

## Unterrichtungsanspruch und Vorschlagsrecht des Betriebsrats bei der Personalplanung

**1. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nach § 92 Abs. 1 BetrVG die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über die Personalplanung anhand von denjenigen Unterlagen verlangen, die jener seiner Personalplanung zugrunde legt. Dabei kann es sich auch um vom Arbeitgeber erstellte Daten handeln, mit denen er noch andere Zwecke verfolgt. Der Unterrichtsanspruch über die Personalplanung des Arbeitgebers erstreckt sich aber nicht auf solche Daten, die für die Personalplanung nicht genutzt werden.**

**2. Verlangt der Betriebsrat vom Arbeitgeber Unterlagen, um Vorschläge zur Änderung einer bestehenden Personalplanung erarbeiten zu können, hat er darzulegen, weshalb die begehrten Informationen zur Wahrnehmung dieses Vorschlagsrechts nach § 92 Abs. 2 BetrVG erforderlich sind.**

**3. Tatbestandliche Feststellungen des Landesarbeitsgerichts können in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mit Verfahrensrügen, sondern nur mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag nach § 320 Abs. 1 ZPO angegriffen werden.**

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)  
BAG, Beschluss v. 8.11.2016 – 1 ABR 64/14 –

### Zum Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Vorlage von Stichtagserhebungen.

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen des Gesundheitswesens. Sie betreibt in G und T psychiatrische Fachkliniken mit ca. 1.100 Arbeitnehmern. Antragsteller ist der für beide Kliniken gewählte Betriebsrat. Es besteht ein Wirtschaftsausschuss.

Die Arbeitgeberin erstellt nach § 4 Abs. 2 der Verordnung über Maßstäbe und Grundsätze für den Personalbedarf in der stationären Psychiatrie (Psychiatrie-Personalverordnung - Psych-PV) Stichtagserhebungen. § 4 Psych-PV lautet wie folgt:

„§ 4 Behandlungsbereiche

(1) Zur Ermittlung des Personalbedarfs werden die Patienten, die einer Krankenhausbehandlung bedürfen, nach Art und Schwere der Krankheit sowie nach den Behandlungszielen und -mitteln gemäß Anlage 1 den folgenden Behandlungsbereichen zugeordnet:

...

(2) Die Vertragsparteien vereinbaren die voraussichtliche, durchschnittliche Zahl der Patienten in den einzelnen Behandlungsbereichen auf der Grundlage von mindestens vier Stichtagserhebungen; dabei ist die durchschnittliche Belegung der Einrichtung mit krankenhausbehandlungsbedürftigen Patienten sowie die Entwicklung im nächsten Pflegesatzzeitraum zu berücksichtigen.

(3) Die Stichtagserhebungen nach Absatz 2 sind jeweils am dritten Mittwoch der Monate Januar, April, Juli und Oktober durchzuführen; ... .

(4) ... .“

Bis Mitte des Jahres 2012 stellte die Arbeitgeberin dem Wirtschaftsausschuss diese Erhebungen zur Verfügung. Über nachfolgende Stichtagserhebungen wurden weder der Wirtschaftsausschuss noch der Betriebsrat unterrichtet.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, ihm die jeweiligen Stichtagserhebungen vorzulegen. Diese bildeten die notwendige Grundlage einer Personalplanung. Aus den Stichtagserhebungen lasse sich der tatsächliche Personalbedarf ermitteln. Die Vorlagepflicht folge weiterhin aus dem Recht des Betriebsrats, Vorschläge zur Durchführung der Personalplanung zu machen.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Stichtagserhebungen nach § 4 Abs. 2 Psych-PV vom jeweils dritten Mittwoch der Monate Juli 2012, Oktober 2012, Januar 2013, April 2013 sowie Juli 2013 dem Betriebsrat zu übergeben.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Die Stichtagserhebungen dienen lediglich den Budgetverhandlungen mit den Kostenträgern. Sie verwende sie nicht für ihre eigenen Personalplanungen. Hierzu erstelle sie am Jahresende Stellenpläne für das Folgejahr. Ferner fände monatlich ein Abgleich der sog. Vollzeitkräfte-Statistik mit den Statistiken der Stationsbelegungen statt, die Über- oder Unterbesetzungen ersichtlich mache. Besondere Pflege- oder Behandlungsintensitäten würden über eine tägliche Leistungserfassung ermittelt. Erkenntnisse über die Belastung einzelner Arbeitnehmer würden durch Personalkennzahlen wie Fluktuation, Arbeitsunfähigkeits- und sonstige Ausfallquoten sowie die Entwicklung der Überlastungsanzeigen im Krankenhausbereich gewonnen. Diese Daten lege sie der Personalplanung zugrunde und stelle sie dem Betriebsrat zur Verfügung.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Beschwerde der Arbeitgeberin abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

### **Aus den Gründen**

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht der Beschwerde der Arbeitgeberin stattgegeben.

I. Der Antrag ist in der gebotenen Auslegung zulässig. Der Betriebsrat verlangt keine dauerhafte Überlassung der Unterlagen über die Stichtagserhebungen, sondern lediglich, ihm die Ergebnisse der Stichtagserhebungen zeitweise zur Verfügung zu stellen. Dies hat er in der Anhörung vor dem Arbeitsgericht klargestellt. Eine nähere zeitliche Präzisierung der Überlassungsdauer ist für die ausreichende Bestimmtheit des Antrags iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht geboten.

II. Der Antrag des Betriebsrats ist unbegründet. Ein Unterrichtsanspruch anhand der geforderten Unterlagen ergibt sich nicht aus § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat kann die beantragte Vorlage auch nicht nach § 80 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 iVm. § 92 Abs. 2 BetrVG beanspruchen.

1. Ein Unterrichtsanspruch des Betriebsrats folgt nicht aus § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

a) Nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Zur Personalplanung gehören die Personalbedarfsplanung, die Personaldeckungsplanung, die Personalentwicklungsplanung und die Personaleinsatzplanung (BAG 23. März 2010 - 1 ABR 81/08 - Rn. 23). Der Betriebsrat soll zu einem möglichst frühen Zeitpunkt über die personelle Situation des Betriebs und deren Entwicklung umfassend anhand von Unterlagen unterrichtet werden (BAG 6. November 1990 - 1 ABR 60/89 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 66, 186). Die Unterrichtung hat aber anhand derjenigen Unterlagen zu erfolgen, die der Arbeitgeber selbst seiner Personalplanung zugrunde legt, unabhängig davon, in welchem Zusammenhang sie erhoben oder festgestellt wurden (BAG 19. Juni 1984 - 1 ABR 6/83 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 46, 142). Soweit ein Arbeitgeber mit den geforderten und von ihm erstellten Daten neben einer Personalplanung noch andere Zwecke verfolgt, steht dies einem Auskunftsbegehren des Betriebsrats nicht entgegen (BAG 6. November 1990 - 1 ABR 60/89 - zu B II 2 b aa der Gründe, aaO).

b) Danach kann der Betriebsrat nicht verlangen, anhand der geforderten Stichtagserhebungen unterrichtet zu werden.

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verwendet die Arbeitgeberin die Stichtagserhebungen nicht für ihre Personalplanung, sondern „ausschließlich als Finanzierungsinstrument“ zur Erlangung möglichst hoher Zuwendungen der Kostenträger.

bb) Die von der Rechtsbeschwerde gegen diese Feststellungen erhobenen Rügen greifen nicht durch. Sie richten sich gegen tatbestandliche Feststellungen, die nicht mit einer Verfahrensrüge in der Rechtsbe-

schwerde angegriffen werden können. Gegen sie hätte der Betriebsrat mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung nach § 320 Abs. 1 ZPO vorgehen müssen. Einen solchen hat er nicht gestellt. Der Senat ist daher gem. § 559 Abs. 2 ZPO an die Feststellungen in der Beschwerdeentscheidung gebunden (st. Rspr., vgl. BAG 19. Juli 2016 - 2 AZR 468/15 - Rn. 16 mwN).

cc) Soweit sich der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerde erstmals darauf beruft, es bestünden zusätzliche Anhaltspunkte, nach denen die Personalplanung der Arbeitgeberin unter Beachtung der Stichtagserhebungen erfolge, handelt es sich um einen neuen Sachvortrag. Dieser ist in der Rechtsbeschwerde nach § 559 Abs. 1 ZPO unzulässig.

2. Der Betriebsrat kann die Vorlage der Stichtagserhebungen auch nicht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 iVm. § 92 Abs. 2 BetrVG verlangen.

a) Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und ihm nach Satz 2 Halbs. 1 der Bestimmung auf Verlangen die dazu erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Hieraus folgt ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Anspruchsvoraussetzung ist damit zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich ist (BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 7, BAGE 140, 350). Dies hat der Betriebsrat darzulegen. Erst anhand dieser Angaben können der Arbeitgeber und im Streitfall das Arbeitsgericht prüfen, ob die Voraussetzungen der Vorlagepflicht vorliegen (BAG 16. August 2011 - 1 ABR 22/10 - Rn. 34, BAGE 139, 25).

b) Nach diesen Grundsätzen besteht der vom Betriebsrat geltend gemachte Vorlageanspruch nicht. Er kann sich für sein Begehren zwar auf ein Vorschlagsrecht nach § 92 Abs. 2 BetrVG stützen. Der Betriebsrat hat aber nicht dargetan, dass die fünf Stichtagserhebungen in den Monaten Juli 2012, Oktober 2012, Januar 2013, April 2013 sowie Juli 2013 für die Erledigung dieser Aufgabe erforderlich sind.

aa) Nach § 92 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und deren Durchführung machen. Hierzu gehören auch solche zur Änderung einer bestehenden und vom Arbeitgeber praktizierten Personalplanung (vgl. BAG 31. Januar 1989 - 1 ABR 72/87 - zu B II 2 der Gründe). Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde zählt es aber nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats, „gleichberechtigt“ neben dem Arbeitgeber „eine originäre“ Personalplanung durchzuführen. Für die Ausübung des gesetzlichen Vorschlagsrechts sind dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 90, 288).

bb) Der Betriebsrat hat nicht ausreichend dargelegt, dass die Vorlage der fünf streitgegenständlichen Stichtagserhebungen erforderlich ist, um eigene Vorschläge zur Änderung der bisherigen Personalplanung der Arbeitgeberin machen zu können. Da die Arbeitgeberin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bereits eine Personalplanung praktiziert, besteht für das Vorschlagsrecht zur Einführung einer Personalplanung schon kein Raum mehr. Vielmehr beschränkt sich die gesetzliche Aufgabe des Betriebsrats nach § 92 Abs. 2 BetrVG in einem solchen Fall darauf, Vorschläge zur Änderung der Personalplanung zu unterbreiten. Dazu hat der Betriebsrat lediglich vorgetragen, zur qualifizierten Ausübung seines Vorschlagsrechts seien ihm „die Eckdaten, die im Betrieb bekannt sind, ... zugänglich zu machen“. Inwieweit die an fünf Tagen nach § 4 Abs. 2 und Abs. 3 Psych-PV erfolgten Erhebungen der Jahre 2012 und 2013 für die Erarbeitung eigener Vorschläge zur Personalplanung zur Änderung einer tatsächlich im Betrieb bestehenden und nach anderen Kriterien durchgeführten Personalplanung gebraucht werden, wird aus diesem Vorbringen nicht ersichtlich. Eine solche Darlegung wäre dem Betriebsrat anhand der bis zur Mitte des Jahres 2012 zur Verfügung gestellten Stichtagserhebungen - soweit diese für sein Vorschlagsrecht überhaupt von Relevanz sein könnten - aber ohne Weiteres möglich gewesen.