

## **Unterrichtung des Betriebsrats über Personalplanung „anhand von Unterlagen“**

**1. Im Rahmen des § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geht es um die Beteiligung des Betriebsrats an zukunftsbezogenen Überlegungen des Arbeitgebers im Hinblick auf das von ihm beschäftigte bzw. zu beschäftigende Personal. Diese Überlegungen legen regelmäßig den Ist-Zustand zugrunde.**

**2. Ohne das Hinzutreten besonderer Umstände ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, dem Betriebsrat Unterlagen zum Personalbestand in der Vergangenheit zu überlassen. Der Überlassung von Stellen- und Stellenbesetzungsplänen für die Vergangenheit bedarf es nur dann, wenn der Arbeitgeber ausnahmsweise seine Planung nicht nur am Ist- und Planungsbestand, sondern auch an der Stellenanzahl und deren Besetzung in der Vergangenheit orientieren will.**

**3. Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich daher auch nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG.**

**4. Der Betriebsrat hat gemäß § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einen Anspruch darauf, festzustellen, dass die Arbeitgebern verpflichtet ist, die jeweils aktuellen Stellen- und Stellenbesetzungspläne für den Betrieb für die Dauer von zwei Wochen ausgedruckt überlassen zu bekommen, ohne dass der Betriebsrat berechtigt ist, Kopien hiervon zu fertigen.**

**5. Das erkennende Gericht schließt sich der vom Landesarbeitsgericht München im Beschluss vom 6. August 1986 - 8 TaBV 34/86 vertretenen vermittelnden Ansicht an.**

(Orientierungssätze)

LAG Sachsen, Beschluss v. 9.12.2011 – 3 TaBV 25/10 – (n.rkr.)

### **Zum Sachverhalt**

Der Antragsteller begehrt im Rahmen seiner Beteiligung zur Personalplanung nach § 92 Abs. 1 BetrVG die dauerhafte Überlassung der Unterlagen, die Gegenstand der Unterrichtung durch die Arbeitgeberin sind.

Die Beteiligte zu 2. (= Arbeitgeberin) betreibt ein Klinikum mit Standorten in ... und ... und beschäftigt dort insgesamt ca. 1.050 Mitarbeiter, davon ca. 540 am Standort in ... Im Jahre 2006 war für beide Standorte ein gemeinsamer Betriebsrat mit 15 Mitgliedern gewählt worden.

Die Arbeitgeberin übergab dem Betriebsrat in der Vergangenheit im Rahmen der Beteiligung zur Personalplanung Stellen- und Stellenbesetzungspläne ausgedruckt in Listenform (als Beispiel vgl. den Auszug aus dem Stellenplan 2008 in Anlage A 5 zur Antragsschrift vom 05.05.2010; Bl. 15/16 d. A.). Mit Schreiben vom 21.12.2009 forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf, ihm den Wirtschafts- und Stellenplan für das Jahr 2010 zu übersenden. Nachdem eine entsprechende Übersendung trotz mündliche Nachfrage nicht erfolgte, wandte sich der nunmehrige Verfahrensbevollmächtigte mit Schreiben vom 02.02.2010 an die Geschäftsführung der Arbeitgeberin und forderte erneut die Überlassung der entsprechenden Unterlagen und die Vereinbarung eines Beratungstermins. In der Folge übersandte die Arbeitgeberin am 16.02.2010 dem Betriebsrat zwei mit „Stellenplan 2010“ überschriebene Tabellen für die Standorte ... und ..., in denen bezogen auf die verschiedenen Dienste (z. B. ärztlicher Dienst, Pflegedienst) jeweils eine bestimmte (Stellen-)Zahl genannt ist (vgl. Anlage A 3 zur Antragsschrift vom 05.05.2010; Bl. 12/13 d. A.). Mit Schreiben vom 12.03.2010 wies der Betriebsrat darauf hin, dass es sich bei den Tabellen nicht um die gewünschten Unterlagen handele und forderte die Arbeitgeberin erfolglos zur Vorlage der gewünschten Unterlagen und zur Vereinbarung eines Beratungstermins auf.

Mit seiner am 06.05.2010 beim Arbeitsgericht Dresden eingegangenen Antragsschrift hat der Betriebsrat sein Begehren weiter verfolgt. Er hat die Ansicht vertreten, die Unterrichtung anhand von Unterlagen i. S. v. § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG schließe die Vorlage und das Zurverfügungstellen der Unterlagen betreffend die Personalplanung mit ein. Die Arbeitgeberin müsse ihm alle Tatsachen bekanntgeben, auf die sie ihre jeweilige Personalplanung stütze und die Unterlagen zugänglich machen, die sie zur Grundlage ihrer Personalplanung machen wolle. Hierzu gehörten auch die entsprechenden Stellenpläne. Insoweit reichten die am 16.02.2010 übersandten, als Stellenplan 2010 bezeichneten Statistiken nicht aus. Er habe vielmehr einen Anspruch darauf, dass die einzelnen Stellen konkret

bezeichnet würden, denn die Stellen seien die kleinsten organisatorischen Einheiten im Betrieb. Die Gesamtheit der Stellen weise aus, wie viel Personal konkret benötigt werde, so dass er im Rahmen seines Unterrichtsanspruchs auch über solche Daten zu unterrichten sei. Darüber hinaus habe er einen Anspruch auf Übergabe der Stellenbesetzungspläne, da diese aufzeigten, welche Arbeitnehmer an welchen Stellen tätig seien. Die Stellenbesetzungspläne trafen bestimmte Aussagen im Hinblick auf die Besetzung, Nichtbesetzung, Überbesetzung oder qualitative Fehlbesetzung. Damit sei der Stellenbesetzungsplan notwendige Ergänzung des Stellenplans. Nur aus der Kombination beider Pläne ergebe sich eine erfolgreiche Personaleinsatzplanung.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, der Beteiligten zu 2. aufzugeben, ihm die Stellenpläne und Stellenbesetzungspläne, die wie folgt gegliedert sind, zu übergeben:

- laufende Nummer (d. h. Durchnummerierung des gesamten Personals)
- Name
- Vorname
- Eintrittsdatum
- Funktion
- Kostenstelle
- Vergütungsgruppe
- Geburtsdatum
- Abteilung
- Befristungen
- Umfang der Befristung
- Anzahl der Stellen
- Bemerkungen, wie Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit ohne Lohnfortzahlungsanspruch, Teilzeit, Umfang von Freistellungen, Altersteilzeit, ruhende Arbeitsverhältnisse
- geplante und tatsächliche Besetzung der Stellen in Teilzeit und in Vollzeit.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Zur Begründung hat sie ausgeführt, der Antrag sei bereits unzulässig, da nicht hinreichend bestimmt. Aus dem Antrag ergebe sich nicht, welche Stellen- bzw. Stellenbesetzungspläne vorgelegt werden sollen. Darüber hinaus sei der Antrag auch unbegründet. Der Betriebsrat habe im Rahmen des § 92 Abs. 1 BetrVG nur ein Einsichtsrecht. Ein Anspruch auf Übergabe von Unterlagen bestehe nicht. Im Übrigen sei der Anspruch durch die Übergabe der „Stellenpläne 2010“ am 16.02.2010 erfüllt worden, mithin also erloschen.

Mit seinem der Arbeitgeberin am 15.10.2010 zugestellten Beschluss vom 29.09.2010 hat das Arbeitsgericht nach dem Antrag des Betriebsrats erkannt. Hiergegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer am 12.11.2010 beim Sächsischen Landesarbeitsgericht eingegangenen Beschwerde, die sie am 14.12.2010 begründet hat.

Nach Rücktritt des für die Standorte ... und ... gemeinsam gewählten Betriebsrats wurden im Mai bzw. Juni 2011 für die beiden Standorte jeweils eigenständige Betriebsräte gewählt. Der elfköpfige Betriebsrat des Standortes ... traf sich am 19.05.2011 zu seiner ersten Sitzung.

Mit Schreiben vom 27.06.2011 (Anlage A 15 zum Schriftsatz des Antragstellers vom 14.09.2011; Bl. 256 d. A.) lud die Vorsitzende des ... Betriebsrats Frau ... zu einer Betriebsratssitzung am 28.06.2011 unter Mitteilung der Tagesordnung ein, in der unter 11.2 „Personalplanung 2010“ Beratung und Beschlussfassung genannt sind. Den Betriebsratsmitgliedern Herrn ..., Herrn ..., Herrn ..., Frau ..., Herrn ..., Frau ... Frau ... und Frau ... wurde die Einladung am 27.06.2011 per E-Mail übersandt und den Betriebsratsmitgliedern Herrn ... und Frau ... durch Einlegen der Einladung in deren jeweiligen Stationspostfach zugestellt. Da die Betriebsratsmitglieder ... und ... der Betriebsratsvorsitzenden mitgeteilt hatten, dass sie an der Betriebsratssitzung am 28.06.2011 nicht teilnehmen könnten, wurden Frau ... per E-Mail und Frau ... per Hauspost als Ersatzmitglieder geladen.

An der Betriebsratssitzung am 28.06.2011 nahmen zunächst alle vorgenannten Betriebsrats- bzw. Ersatzmitgliederteil. Frau ... und Frau ... verließen die Sitzung jedoch bereits vor der Behandlung des Tagesordnungspunktes 11.2 aus dienstlichen bzw. persönlichen Gründen. Die verbleibenden Betriebsratsmitglieder fassten einstimmig u. a. die nachfolgenden Beschlüsse (vgl. Protokoll der

Betriebsratssitzung vom 28.06.2011 in Anlage A 11 zum Schriftsatz des Antragstellers vom 27.07.2011; Bl. 224/225 d. A.):

„Beschlussantrag I

Der Betriebsrat der ... kliniken ... beschließt, dass vom ehemaligen Betriebsrat der ... kliniken ... beim Arbeitsgericht Dresden unter dem Aktenzeichen 3 BV 27/10 eingeleitete Beschlussverfahren hinsichtlich der Übergabe der Stellen- und Stellenbesetzungspläne für das Jahr 2010 zu erweitern.

Beschluss: Zustimmung zum Beschlussantrag

Zustimmungen: 9  
Enthaltungen: 0  
Ablehnungen: 0

Beschlussantrag II

Der Betriebsrat der ... kliniken ... beschließt, in das vom Arbeitgeber eingeleitete Beschwerdeverfahren beim Landesarbeitsgericht Sachsen unter dem Aktenzeichen 3 TaBV 25/10 einzutreten.

Beschluss: Zustimmung zum Beschlussantrag

Zustimmungen: 9  
Enthaltungen: 0  
Ablehnungen: 0

Beschlussantrag III

Der Betriebsrat der ... kliniken ... beschließt, die Beauftragung der Rechtsanwaltskanzlei ..., ..., ... & Kollegen mit der Durchführung des erstinstanzlichen Beschlussverfahrens (3 BV 27/10) sowie des Beschwerdeverfahrens (3 TaBV 25/10) zu genehmigen.

Beschluss: Zustimmung zum Beschlussantrag

Zustimmungen: 9  
Enthaltungen: 0  
Ablehnungen: 0

...“

In der Folge trat in der letzten Anhörung vor dem erkennenden Gericht nur der Betriebsrat des Standortes ... als Antragsteller auf.

Die Arbeitgeberin vertritt die Ansicht, der ... Betriebsrat sei im vorliegenden Verfahren nicht beteiligungsfähig. Er sei nicht berechtigt, das vom gemeinsamen Betriebsrat der beiden Standorte eingeleitete Verfahren aufzunehmen. Ansonsten müsse man dem Betriebsrat des Standortes ... das gleiche Recht zubilligen, da sonst die Gefahr bestehe, dass das prozessuale Handeln der beiden Betriebsräte in Widerspruch zueinander trete. Hinsichtlich der Übergabe der Stellen- und Stellenbesetzungspläne für das Jahr 2010 bestehe kein schützenswertes Interesse mehr. § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gewähre keinen Anspruch für die Vergangenheit. Darüber hinaus bestehe kein Anspruch auf dauerhafte Überlassung der Unterlagen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Dresden vom 29.09.2010 - 3 BV 27/10 - abzuändern und

den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt, die Beschwerde mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass

1. der Beteiligten zu 2. aufgegeben wird, ihm die Stellen- und Stellenbesetzungspläne für den Betrieb ... für das Jahr 2010 wie folgt gegliedert dauerhaft als Ausdruck zu überlassen:

- laufende Nummer (d. h. Durchnummerierung des gesamten Personals)
- Name
- Vorname
- Eintrittsdatum
- Funktion
- Kostenstelle
- Vergütungsgruppe
- Geburtsdatum
- Abteilung
- Befristungen
- Umfang der Befristung
- Anzahl der Stellen
- Bemerkungen, wie Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit ohne Lohnfortzahlungsanspruch, Teilzeit, Umfang von Freistellungen, Altersteilzeit, ruhende Arbeitsverhältnisse
- geplante und tatsächliche Besetzung der Stellen in Teilzeit und in Vollzeit;

2. hilfsweise festgestellt wird, dass die Beteiligte zu 2. verpflichtet ist, ihm die jeweils aktuellen Stellen- und Stellenbesetzungspläne für den Betrieb ... wie folgt gegliedert als Ausdruck dauerhaft zu überlassen:

- laufende Nummer (d. h. Durchnummerierung des gesamten Personals)
- Name
- Vorname
- Eintrittsdatum
- Funktion
- Kostenstelle
- Vergütungsgruppe
- Geburtsdatum
- Abteilung
- Befristungen
- Umfang der Befristung
- Anzahl der Stellen
- Bemerkungen, wie Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit ohne Lohnfortzahlungsanspruch, Teilzeit, Umfang von Freistellungen, Altersteilzeit, ruhende Arbeitsverhältnisse
- geplante und tatsächliche Besetzung der Stellen in Teilzeit und in Vollzeit.

Zur Begründung trägt er vor, er sei Funktionsnachfolger des vormaligen gemeinsamen Betriebsrats der Standorte ... und ... und trete bezogen auf den Standort ... in dessen Stellung als Beteiligter ein. Bezogen auf die Stellen- und Stellenbesetzungspläne für das Jahr 2010 bestehe weiterhin ein Anspruch. § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sehe keine Einschränkung dahingehend vor, dass er nur aktuelle Unterlagen verlangen könne. Es bestehe auch weiter ein Bedarf hinsichtlich der Unterlagen des Jahres 2010, damit eine vergleichende Betrachtung mit der jeweils aktuellen Personalplanung angestellt werden könne. Zudem könne die Arbeitgeberin seinen Anspruch bezogen auf einzelne Jahre durch die Nichtherausgabe vereiteln, da eine arbeitsgerichtliche Entscheidung nicht vor Abschluss eines Jahres zu erlangen sei. Schließlich habe er auch einen Anspruch auf dauerhafte Überlassung der genannten Unterlagen. Die Personalplanung habe zahlreiche Überschneidungen bzw. Wechselwirkungen mit anderen Beteiligungsrechten, insbesondere im Hinblick auf wirtschaftliche Angelegenheiten bzw. die Mitbestimmungsrechte im Rahmen der personellen Einzelmaßnahmen des § 99 BetrVG. Es stelle eine nicht durch schützenswerte Interessen der Arbeitgeberin gerechtfertigte Verkürzung der Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte dar, wenn er lediglich für kurze Zeit Einsicht in die Unterlagen der Arbeitgeberin nehmen könne, ohne sich von diesen Unterlagen Kopien machen zu dürfen. Dies würde im Ergebnis bedeuten, dass er darauf beschränkt werde, die Unterlagen der Arbeitgeberin nur einer oberflächlichen Prüfung zu unterziehen, ohne bei späterem Bedarf die jeweiligen Einzelheiten einer konkreten Stelle heranziehen zu können und somit durch eine vergleichende Betrachtung zurückliegender Personalplanungen aktiv sein Beratungs- und Vorschlagsrecht im Rahmen der jeweils

aktuellen Personalplanung auszuüben. Vorliegend gehe es um ein Krankenhaus, in dem eine Vielzahl verschiedener Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichsten Aufgaben und Arbeitszeiten und sonstigen Parametern beschäftigt würden. Die Summe der sich daraus ergebenden Details mache eine dauerhafte Überlassung der Unterlagen notwendig. Darüber hinaus bedeute die dauerhafte Überlassung der Unterlagen auch für die Arbeitgeberin eine Erleichterung insoweit, als sie im Rahmen der Durchführung personeller Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG nicht dazu verpflichtet wäre, die jeweiligen Unterlagen für jedes einzelne Verfahren nach § 99 BetrVG zur Verfügung zu stellen. Jedenfalls fasse sich sein Anspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG herleiten. Auch wenn § 92 BetrVG hinsichtlich des konkreten Unterrichts- und Beratungsgegenstands „Personalplanung“ eine spezielle Vorschrift im Vergleich zu § 80 BetrVG darstelle, sei § 92 BetrVG in Bezug auf den Umfang der Unterrichtsverpflichtung eine solche Spezialität nicht zu entnehmen. Es sei kein Anhaltspunkt dafür vorhanden, dass der Gesetzgeber im Rahmen des § 92 BetrVG die umfassende Unterrichtsverpflichtung aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG habe einschränken wollen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten im zweiten Rechtszug wird auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der Protokolle der Anhörungen vom 17.06.2011 bzw. 09.12.2011 (Bl. 194 ff. bzw. 287 ff. d. A.) Bezug genommen.

### **Aus den Gründen**

II. Auf die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte und auch im Übrigen zulässige, insbesondere form- und fristgerecht eingelegte Beschwerde der Arbeitgeberin ist der Beschluss des Arbeitsgerichts Dresden vom 29.09.2010 unter Zurückweisung der Beschwerde im Übrigen teilweise abzuändern und unter Ablehnung der Anträge des Antragstellers im Übrigen in der aus dem Tenor ersichtlichen Weise zu erkennen.

A. Sowohl der Haupt- als auch der Hilfsantrag sind zulässig.

1. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin sind die Anträge nicht bereits deshalb unzulässig, weil das Amt des vormaligen für die Standorte ... und ... gemeinsam gewählten Betriebsrats, der das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet hat, aufgrund der Wahlen zweier getrennter Betriebsräte im Mai/Juni 2011 sein Ende gefunden hat. An die Stelle des bisherigen Betriebsrats ist bezogen auf den Standort ... der dortige Betriebsrat getreten.

a) Nach § 83 Abs. 3 ArbGG richtet sich die Beteiligung an einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach materiellem Recht, ohne dass es einer darauf gerichteten Handlung der Person oder Stelle oder des Gerichts bedarf. Für das Prozessrechtsverhältnis ist entscheidend, wer materiell-rechtlich berechtigt oder verpflichtet ist. Geht im Laufe eines Beschlussverfahrens die Zuständigkeit zur Wahrnehmung des im Verfahren umstrittenen Mitbestimmungsrechts auf ein anderes betriebsverfassungsrechtliches Gremium über, wird dieses Beteiligter des anhängigen Beschlussverfahrens. Endet aufgrund einer Neuwahl das Amt eines Betriebsrats, wird nach dem Prinzip der Funktionsnachfolge und dem Grundgedanken der Kontinuität betriebsverfassungsrechtlicher Interessenvertretungen der neu gewählte Betriebsrat Funktionsnachfolger seines Vorgängers und tritt in dessen Beteiligtenstellung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ein (vgl. BAG, Beschluss vom 23.06.2010 - 7 ABR 3/09 - NZA 2010, 1361, 1362 f., m. w. N).

b) Ausgehend hiervon ist der für den Standort ... neu gewählte Betriebsrat bezogen auf den Standort ... Funktionsnachfolger des im Jahre 2006 für die Standorte ... und gemeinsam gewählten Betriebsrates, der das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet hat. Letzterer ist infolge der Neuwahl von zwei getrennten Betriebsräten für die Standorte ... und ... nicht mehr im Amt und daher am vorliegenden Verfahren nicht mehr beteiligt. Ein Übergangs- oder Restmandat nach den §§ 21 a, 21 b BetrVG kommt im Hinblick auf den vorliegenden Streitgegenstand nicht in Betracht.

Das Recht zur Wahrnehmung des umstrittenen Beteiligungsrechts aus § 92 BetrVG ist bezogen auf den Standort ... auf den dortigen Betriebsrat übergegangen. Dieser kann sein Beteiligungsrecht für seinen Standort unabhängig vom Betriebsrat des Standortes ... geltend machen. Die für eine Fortführung des Verfahrens notwendigen Beschlüsse betreffend die gerichtliche Geltendmachung des Beteiligungsrechts und die Beauftragung eines Verfahrensbevollmächtigten liegen unstrittig vor. Der

nur teilweisen, auf den Standort ... bezogenen Funktionsnachfolge hat der Antragsteller durch die geänderte Antragstellung zweitinstanzlich Rechnung getragen.

2. Die Anträge sind jedenfalls aufgrund der zweitinstanzlichen Konkretisierung hinreichend bestimmt i. S. v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Betriebsrat hat deutlich gemacht, welche konkreten Stellen- und Stellenbesetzungspläne in welcher Form er von der Arbeitgeberin verlangt. Dabei ist der Hilfsantrag dahingehend zu verstehen, dass die Arbeitgeberin nach Rechtskraft dieses Beschlusses verpflichtet sein soll, im Falle einer Neufassung der Stellen- und Stellenbesetzungspläne diese jeweils als Ausdruck an den Betriebsrat herauszugeben.

3. Im Hinblick auf den Hilfsantrag sind die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO erfüllt.

Der Streit darüber, ob und mit welchem Inhalt ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats besteht, betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis der Betriebsparteien. Das Bestehen, der Inhalt oder der Umfang eines Beteiligungsrechts können im Beschlussverfahren losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Beteiligungsrecht in Anspruch genommen wird, im Betrieb häufiger auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann (vgl. BAG, Beschluss vom 17.11.2010 - 7 ABR 123/09 - NZA 2011, 531, 532, m. w. N.).

Der Hilfsantrag des Betriebsrats wird diesen Anforderungen gerecht. Die Arbeitgeberin schließt für die Zukunft eine von den derzeitigen Verhältnissen abweichende Personalplanung nicht aus. Vor diesem Hintergrund wird sich die Streitfrage, was eine Unterrichtung „anhand von Unterlagen“ beinhaltet, voraussichtlich wiederholt stellen.

B. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats ist jedoch nur der Hilfsantrag zum Teil begründet.

1. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Überlassung der Stellen- und Stellenbesetzungspläne für den Standort ... für das Jahr 2010. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG noch aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG.

a) Gemäß § 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 anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Hieraus lässt sich unabhängig von der Antwort auf die Frage, ob der Betriebsrat überhaupt die dauerhafte Überlassung von Unterlagen verlangen kann, jedenfalls die Überlassung der Stellen- und Stellenbesetzungspläne für das Jahr 2010 nicht (mehr) begründen.

Wie sich bereits aus dem Wort „Planung“ ergibt, geht es im Rahmen des § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG um die Beteiligung des Betriebsrats an zukunftsbezogenen Überlegungen des Arbeitgebers im Hinblick auf das von ihm beschäftigte bzw. zu beschäftigende Personal. Diese Überlegungen legen regelmäßig den Ist-Zustand zugrunde. Dies wird auch dadurch verdeutlicht, dass das Gesetz als Beispiele für die Personalplanung den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf benennt.

Daraus folgt, dass ohne das Hinzutreten besonderer Umstände der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, dem Betriebsrat Unterlagen zum Personalbestand in der Vergangenheit zu überlassen. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat nur die 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 (vgl. BAG, Beschluss vom 19.06.1984 - 1 ABR 6/83 - NZA 1984, 329, m. w. N.). Ausgehend hiervon bedarf es der Überlassung von Stellen- und Stellenbesetzungsplänen für die Vergangenheit nur dann, wenn der Arbeitgeber ausnahmsweise seine Planung nicht nur am Ist- und Planungsbestand, sondern auch an der Stellenanzahl und deren Besetzung in der Vergangenheit orientieren will. Hierfür bedarf es aber weiterer Anhaltspunkte, die im vorliegenden Verfahren nicht ersichtlich sind und vom Betriebsrat auch nicht behauptet werden.

Soweit der Betriebsrat zur Begründung seiner Forderung vorträgt, er benötige die Unterlagen des Jahres 2010, um eine vergleichende Betrachtung mit der jeweils aktuellen Personalplanung anstellen zu können, ist dies im Rahmen des § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht der entscheidungserhebliche Maßstab.

Maßgeblich ist allein, welche Unterlagen der Arbeitgeber zur Grundlage seiner Personalplanung macht. Dass die Arbeitgeberin die Stellen- und Stellenbesetzungspläne des Jahres 2010 zur Grundlage ihrer Personalplanung, insbesondere im Hinblick auf den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf macht, ist nicht ersichtlich.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Argument, dass der Arbeitgeber den Anspruch aus § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezogen auf ein bestimmtes Jahr durch seine bloße Verweigerung der Überlassung der Unterlagen vereiteln könne und der Betriebsrat den Unterlagen quasi hinterherlaufe. Zwar ist richtig, dass sich ein etwaiger Anspruch des Betriebsrats für das Jahr 2010 vorliegend durch Zeitablauf im Laufe des Verfahrens erledigt hat. Dies ist aber letztlich der Tatsache geschuldet, dass der Betriebsrat seinen vermeintlichen Anspruch im Rahmen eines „normalen“ Beschlussverfahrens geltend gemacht hat. Droht eine Vereitelung eines Rechts durch Zeitablauf, so kann dem durch den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung Rechnung getragen werden.

b) Der geltend gemachte Anspruch des Betriebsrats ergibt sich auch nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Dabei kann dahinstehen, ob § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG im Bereich der Personalplanung überhaupt zur Anwendung kommt oder ob er durch § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verdrängt wird.

Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Wie bereits oben ausgeführt, ist nicht ersichtlich, dass der Betriebsrat die Stellen- und Stellenbesetzungspläne des Jahres 2010 zur Beurteilung der aktuellen Personalplanung der Arbeitgeberin benötigt. Konkrete Tatsachen hat der Betriebsrat insoweit nicht vorgetragen. Ob die gewünschten Unterlagen zur Durchführung anderer Aufgaben als der der Beteiligung bei der Personalplanung erforderlich sind, ist ebenfalls nicht ersichtlich. Insoweit hat der Betriebsrat keine konkreten Aufgaben benannt, für die er die Stellen- und Stellenbesetzungspläne des Jahres 2010 (noch) benötigt.

2. Der Betriebsrat hat gemäß § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einen Anspruch darauf, festzustellen, dass die Arbeitgebern verpflichtet ist, die jeweils aktuellen Stellen- und Stellenbesetzungspläne mit den im Tenor genannten Angaben für den Betrieb M... für die Dauer von zwei Wochen ausgedruckt überlassen zu bekommen, ohne dass der Betriebsrat berechtigt ist, Kopien hiervon zu fertigen. Im Übrigen ist der Hilfsantrag unbegründet.

Wie bereits oben ausgeführt, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat gemäß § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG u. a. über den gegenwärtigen Personalbedarf anhand von Unterlagen umfassend zu unterrichten. Dabei müssen alle tatsächlichen Angaben des Arbeitgebers zur Personalplanung belegt werden, soweit solche Belege vorhanden sind. Dies gilt für Personaldaten, Stellenpläne, Beschäftigungsdaten und statistische Übersichten (z. B. Krankenstand oder Fluktuation; vgl. BAG, Beschluss vom 19.06.1984 - 1 ABR 6/83 - NZA 1984, 329). Unstreitig hat die Arbeitgeberin für das Jahr 2011 einen Stellen- und Stellenbesetzungsplan vergleichbar dem in Auszügen für das Jahr 2008 zur Gerichtsakte gereichten Stellen- und Stellenbesetzungsplan erstellt. Soweit sich eine Änderung in diesen Planungsunterlagen ergeben sollte, schließt die Arbeitgeberin zudem nicht aus, dass sie vergleichbare Pläne auch in Zukunft erstellen wird. Auch stellt sie nicht in Abrede, dass sie über Planungsunterlagen mit den vom Betriebsrat gewünschten Angaben verfügt. Diese Unterlagen liegen unstreitig als Computerdatei, die ausgedruckt werden kann, vor. Die Arbeitgeberin ist daher verpflichtet, den Betriebsrat „anhand“ dieser Unterlagen über ihre Personalplanung zu unterrichten.

Streitig ist zwischen den Beteiligten allein, was eine Unterrichtung „anhand von Unterlagen“ i. S. v. § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beinhaltet, insbesondere ob dem Betriebsrat die Unterlagen als Ausdruck dauerhaft zu überlassen sind.

a) Der Gesetzgeber hat im Betriebsverfassungsgesetz den Zugang des Betriebsrats zu Unterlagen des Arbeitgebers in Ausübung seiner Beteiligungsrechte unterschiedlich geregelt.

§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bestimmt, dass dem Betriebsrat jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen „zur Verfügung zu stellen“ sind, allerdings ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss nur berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter „Einblick zu nehmen“. § 90 Abs. 1 BetrVG verlangt vom Arbeitgeber eine Unterrichtung des Betriebsrats „unter Vorlage“ der erforderlichen Unterlagen. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1

BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die erforderlichen Bewerbungsunterlagen „vorzulegen“ und „unter Vorlage“ der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu geben. Schließlich verlangt § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vom Unternehmer die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses „unter Vorlage“ der erforderlichen Unterlagen. Demgegenüber ist - wie bereits gesagt - in § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Unterrichtung des Betriebsrats „anhand“ von Unterlagen vorzunehmen.

b) Das Bundesarbeitsgericht hat sich - soweit ersichtlich - mit dem Begriff der Unterrichtung „anhand“ von Unterlagen noch nicht befasst.

In seiner Entscheidung vom 20.11.1984 (- 1 ABR 64/82 - NZA 1985, 432) kommt das Bundesarbeitsgericht im Hinblick auf den Begriff des „Zurverfügungstellen“ zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber die Unterlagen in diesem Fall dem Betriebsrat zumindest als Abschrift überlassen, mithin selber aus der Hand geben muss; der Betriebsrat könne die Unterlagen ohne Beisein des Arbeitgebers auswerten. Im Falle des „Einblick gewähren/nehmen“ brauche der Arbeitgeber die Unterlagen dagegen nicht aus der Hand zu geben mit der Folge, dass der Betriebsrat in die Unterlagen nur in Anwesenheit des Arbeitgebers hineinsehen dürfe, ohne Abschriften der Unterlagen zu fertigen. Bei der Auslegung des Begriffs der „Vorlage“ i. S. d. § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG geht das Bundesarbeitsgericht in der genannten Entscheidung davon aus, dass die Vorlage in einer Weise erfolgen muss, die den Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses die erforderliche Vorbereitung in sinnvoller Weise ermöglicht. Deshalb sei der Unternehmer im Einzelfall verpflichtet, den Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses die erforderlichen Unterlagen zur Vorbereitung - zeitweise - zu überlassen, ohne dass die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses allerdings berechtigt seien, von den Unterlagen Abschriften oder Ablichtungen zu fertigen. Schließlich hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 06.02.1997 (- 2 AZR 265/96 - NZA 1997, 656) festgestellt, dass dem Betriebsrat im Rahmen seiner Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG keine Unterlagen vorgelegt werden müssen, selbst wenn der Kündigungssachverhalt ungewöhnlich komplex ist.

c) Das Landesarbeitsgericht München ist in seinem Beschluss vom 06.08.1986 (- 8 TaBV 34/86 - DB 1987, 281) zu dem Ergebnis gelangt, der Betriebsrat könne im Rahmen der Unterrichtung über die Personalplanung (§ 92 BetrVG) die Aushändigung der Unterlagen verlangen, die der Arbeitgeber zu ihrer Grundlage mache, wenn nur auf diese Art und Weise dem Beratungsrecht des Betriebsrats Rechnung getragen werden könne. Die Dauer der gebotenen Aushändigung hänge von den Umständen, insbesondere davon ab, wann der Betriebsrat über die Ausübung seines Beratungsrechts beschließen könne. Der Betriebsrat dürfe von den Unterlagen keine Abschriften herstellen. Er müsse sich mit einzelnen Notizen begnügen.

d) In der Literatur werden zu § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG im Wesentlichen drei Meinungen vertreten:

Zum einen wird die Meinung vertreten, dass die Unterrichtung „anhand“ von Unterlagen den Arbeitgeber zur Überlassung der Unterlagen i. S. v. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verpflichte, da nur so eine sinnvolle Vorbereitung des Betriebsrats und Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gewährleistet sei (vgl. Fitting/Engels/ Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 25. Auflage, § 92 Rdnr. 31; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 11. Auflage, § 92 Rdnr. 39; Schaub/Koch, Arbeitsrechtshandbuch, 13. Auflage, § 238 Rdnr. 5).

Dagegen vertreten einer größere Anzahl von Autoren die Ansicht, dass dem Betriebsrat im Rahmen seiner Beteiligung nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Unterlagen nicht - auch nicht zeitweise - zu überlassen, d. h. herauszugeben seien, sondern dass er nur - im Beisein des Arbeitgebers - Einblick nehmen dürfe (vgl. ErfK-Kania, 11. Auflage, § 92 BetrVG Rdnr. 7; Hess/Schlochauer/Worzalla/Glock/Nikolai, BetrVG, 7. Auflage, § 92 Rdnr. 78; Richardi/Annuß, BetrVG, 12. Auflage, § 92 Rdnr. 30/31; GK-Kraft, BetrVG, 9. Auflage, § 92 Rdnr. 13 und 92; Löwisch, BetrVG, 4. Auflage, § 92 Rdnr. 6).

Vertreter einer vermittelnden Lösung halten eine Aushändigung der Unterlagen an den Betriebsrat jedenfalls dann für geboten, wenn nur auf diese Weise dem Recht des Betriebsrats auf eine sachgerechte Vorbereitung der Beratung Rechnung getragen werden könne (vgl. Düwell/Kohte, BetrVG, 3. Auflage, § 92 Rdnr. 18; Wlotzke/Preis/Kreft, BetrVG, 4. Auflage, § 92 Rdnr. 7).



e) Das erkennende Gericht schließt sich der vom Landesarbeitsgericht München vertretenen vermittelnden Ansicht an.

Mit dem Landesarbeitsgericht München ist zunächst davon auszugehen, dass § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegenüber § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG die speziellere Regelung darstellt. Hierauf deutet bereits die Überschrift des § 80 BetrVG „allgemeine Aufgaben“ hin. Des Weiteren stellt die Beteiligung an der Personalplanung einen Teil der „Aufgaben“ des Betriebsrats i. S. v. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG dar, so dass es der Sonderregelung betreffend Unterlagen in § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht bedurft hätte, hätte der Gesetzgeber die Anwendung des § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG auch im Falle der Beteiligung bei der Personalplanung gewollt. Zudem ist grundsätzlich - ohne das Vorliegen anderweitiger konkreter Anhaltspunkte - davon auszugehen, dass der Gesetzgeber mit der Verwendung unterschiedlicher Begriffe auch unterschiedliche Rechtsfolgen verknüpfen will. Schließlich spricht der Gesetzesaufbau - vom Allgemeinen zum Besonderen - für den Vorrang des § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG im Bereich der Personalplanung.

Damit ist jedoch zunächst nur festgestellt, dass eine Unterrichtung „anhand“ von Unterlagen nicht deckungsgleich mit einem „Zurverfügungstellen“ von Unterlagen ist. Andererseits hat der Gesetzgeber - anders als in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG - in § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch nicht einen „Einblick“ in die Unterlagen ausreichen lassen.

Nach dem allgemeinen Wortsinn ist „anhand“ i. S. v. „mit Hilfe von“ zu verstehen, d. h. die Unterrichtung über die Personalplanung hat mit Hilfe von Unterlagen zu erfolgen. Vor dem Hintergrund, dass die Unterrichtung des Betriebsrats sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen kann, ist nach dem Wortsinn jedenfalls auch eine Beifügung der Unterlagen zu einer schriftlichen Unterrichtung nicht ausgeschlossen. Vor dem Hintergrund, dass somit der Wortlaut des § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mehrdeutig ist, ist entscheidend auf den Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung abzustellen.

§ 92 Abs. 1 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur zur Unterrichtung des Betriebsrats über die Personalplanung, sondern auch zur Beratung über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten. Eine sinnvolle Beratung ist jedoch nur möglich, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat zuvor über die beabsichtigten Maßnahmen unterrichtet und ihm die zur Beurteilung erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt hat, damit der Betriebsrat die Beratung vorbereiten kann. Ohne Vorbereitung ist im Regelfall eine gleichberechtigte und substantielle Beratung nicht möglich. Zudem ist jedenfalls bei mehrköpfigen Betriebsräten ein Austausch der Betriebsratsmitglieder untereinander über das Gelesene und ggf. ein erneutes Nachlesen für ein einheitliches Verständnis und eine einheitliche Bewertung im Gremium geboten. Insoweit kann dem Betriebsrat nicht zugemutet werden, die erforderlichen Gespräche im Beisein des Arbeitgebers zu führen, da er ein berechtigtes Interesse daran hat, Meinungsverschiedenheiten intern zu klären und eine einheitliche Bewertung intern abzustimmen. Des Weiteren ergibt sich aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass der Betriebsrat die Möglichkeit haben muss, die Unterlagen ohne zeitlichen Druck in Ruhe zu sichten. Im Ergebnis ist der Arbeitgeber daher im Rahmen des § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsrat die zur Beurteilung der Personalplanung erforderlichen Unterlagen zur Vorbereitung der Beratung nach § 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auszuhändigen, soweit es sich nicht um einen sehr einfach gelagerten Sachverhalt handelt, der unproblematisch nach kurzem Lesen erinnert werden kann.

Die Möglichkeit des Missbrauchs der Unterlagen durch den Betriebsrat und Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers stehen dem vorstehenden Ergebnis nicht entgegen. Diesen Interessen des Arbeitgebers wird durch die Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG ausreichend Rechnung getragen.

Entgegen der Ansicht des Betriebsrats erfordert seine Beteiligung im Rahmen des § 92 Abs. 1 BetrVG dagegen generell weder eine dauerhafte Aushändigung der Unterlagen noch das Recht, von Unterlagen Abschriften oder Ablichtungen zu fertigen. Das Aushändigen der Unterlagen dient der Vorbereitung der Betriebsratsmitglieder auf die Beratung über die Personalplanung nach § 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Spätestens mit dem Ende der Beratung ist daher der Zweck der Überlassung der Unterlagen erfüllt. Ein Bedürfnis des Betriebsrats, die überlassenen Unterlagen im Original auf Dauer zu behalten oder Abschriften davon zu fertigen, ergibt sich aus § 92 Abs. 1 BetrVG nicht. Soweit der Betriebsrat die Unterlagen zur Ausübung anderer Beteiligungsrechte (erneut) benötigt, mag er sie im Einzelfall erneut verlangen. Eine Bevorratung ohne konkreten Anlass ist nicht geboten und steht im Übrigen sogar im

Widerspruch zur weiten Vorschrift des § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, der ein Zurverfügungstellen von Unterlagen nur zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats verlangt.

f) Bezogen auf den vorliegenden Fall ergibt sich damit die Verpflichtung der Arbeitgeberin, die jeweils aktuellen Stellen- und Stellenbesetzungspläne für den Betrieb ... dem dortigen Betriebsrat für die Dauer von zwei Wochen ausgedruckt zu überlassen, ohne dass der Betriebsrat berechtigt ist, Kopien hiervon zu fertigen, wobei „Kopien“ i. S. v. Abschriften und Ablichtungen zu verstehen ist.

Bei einer Personalstärke des Standortes ... von ca. 540 Mitarbeitern/innen haben die Stellen- und Stellenbesetzungspläne einen Umfang, der nicht nach kurzem Lesen erinnert werden kann. Zur sachgerechten Vorbereitung einer Beratung einer auf den Stellen- und Stellenbesetzungsplänen beruhenden Personalplanung bedarf es vielmehr einer mehrfachen ungestörten Lektüre und einer Abstimmung der Betriebsratsmitglieder untereinander in Ansehung der Unterlagen. Insoweit erscheint dem erkennenden Gericht eine Vorbereitungszeit von zwei Wochen als notwendig, aber auch ausreichend.

g) Ein weitergehender Anspruch des Betriebsrats ergibt sich nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG.

Wie bereits oben ausgeführt, ist § 92 Abs. 1 BetrVG im Hinblick auf die Personalplanung die einschlägige Spezialvorschrift. Konkrete andere Aufgaben, für die der Betriebsrat die jeweils aktuellen Stellen- und Stellenbesetzungspläne aktuell benötigt, hat der Betriebsrat nicht benannt.

h) Schließlich ergibt sich etwas anderes auch nicht aus der Tatsache, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat in der Vergangenheit Ausdrucke der Stellen- und Stellenbesetzungspläne dauerhaft überlassen hat. Es sind keine Umstände ersichtlich, aus denen der Betriebsrat entnehmen konnte, die Arbeitgeberin wolle durch ihr Verhalten freiwillig mehr als den gesetzlichen Anspruch erfüllen. Vor diesem Hintergrund ist die Arbeitgeberin nicht gehindert, ihre Rechtsauffassung zu ändern und zum gesetzlichen Mindestmaß zurückzukehren.

III. Die Zulassung der Rechtsbeschwerde war gemäß §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG geboten. Die Auslegung des Begriffs „anhand von Unterlagen“ hat grundsätzliche Bedeutung und ist - soweit ersichtlich - vom Bundesarbeitsgericht noch nicht vorgenommen worden.