschäftsgeheimnis sein, übersieht sie, daß dem Betriebsrat die nach § 92 Abs. 1 BetrVG geschuldete Informationen nicht mit der Begründung, die Personalplanung beinhalte Geschäftsgeheimnisse, verweigert werden kann. Ein eventuelles Interesse des Arbeitgebers an der Geheimhaltung der Personalplanung oder einzelner Teile davon ist durch § 79 BetrVG geschützt, wonach die Mitglieder des Betriebsrats verpflichtet sind, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten (so für die parallele Problematik beim allgemeinen Informationsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG bereits Senatsbeschuß



vom 31. Januar 1989 - 1 ABR 72/87 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu B I 3 der Gründe). Inwiefern durch die Unterrichtung des Betriebsrats ein nach den Ausführungen der Rechtsbeschwerde möglicherweise bestehendes Geheimhaltungsinteresse der Behörde sollte verletzt sein können, ist nicht ersichtlich und vom Arbeitgeber nicht näher dargelegt. Der Betriebsrat begehrt ausdrücklich nur Informationen über die Stellenpläne, nicht aber über den Inhalt der Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Behörde. Aus dem Vergleich zwischen beantragtem und bewilligtem Stellenplan läßt sich nur ersehen, für wieviele Stellen die Behörde, d. h. die Freie und Hansestadt Hamburg, die Finanzierung übernimmt. Inwieweit diese daran ein Geheimhaltungsinteresse haben könnte, ist nicht erkennbar.

3. Dagegen hat der Betriebsrat keinen Anspruch auf vorherige Beratung der beantragten Stellenpläne und der beabsichtigten Abweichungen von den bewilligten Stellenplänen.

a) Nach § 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. Das Beratungsrecht ist damit schon nach dem Wortlaut der Vorschrift enger als das von § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingeräumte Informationsrecht. Es besteht nur hinsichtlich der mit der Personalplanung verbundenen personellen Maßnahmen. Beschränkt sich die Personalplanung des Arbeitgebers (zunächst) nur auf eine Personalbedarfsplanung, so ist der Arbeitgeber nicht gehalten, darüber von sich aus mit dem Betriebsrat zu beraten, weil sich aus der Ermittlung des künfti-



gen Personalbedarfs allein noch keine personellen Maßnahmen ergeben können. Erst wenn aus der Personalbedarfsplanung im Rahmen der Personaldeckungsplanung konkrete Maßnahmen folgen (sollen), hat der Arbeitgeber darüber von sich aus mit dem Betriebsrat zu beraten (ebenso Kraft, aaO, § 92 Rz 28; Dietz/Richardi, aaO, § 92 Rz 30 und Richardi, Die Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, ZfA-Sonderheft 1972, 4; Galperin/Löwisch, aaO, § 92 Rz 15; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 92 Rz 27; Stege/Weinspach, aaO, § 92 Rz 10; Heinze, aaO, Rz 39; wohl auch Rumpff/Boewer, aaO, E 5 Rz 52 f.).

b) Der gegenteiligen Ansicht des Landesarbeitsgerichts (ebenso Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 92 Rz 34; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 92 Rz 37; Weiss, BetrVG, 2. Aufl., § 92 Rz 6) hat der Senat nicht folgen können.

aa) Soweit das Landesarbeitsgericht ausführt, die "Einschränkung des Beratungsrechts gegenüber einem weitergehenden Unterrichtsrecht" verbiete sich, verkennt es, daß der Gesetzgeber selbst den Umfang von Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrats bei der Personalplanung in den Sätzen 1 und 2 des § 92 Abs. 1 BetrVG unterschiedlich geregelt hat. Die Differenzierung des Gesetzgebers wäre bei der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung ohne jeglichen Sinn. Angesichts des eindeutigen Wortlauts von § 92 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG ist es nicht nachvollziehbar, wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, unterschiedliche Maßstäbe ließen sich der gesetzlichen Regelung nicht entnehmen.



bb) Desweiteren hält es das Landesarbeitsgericht für sinnwidrig, zwar eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die Personalbedarfsplanung, nicht aber eine entsprechende Pflicht zur Beratung anzunehmen. Auch das überzeugt nicht. Nach der Begründung zum Regierungsentwurf soll § 92 Abs. 1 BetrVG dem Betriebsrat eine Mitwirkung bei den allgemeinen personellen Grundsatzentscheidungen, die die Grundlagen für personelle Einzelentscheidungen bilden, eingeräumt werden, damit er nicht mehr lediglich - unter Umständen sehr kurzfristig - vor die Entscheidung von Einzelmaßnahmen gestellt wird (BT-Drucks. VI/1786, S. 50). Deshalb ist es nicht sinnwidrig, wenn der Gesetzgeber beim Umfang von Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrats bei der Personalplanung differenziert. Es liegt zunächst in der wirtschaftlichen Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers, seinen Personalbedarf, d. h. mit wieviel Arbeitnehmern er die von ihm verfolgten arbeitstechnischen Zwecke im Betrieb verwirklichen will, festzustellen. Erst wenn es um die Frage der Personaldeckung geht, soll der Betriebsrat im Hinblick auf die zu erwartenden mitbestimmungspflichtigen personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG) beratend eingeschaltet werden, damit er z.B. nach Möglichkeit solche Maßnahmen verhindert, die unnötige Härten mit sich bringen. Die von § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorgeschriebene Unterrichtung des Betriebsrats auch bereits über die Personalbedarfsplanung wird dadurch nicht sinnlos. Sie ist Grundlage dafür, daß der Betriebsrat, hält er die Personalbedarfsplanung für Änderungsbedürftig, Anregungen für eine Änderung der Personalbedarfsplanung machen kann. Mit ihnen wird sich der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1, § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ernsthaft zu befassen haben (ebenso Kraft, aaO, § 92 Rz 30; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither,



aaO, § 92 Rz 35; Rumpff/Boewer, aaO, E 5 Rz 55, jeweils m.w.N.).
§ 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bestimmt nur, daß der Arbeitgeber nicht von sich aus schon über die bloße Personalbedarfsplanung mit dem Betriebsrat beraten muß.

cc) Soweit Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither (aaO, § 92 Rz 34) in der Einschränkung des Beratungsrechts gegenüber einem weitergehenden Unterrichtsrecht einen Verstoß gegen "die übergreifenden Grundsätze der § 74 Abs. 1, § 75, § 80 Abs. 1 Nrn. 2, 4 und 7 (BetrVG)" sehen, vermag das ebenfalls nicht zu überzeugen. § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG regelt die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat bei "strittigen Fragen". Dazu gehören auch solche wirtschaftlicher Art. Damit ist aber noch nicht gesagt, daß § 74 BetrVG dem Arbeitgeber auferlegt, auch in solchen Fallgestaltungen von sich aus mit dem Betriebsrat in Beratungen einzutreten, in denen das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat kein Beratungsrecht gibt. Praktische Bedeutung hat aber die fehlende Kongruenz zwischen Informations- und Beratungspflicht nach § 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG kaum. Da der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat nach § 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG über Art und Umfang der aufgrund der Personalplanung erforderlichen Maßnahmen zu beraten hat, kann er es kaum vermeiden, daß im Rahmen dieser Beratung auch über den Personalbedarf selbst gesprochen wird.

c) Bei den Gegenständen der vom Betriebsrat begehrten Beratung - der Behörde vorgelegte Stellenpläne und beabsichtigte Abweichungen von den bewilligten Stellenplänen - handelt es sich, wie oben dargelegt, um Gegenstände der Personalbedarfsplanung. Daß dabei über eine bloße Personalbedarfsplanung hinaus auch z. B.



Personaldeckungsplanung betrieben würde, hat der Betriebsrat nicht substantiiert dargelegt. Er hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lediglich ausgeführt, es müsse möglich sein, von beabsichtigten Abweichungen der bewilligten Stellenpläne rechtzeitig Kenntnis zu erhalten und sich darauf berufen, das Beratungsrecht nach § 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beziehe auch die Grundlagen der Personalbedarfsplanung mit ein.

Soweit der Betriebsrat begehrt, die beantragten und bewilligten Stellenpläne sowie die beabsichtigten Abweichungen mit ihm zu beraten, war die Rechtsbeschwerde also begründet, im übrigen mußte ihr der Erfolg versagt werden.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Koerner

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](#)