

Aktenzeichen: 1 ABR 64/80

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 31. Mai 1983
- 1 ABR 64/80 -

I. Arbeitsgericht München Beschluß vom 31. Mai 1979
- 12 BV 11/79 -

II. Landesarbeitsgericht München Beschluß vom 22. Oktober 1980
- 5 Ta BV 16/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anschlußbeschwerde im Beschlußverfahren

Gesetz: ArbGG 1953 § 87, § 89; BetrVG § 92 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 64/80

5 Ta BV 16/79 München

Verkündet am
31. Mai 1983

Im Namen des Volkes!

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 31. Mai 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Janzen beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin
gegen den Beschluß des Landesarbeitsge-



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



- 2 -

richts München vom 22. Oktober 1980 - 5
Ta BV 16/79 - wird zurückgewiesen.

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstel-
lers wird der genannte Beschluß des Lan-
desarbeitsgerichts München teilweise auf-
gehoben und wie folgt neu gefaßt:

"Die Beschwerde des Antrag-
stellers gegen den Beschluß
des Arbeitsgerichts München
vom 31. Mai 1979 - 12 BV
11/79 - wird zurückgewiesen.

Die Anschlußbeschwerde der
Antragsgegnerin gegen den ge-
nannten Beschluß des Arbeits-
gerichts München wird als un-
zulässig verworfen."

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

G r ü n d e :

A. Die Gesellschaft für Strahlen- und Umweltforschung mbH
(im folgenden GSF genannt), die Antragsgegnerin, ist eine
Gesellschaft, deren Gesellschafter die Bundesrepublik Deutsch-
land und der Freistaat Bayern sind. Zweck der Gesellschaft
ist die Wahrnehmung von Forschungsaufgaben auf dem Gebiet
der Strahlen- und Umweltforschung zum Zwecke der Sicherung
und Verbesserung der Lebensbedingungen des Menschen sowie
der Entwicklung und Nutzbarmachung von bio-medizinischen
Technologien und Verfahren zur Gesundheitsvorsorge, Diagno-

- 3 -



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



se und Therapie, die Erforschung und Entwicklung von Methoden auf dem Gebiet der Tieflagerung radioaktiver Rückstände, die Erbringung von Dienstleistungen, die Errichtung und der Betrieb von Anlagen auf diesen Gebieten sowie die Weiterbildung insbesondere des wissenschaftlichen und technischen Nachwuchses. Sie unterhält in mehreren Städten der Bundesrepublik Forschungsinstitute, so auch am Sitz der Gesellschaft in Neuherberg bei München. Sie beschäftigt etwa 1.500 Arbeitnehmer, davon etwa 1.000 in Neuherberg. Bei den einzelnen Forschungsinstituten bestehen Betriebsräte, in Neuherberg besteht ein Gesamtbetriebsrat, der Antragsteller dieses Verfahrens.

Die GSF arbeitet mit Mitteln, die von der Bundesrepublik und vom Freistaat Bayern bewilligt werden. Für bestimmte Forschungsprojekte erhält sie Sondermittel, die auch von anderen Institutionen zur Verfügung gestellt werden. Soweit sie mit Mitteln des Bundes und des Landes arbeitet, ist sie an die Zuweisungen der Mittel gebunden, insbesondere ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern von der Mittelzuweisung abhängig.

Die Mittelzuweisung erfolgt jährlich aufgrund von sogenannten Wirtschaftsplänen, die für jedes Kalenderjahr von der GSF erstellt werden. Der Wirtschaftsplan enthält u.a. die Zahl der erforderlichen Planstellen der verschiedenen Vergütungsgruppen, wobei die GSF ihre Arbeitnehmer nach dem BAT, dem BMT und den Tarifverträgen für den Kali-Bergbau - im Bereich der Tieflagerung radioaktiver Rückstände - vergütet. Bestimmte Arbeitnehmergruppen, wie wissenschaftliche Hilfskräfte oder Gastdozenten, werden nach besonderen Richtlinien vergütet.

Die GSF erstellt jeweils zunächst einen sogenannten vorläufigen Wirtschaftsplan. Der in diesem ausgewiesene vor-



aussichtliche Bedarf an Planstellen wird anhand von Stellenanforderungen der einzelnen Institute und Abteilungen ermittelt. Die Forderung neuer Planstellen wird im Wirtschaftsplan näher begründet. Der vorläufige Wirtschaftsplan bildet die Grundlage für die Verhandlungen der GSF mit Vertretern des Bundesministeriums für Forschung und Technologie und des Bundesministeriums der Finanzen. Die im Laufe dieser Verhandlungen eintretenden Veränderungen finden Berücksichtigung im endgültigen Wirtschaftsplan, der der Genehmigung der zuständigen Bundesministerien und des Aufsichtsrates der GSF bedarf. Im endgültigen Wirtschaftsplan ist festgestellt, welche Mittel für welche Zwecke verwendet werden dürfen. Soweit die GSF mit Sondermitteln arbeitet, werden daraus zusätzlich zu den Mitarbeitern mit Planstellen weitere Stellen finanziert, auf denen zumeist Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden.

Der vorläufige und der endgültige Wirtschaftsplan werden dem Gesamtbetriebsrat vorgelegt. Dieser erhält von der GSF auf Anforderung auch monatlich erstellte Stellenplan-Statistiken, aus denen ersichtlich ist, welche Stellen im Bereich der durch den Wirtschaftsplan und der durch Sondermittel finanzierten Aufgaben insgesamt vorhanden und tatsächlich besetzt sind. Nicht ersichtlich ist aus diesen Statistiken, welche Stellen in den einzelnen Instituten und Abteilungen tatsächlich besetzt sind, noch welche Personen konkret auf welcher Planstelle geführt werden. Die GSF weigert sich, dem Gesamtbetriebsrat entsprechende Angaben zu machen.

Der Gesamtbetriebsrat verlangt diese Informationen, da sie als Ausgangspunkt für alle Überlegungen in bezug auf die Personalplanung erforderlich seien. Nur aus diesen Informationen sei ersichtlich, ob und inwieweit etwa Planstellen unbesetzt seien und wieweit tatsächlich beschäftigte Arbeitnehmer auf Planstellen oder sonderfinanzierten Stellen



säßen. Der Gesamtbetriebsrat ist ferner der Ansicht, er müsse an der Erstellung des vorläufigen Wirtschaftsplanes beteiligt werden. Die GSF sei daher verpflichtet, ihm auch die Stellenanforderungen der einzelnen Institute und Abteilungen bekanntzugeben, ihn vor den Verhandlungen mit den zuständigen Ministerien zu informieren und ihre Überlegungen mit ihm zu beraten. Er hat daher im vorliegenden Verfahren beantragt,

der GSF aufzugeben,

1. ihm auf Verlangen mitzuteilen, welche Arbeitnehmer in welchen Instituten/Abteilungen auf welchen Planstellen und sonderfinanzierten Projekten beschäftigt sind,
2. ihm vor Ausarbeitung der endgültigen Bedarfsanforderung der GSF und vor deren Einreichung bei den zuständigen Bundesministerien bzw. den anderen Geldgebern die Bedarfsanmeldungen der einzelnen Institute/Abteilungen bekanntzugeben und zu erläutern,
3. mit ihm vor Einreichung des vorläufigen Wirtschaftsplanes bei den zuständigen Bundesministerien den vorläufigen Wirtschaftsplan, insbesondere die Bedarfsanforderungen für Stellen, zu beraten,
4. ihn vom Ergebnis der Wirtschaftsplanverhandlungen zu informieren und ihm den endgültigen Wirtschaftsplan vorzulegen und die Auswirkungen des Wirtschaftsplanes im Hinblick auf die zur Deckung des Personalbedarfs oder zum Personalabbau erforderlichen Maßnahmen zu erläutern und mit ihm zu beraten,
5. den Vollzug des Wirtschaftsplanes, insbesondere die Verteilung zusätzlicher Stellen an die Institute und Abteilungen, die Umsetzung bereits genehmigter Stellen der GSF und deren Besetzung mit bestimmten Arbeitnehmern mit ihm zu beraten,



- 6 -

6. ihn über die Ergebnisse der Verhandlungen über sonderfinanzierte Forschungsaufträge zu informieren, insbesondere die bewilligte Anzahl der Mitarbeiter und die beabsichtigte Höhe ihrer Vergütung und die Besetzung dieser Stellen mit bestimmten Arbeitnehmern mit ihm zu beraten.

Die GSF hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie hält den Antrag für unzulässig, da sie ihren Unterrichts- und Beratungspflichten nachgekommen sei.

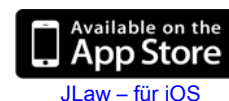
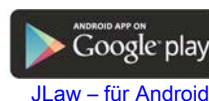
Die Erstellung des vorläufigen und endgültigen Wirtschaftsplanes betreffe lediglich ihr Verhältnis zu den Zuwendungsgebern. Eine Personalplanung setze erst ein, wenn der endgültige Wirtschaftsplan genehmigt sei. Diese sei kurzfristig und orientiere sich an den aktuellen Bedürfnissen der Forschungseinrichtung, die grundsätzlich unabhängig von den Terminen der Wirtschaftspläne seien. Das Begehren des Gesamtbetriebsrates laufe darauf hinaus, diesem Einfluß auf die Planung der einzelnen Forschungsvorhaben und deren Umfang zu gewähren. Das sei unzulässig.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen teilweise stattgegeben. Gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts haben der Gesamtbetriebsrat Beschwerde und die GSF nach Ablauf der Beschwerdefrist unselbständige Anschlußbeschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Anschlußbeschwerde der GSF für zulässig angesehen und über die Anträge des Gesamtbetriebsrates insgesamt neu entschieden, wobei es diesen zum Teil stattgegeben, sie im übrigen abgewiesen hat. Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts haben der Gesamtbetriebsrat und die GSF Rechtsbeschwerde eingelegt. Der Gesamtbetriebsrat verfolgt seine Anträge, soweit ihnen das Landesarbeitsgericht nicht stattgegeben hat, weiter, die

- 7 -



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



GSF erstrebt die Abweisung aller Anträge des Gesamtbetriebsrates.

B. Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht die Entscheidung des Arbeitsgerichts zum Nachteil des Gesamtbetriebsrates abgeändert hat. Im übrigen sind die Rechtsbeschwerden unbegründet.

I. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht die Anschlußbeschwerde der GSF gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts für zulässig gehalten.

Nach § 121 Abs. 3 ArbGG 1979 richtet sich die Zulässigkeit von Rechtsmitteln gegen eine Entscheidung nach den bis zum 1. Juli 1979 geltenden Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes, also des Arbeitsgerichtsgesetzes 1953, wenn die mündliche Verhandlung vor dem 1. Juli 1979 geschlossen worden ist. Das ist hier der Fall; die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist am 31. Mai 1979 verkündet worden. Nach den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes 1953 war eine Anschlußbeschwerde im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht zulässig.

Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 15. Mai 1957 (- 1 ABR 8/55 - AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG) entschieden, daß eine unselbständige Anschlußrechtsbeschwerde im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht zulässig ist. Er hat - ausgehend von dieser Entscheidung - im Beschluß vom 27. Mai 1960 (- 1 ABR 10/59 - AP Nr. 3 zu § 89 ArbGG 1953) ausgesprochen, daß auch eine unselbständige Anschlußbeschwerde gegen eine arbeitsgerichtliche Entscheidung im Beschlußverfahren nicht möglich sei. Der insbesondere im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren herrschende Beschleunigungsgrundsatz stehe der Zulassung einer Anschlußbeschwer-



- 8 -

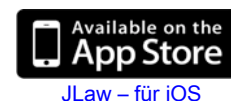
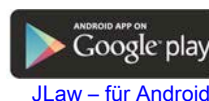
de entgegen. Durch die Zulassung neuer Anträge nach Ablauf der Beschwerdefrist könne das Verfahren verzögert werden. Aus den gleichen Erwägungen hat der Senat in späteren Entscheidungen auch eine Änderung des Antrages oder eine Erweiterung des ursprünglich gestellten Antrages in der zweiten Instanz nach Ablauf der Beschwerdefrist für unzulässig erklärt (Beschuß vom 28. April 1964 - BAG 16, 8 = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG; Beschuß vom 15. September 1965 - 1 ABR 3/65 -, AP Nr. 4 zu § 94 ArbGG 1953) und noch am 6. November 1973 (- 1 ABR 15/73 -, AP Nr. 8 zu § 89 ArbGG 1953) unter Bezugnahme auf die beiden oben genannten Entscheidungen ausgesprochen, daß auch ein bislang zu Unrecht am Verfahren nicht Beteiligter sich nach Ablauf der Beschwerdefrist nicht mit neuen Anträgen dem Beschwerdeverfahren anschließen könne. Diese Rechtsprechung hat in der Literatur teils Zustimmung, teils Ablehnung gefunden (zustimmend Dersch/Volkmar, ArbGG, § 89 Rz 5 a; Rohlfing/Rewolle, ArbGG, § 87 Rz 2; ablehnend Böttcher in Anm. zu AP Nr. 3 zu § 89 ArbGG 1953 und Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, S. 981, § 103 Fußn. 32).

Von der Rechtsprechung des Senats zur Zulässigkeit der Anschlußbeschwerde nach altem Recht abzuweichen besteht kein Anlaß. Für sie sprachen gute Gründe. Sie hat weder zu unzuträglichen Zuständen geführt noch sich als unhaltbar erwiesen. Die Neuregelung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens durch das Arbeitsgerichtsgesetz 1979 sollte zum 1. Juli 1979 in Kraft treten. Selbst wenn nach dieser Neuregelung die unselbständige Anschlußbeschwerde im Beschußverfahren jetzt zulässig sein sollte (vgl. Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., § 87 Rz 4; Fenn, 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, S. 109; Dütz, RdA 1980, 81, 100), verbieten doch Gründe der Rechtssicherheit und des Respekts vor der gesetzgeberischen Entscheidung über den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung ein Abweichen von der bisherigen Rechtsprechung lediglich für den möglicherweise letzten "Altfall".

- 9 -



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



Ist damit die Anschlußbeschwerde der GSF unzulässig, so ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts, soweit sie den Anträgen des Gesamtbetriebsrates stattgegeben hat, rechtskräftig geworden. Das Landesarbeitsgericht war daher gehindert, die Entscheidung des Arbeitsgerichts zum Nachteil des Gesamtbetriebsrates abzuändern. Damit ist auch die Rechtsbeschwerde der GSF unbegründet, soweit diese die Abweisung der rechtskräftig zuerkannten Anträge erstrebt.

Gegenstand einer Entscheidung in der Sache durch den Senat kann damit nur sein, ob die weitergehenden Anträge des Gesamtbetriebsrates begründet sind und ob das Landesarbeitsgericht dem Gesamtbetriebsrat zu Recht mehr zugesprochen hat als das Arbeitsgericht. Beides ist nicht der Fall.

II.1. Der Antrag zu 1 ist unbegründet. Die Frage, welcher Arbeitnehmer konkret auf welcher Planstelle beschäftigt wird, ist keine Frage der Personalplanung, über die der Gesamtbetriebsrat nach § 92 Abs. 1 BetrVG zu unterrichten ist. Auch die Personalbedarfsplanung, die Teil der Personalplanung ist, wie schon der Wortlaut dieser Vorschrift ausweist, baut nur darauf auf, wie viele Arbeitnehmer mit welcher Qualifikation vorhanden sind und wie viele einer bestimmten Qualifikation noch benötigt werden oder überzählig sind. Über diese Daten ist der Gesamtbetriebsrat durch die Stellenplan-Statistiken, die er erhält, unterrichtet. In diesen ist ausgewiesen, welche Stellen besetzt und welche Stellen frei sind. Die Frage, welcher Arbeitnehmer auf welcher Stelle beschäftigt wird, mag von Bedeutung sein für die Beteiligung des Betriebsrates an personellen Einzelmaßnahmen, die in Ausführung der einzelnen Abschnitte der Personalplanung erfolgen. Soweit diese Informationen hier für die Willensbildung im Betriebsrat erforderlich sind, hat möglicherweise der jeweilige Einzelbetriebsrat einen Anspruch auf entsprechende Unterrichtung. Für die Beteiligung des Gesamtbetriebs-



rates an der Personalplanung sind diese Daten jedenfalls nicht erforderlich. Auch § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG scheidet damit als Anspruchsgrundlage für dieses Begehren aus. Das Landesarbeitsgericht hat dies zutreffend erkannt, so daß die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates insoweit unbegründet ist.

2. Mit den Anträgen zu 2 und 3 erstrebt der Gesamtbetriebsrat eine Unterrichtung darüber, welchen Stellenbedarf die einzelnen Institute und Abteilungen für das Wirtschaftsjahr angemeldet haben, sowie eine Beratung dieser Bedarfsanforderungen noch vor Einreichung des vorläufigen Wirtschaftsplanes bei den zuständigen Bundesministerien. Die Vorinstanzen haben die GSF verpflichtet, den Gesamtbetriebsrat vor Einreichung des vorläufigen Wirtschaftsplanes über die Stellenanforderungen zu unterrichten. Weitergehende Ansprüche jedenfalls stehen dem Gesamtbetriebsrat nicht zu.

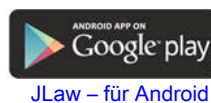
a) Nach § 92 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

Das Betriebsverfassungsgesetz definiert den Begriff der Personalplanung nicht. Von diesem Begriff wird jedenfalls die Personalbedarfsplanung und die Personaldeckungsplanung, diese verstanden als Personalbeschaffungs- oder Personalabbauplanung, erfaßt. Das folgt schon aus dem Wortlaut des Gesetzes selbst, der insbesondere den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, also die Personalbedarfsplanung und die daraus sich ergebenden personellen Maßnahmen für unterrichtungspflichtig erklärt. Die sich aus dem Personalbedarf ergebenden personellen Maßnahmen sind auf jeden Fall solche



Maßnahmen, die der Deckung des geplanten Bedarfs und gegebenenfalls der Anpassung des vorhandenen Personalbestandes an einen künftigen geringeren Bedarf dienen. Damit ist die Personalbeschaffungsplanung auf jeden Fall Gegenstand der Beteiligungsrechte des Betriebsrates.

Grund für die Gewährung von Unterrichts- und Beratungsrechten an den Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung ist es, dem Betriebsrat eine Mitwirkung bei den allgemeinen personellen Grundsatzentscheidungen zuzugestehen, die die Grundlage für personelle Einzelmaßnahmen bilden können. Es soll damit eine bessere Objektivierung und Durchschaubarkeit der Personalwirtschaft und der personellen Einzelmaßnahmen erreicht werden (Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drucks. VI/1786, S. 50). Der Betriebsrat soll eine umfassende Informationsbasis für die Ausübung von Mitbestimmungsrechten bei personellen Einzelmaßnahmen erhalten, er soll dabei die Interessen der Arbeitnehmer schon im Planungsstadium zur Geltung bringen können (Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 92 Rz 1; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 92 Rz 5; GK-Kraft, BetrVG, 3. Bearbeitung 1982, § 92 Rz 8; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 92 Rz 2). Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates im Rahmen einer Personalplanung sind unterschiedlich ausgestaltet. Über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, also über die Personalbedarfsplanung, ist der Betriebsrat lediglich - wenn auch anhand von Unterlagen - zu unterrichten. Eine Beratung mit dem Betriebsrat sieht das Gesetz lediglich für die "sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen", also für die Personaldeckungsplanung vor (Galperin/Löwisch, aaO, § 92 Rz 15; Dietz/Richardi, aaO, § 92 Rz 30; Stege/Weinspach, aaO, § 92 Rz 10, 11; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 92 Rz 14 und 27). Soweit die Ansicht vertreten wird, die Beratungspflicht des Arbeitgebers erstrecke sich auf alle Bereiche der Personalplanung, also auch auf die Personalbedarfsplanung (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 92 Rz 15; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG,



2. Aufl., § 92 Rz 37), steht dies im Widerspruch zum Wortlaut des Gesetzes. Der Senat verkennt dabei nicht, daß die Arbeitnehmerschaft auch ein Interesse an der Festlegung des für eine bestimmte Aufgabe erforderlichen Personalbedarfs hat. Ihr muß daran gelegen sein, daß ein ausreichend großer Personalbestand zur Verfügung steht, damit Überbeanspruchungen vermieden werden können. Dieses Interesse vermag jedoch eine Ausdehnung des Beratungsrechts auf die Personalbedarfsplanung nicht zu rechtfertigen. Die Beschränkung des Beratungsrechts auf die sich aus der Bedarfsplanung ergebenden Maßnahmen hat ihren Sinn. Sie berücksichtigt, daß der Personalbedarf unmittelbar abhängig ist von der freien Entscheidung des Unternehmens über seine Unternehmensziele, die nicht ohne Rücksicht auf die Kosten und damit auch auf den Personalbedarf getroffen werden können.

b) Der vorläufige Wirtschaftsplan der GSF ist Teil der Personalbedarfsplanung. Er weist - soweit er sich auf die personellen Betriebsmittel bezieht - den von der GSF für das kommende Wirtschaftsjahr angenommenen Personalbedarf in quantitativer und - soweit dies durch die Vergütungsgruppen der einzelnen Stellen zum Ausdruck kommt - qualitativer Hinsicht aus. Er gibt weiter darüber Auskunft, ob die zur Deckung dieses angenommenen Bedarfs zunächst erforderlichen Planstellen schon vorhanden sind oder noch bewilligt werden müssen. Er gibt damit Auskunft über die von der GSF für notwendig erachtete Anforderung neuer Stellen.

Über diese Personalbedarfsplanung ist der Gesamtbetriebsrat zu unterrichten. Das geschieht unstreitig dadurch, daß die GSF dem Gesamtbetriebsrat den vorläufigen Wirtschaftsplan zugänglich macht. Damit ist der Gesamtbetriebsrat in der Lage, von dem in Ansatz gebrachten Personalbedarf Kenntnis zu nehmen. Dabei gibt der vorläufige Wirtschaftsplan nicht nur Auskunft über den Gesamtbedarf der Stellen, sondern über



den in Ansatz gebrachten Personalbedarf für jedes Institut und jede Abteilung. Aus dem vorläufigen Wirtschaftsplan ist damit weiter ersichtlich, welches Planstellendefizit von der GSF angenommen wird. Aus einem Vergleich der monatlichen Stellenstatistiken mit dem für das kommende Wirtschaftsjahr angenommenen Gesamtpersonalbedarf ist weiter unschwer zu ersehen, welches tatsächliche Bedarfsdefizit besteht.

Die damit dem Gesamtbetriebsrat zukommende Unterrichtung über die Personalbedarfsplanung hat jedoch nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG anhand von Unterlagen zu erfolgen. Unter Unterlagen im Sinne dieser Vorschrift sind dabei alle diejenigen vorhandenen und verkörperten Informationen zu verstehen, die im Rahmen der Planung Grundlage für einzelne Feststellungen, Überlegungen oder Schlußfolgerungen sind (Galperin/Löwisch, aaO, § 92 Rz 13). Zu diesen Unterlagen gehören auch die Bedarfsanforderungen der einzelnen Institute und Abteilungen, von denen die GSF bei der Erstellung des vorläufigen Wirtschaftsplanes ausgeht, unabhängig davon, ob sie diese übernimmt oder nicht. Werden dem Gesamtbetriebsrat diese Bedarfsanforderungen vorgelegt, so ist damit eine Einflußnahme des Gesamtbetriebsrates auf Entscheidungen der GSF nicht verbunden, vielmehr wird damit nur dem Gebot der "umfassenden Unterrichtung über die Personalplanung" Rechnung getragen. Der Betriebsrat ist nicht nur über den fertigen Plan, sondern über den Planungsvorgang als solchen zu unterrichten. Er ist zu unterrichten auch über das Ziel der Planung und über die einzelnen Überlegungen, Feststellungen, Wege und Zwischenergebnisse, die zur Erreichung des Planzieles führen sollen. Nur wenn der Betriebsrat auch über die einzelnen Bedingungen und Schritte der jeweiligen Planung unterrichtet wird, kann das gesetzgeberische Ziel der Durchschaubarkeit und Objektivierung aller personellen Maßnahmen erreicht werden. Die Notwendigkeit der aus einzelnen Planungen sich ergebenden Folgemaßnahmen kann nur nachvollzogen und eingesehen werden, wenn die zugrunde liegende Planung insgesamt



und nicht nur in ihrem Ergebnis bekannt ist. Insbesondere dann, wenn der Betriebsrat über Folgemaßnahmen aus Planungen mitberaten soll, bedarf er - soll die Beratung sinnvoll sein - auch einer Information über diejenigen Überlegungen, die zu diesen Folgemaßnahmen geführt haben. Von daher ist es sinnvoll und von § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geboten, dem Gesamtbetriebsrat auch Kenntnis von den Stellenanforderungen der einzelnen Institute und Abteilungen zu geben. Gerade wenn schließlich der Vollzug des endgültigen Wirtschaftsplanes, also auch die Verteilung zusätzlicher Stellen an die Institute und Abteilungen und die Umsetzung bereits genehmigter Stellen innerhalb der GSF mit dem Gesamtbetriebsrat zu beraten ist, bedarf dieser auch einer Kenntnis der Anforderungen, von denen die einzelnen Institute und Abteilungen ausgegangen sind.

c) Zu dieser Unterrichtung über die "Bedarfsanforderung für Stellen" der einzelnen Institute und Abteilungen hat das Arbeitsgericht die GSF rechtskräftig verpflichtet. Eine Erläuterung und Beratung dieser Bedarfsanforderungen kann der Gesamtbetriebsrat nicht verlangen.

Inwieweit diese Bedarfsanforderungen einer gesonderten Erläuterung bedürfen, hat der Gesamtbetriebsrat nicht vorgebracht, ein solches Erläuterungsbedürfnis ist auch nicht ersichtlich. Auch ist nichts dafür vorgetragen, daß die GSF nicht bereit wäre, Einzelheiten dieser Bedarfsanforderungen bei Bedarf zu erläutern.

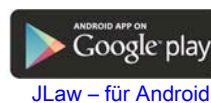
Zu beraten sind - wie dargelegt - nur die aus der Personalbedarfsplanung sich ergebenden personellen Maßnahmen. Solche Maßnahmen enthält der vorläufige Wirtschaftsplan nicht. Zwar sieht schon der vorläufige Wirtschaftsplan für die einzelnen Institute und Abteilungen vor, ob der für das kommende Wirtschaftsjahr angenommene Planstellenbedarf durch neu be-



willigte Planstellen oder durch die Umsetzung bereits genehmigter Planstellen aus anderen Abteilungen oder Instituten gedeckt werden soll; dabei handelt es sich jedoch nicht um Maßnahmen zur Deckung des jeweiligen angenommenen Personalbedarfs.

Nach Ziff. 3 der Allgemeinen Bewirtschaftungsgrundsätze ist jeder Ansatz innerhalb des Betriebsmittelplanes mit einem anderen oder mehreren anderen Ansätzen deckungsfähig, soweit hierfür ein Bedarf besteht. Die im vorläufigen Wirtschaftsplan zum Ausdruck kommende Entscheidung der GSF, den Planstellenbedarf eines Instituts oder einer Abteilung durch neu zu genehmigende Planstellen oder durch Umsetzung bereits genehmigter Planstellen zu decken, ist daher für die GSF weder in diesem Stadium noch nach Vorliegen des endgültigen Wirtschaftsplanes verbindlich. Die GSF ist vielmehr frei, die endgültig genehmigten Planstellen auch anders als im Wirtschaftsplan angegeben auf die Institute und Abteilungen zu verteilen. Davon geht auch der Gesamtbetriebsrat aus. Sein Antrag zu 5 hat diese Freiheit der GSF zur Voraussetzung. Bestünde diese nicht, bliebe hinsichtlich des Vollzuges des endgültigen Wirtschaftsplanes durch Verteilung zusätzlicher Stellen an die Institute und Abteilungen und durch die Umsetzung bereits genehmigter Stellen nichts zu beraten. Die im vorläufigen Wirtschaftsplan enthaltenen Angaben über die Verteilung der geforderten neuen Planstellen auf die einzelnen Institute und Abteilungen und über die Umsetzung bereits vorhandener Planstellen sind daher noch kein Teil einer Personaldeckungsplanung, dienen vielmehr nur dazu, den angegebenen Gesamtplanstellenbedarf und die geforderten neuen Planstellen gegenüber den zuständigen Ministerien zu erläutern und plausibel zu machen.

In diesem Stadium erfolgt daher noch keine Personaldeckungsplanung, so daß auch keine Verpflichtung der GSF be-



steht, schon in diesem Stadium mit dem Gesamtbetriebsrat zu beraten, wie die Deckung des angenommenen Personalbedarfs durch eine Zuteilung von Stellen an die einzelnen Institute und Abteilungen ermöglicht werden soll. Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates gegen die Zurückweisung seines Antrages auf Erläuterung und Beratung der Stellenanforderungen im vorläufigen Wirtschaftsplan ist daher unbegründet.

3. Dem Antrag zu 4 hat das Arbeitsgericht stattgegeben. Wenn es dabei im Wortlaut seiner Entscheidung vom Wortlaut des Antrages abgewichen ist, so ist weder daraus noch aus den Gründen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung ersichtlich, daß diesem Antrag nicht voll stattgegeben worden ist. Wenn nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts die Auswirkungen des endgültigen Wirtschaftsplanes zu erläutern und zu beraten sind, so setzt dies notwendig voraus, daß der Gesamtbetriebsrat von der GSF über den endgültigen Wirtschaftsplan als solchen unterrichtet wird. Daß dies geschieht, ist unter den Beteiligten auch unstreitig. Damit ist der Gesamtbetriebsrat auch über das Ergebnis der Wirtschaftsplanverhandlungen mit den zuständigen Ministerien unterrichtet, denn der endgültige Wirtschaftsplan trägt gerade diesem Ergebnis Rechnung. Wenn das Landesarbeitsgericht die Unterrichtung über das Ergebnis der Wirtschaftsplanverhandlungen in den Tenor seiner Entscheidung zu diesem Antrag mit aufgenommen hat, so hat es damit dem Gesamtbetriebsrat nicht mehr zugesprochen als das Arbeitsgericht, vielmehr die Entscheidung des Arbeitsgerichts nur klarstellend anders formuliert. Eine zusätzliche Beschwer für die GSF enthält diese Formulierung nicht. Ihre Rechtsbeschwerde ist daher insoweit unbegründet. Ob das Arbeitsgericht dem Antrag zu 4 zu Recht stattgegeben hat, ist im Hinblick auf die Rechtskraft dieser Entscheidung vom Senat nicht zu prüfen.

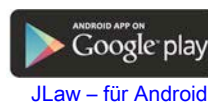
4. Dem Antrag zu 5 hat das Arbeitsgericht im wesentlichen stattgegeben. Es hat die GSF verpflichtet, den Vollzug des



Wirtschaftsplanes, insbesondere die Verteilung zusätzlicher Stellen an die Institute und Abteilungen und die Umsetzung bereits genehmigter Stellen mit dem Gesamtbetriebsrat zu beraten. Diese Entscheidung ist rechtskräftig geworden. Das Landesarbeitsgericht konnte daher mit Rücksicht auf die Rechtskraft dieser Entscheidung diesen Antrag nicht abweisen. Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates gegen diesen abweisenden Teil der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist daher begründet.

Das Begehren des Gesamtbetriebsrates, auch die Besetzung der einzelnen Stellen mit bestimmten Arbeitnehmern mit ihm zu beraten, hat das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht zu Recht für unbegründet erachtet. Die Frage, mit welchen Arbeitnehmern einzelne Stellen zu besetzen sind, ist keine Frage der Personaldeckungsplanung. Die Besetzung einer bestimmten Stelle mit einem bestimmten Arbeitnehmer erfolgt durch Einstellung oder Versetzung eines Arbeitnehmers und ist damit eine personelle Einzelmaßnahme. Bei dieser hat der Einzelbetriebsrat nach § 99 BetrVG mitzubestimmen. Eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist nicht gegeben. Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates, die sich gegen die Abweisung dieses Antrages richtet, ist damit unbegründet.

5. Auch dem Antrag zu 6 hat das Arbeitsgericht im wesentlichen stattgegeben. Im Hinblick auf die Rechtskraft dieser Entscheidung durfte das Landesarbeitsgericht diese nicht zugunsten der GSF abändern. Die gegen diese Abänderung gerichtete Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates ist damit begründet. Sie ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Abweisung seines Antrages richtet, nach dem die GSF auch die Besetzung dieser sonderfinanzierten Stellen mit bestimmten Arbeitnehmern mit ihm beraten soll. Insoweit gilt das, was unter II 4 hinsichtlich des Antrages zu 5 gesagt worden ist.



III. Insgesamt hat es daher bei der Entscheidung des Arbeitsgerichts über die Anträge des Gesamtbetriebsrates zu verbleiben. Ob dieses den Anträgen zu Recht stattgegeben hat, konnte vom Senat nicht mehr geprüft werden. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts war daher aufzuheben, soweit sie über die Anträge des Gesamtbetriebsrates sachlich anders entschieden hat. Die Rechtskraft der arbeitsgerichtlichen Entscheidung und Gründe der Rechtsklarheit rechtfertigen es auch, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auch insoweit aufzuheben, als sie lediglich den Tenor der arbeitsgerichtlichen Entscheidung anders formuliert hat, so daß die Entscheidung des Arbeitsgerichts in vollem Wortlaut erhalten bleibt.

Die Anschlußbeschwerde der GSF war als unzulässig zu verwerfen. Ihre Rechtsbeschwerde und die weitergehende Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates erwiesen sich als unbegründet.

Dr. Kissel	Dr. Seidensticker	Matthes
Flachsenberg	K. H. Janzen	



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

