

Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats

Der Unterrichtsanspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG soll es dem Betriebsrat ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben iSd. BetrVG ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss. Die Grenzen des Unterrichtsanspruchs liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt. Der Betriebsrat kann nicht losgelöst von dem Bestehen einer gesetzlichen Aufgabe verlangen, dass er vom Arbeitgeber über betriebliche Vorgänge informiert oder über dessen Kenntnisstand unterrichtet wird.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Beschluss v. 23.3.2010 – 1 ABR 81/08 –

Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten über Unterrichtsansprüche.

Die Arbeitgeberin ist ein zur Deutsche Bahn Gruppe gehörendes Unternehmen. Antragsteller ist der in ihrem Betrieb Technik/Beschaffung Süd (T Süd) gebildete Betriebsrat.

Bei der Arbeitgeberin sind auch Beamte beschäftigt, die ihr nach § 12 Abs. 2 und 3 DBGrG zugewiesen sind. Die Dienstherrenfunktion für diese im Bundesdienst stehenden Beamten nimmt das Bundeseisenbahnvermögen (BEV) wahr. Die Ausübung des Weisungsrechts gegenüber den zugewiesenen Beamten ist der Arbeitgeberin übertragen, soweit dies die Dienstausbübung in ihrem Betrieb erfordert.

Die DB AG schrieb in ihren geschäftlichen Mitteilungen Nr. 4 vom 27. Januar 2006 Aufstiegsdienstposten des höheren Dienstes für beurlaubte und zugewiesene Beamte im gehobenen technischen und nichttechnischen Dienst nach § 20 der Eisenbahn-Laufbahnverordnung (ELV) aus. Der in dieser Vorschrift vorgesehene Praxisaufstieg in die nächsthöhere Laufbahn kommt in Betracht, wenn ein Beamter aufgrund seiner Lebens- und Berufserfahrung befähigt ist, die Aufgaben dieser Laufbahn wahrzunehmen (§ 20 Satz 1 ELV).

Nach § 20 Satz 2 ELV trifft die dazu erforderlichen Feststellungen ein von der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit der Gesellschaft zu bestimmender unabhängiger Ausschuss. Das Verfahren zur Feststellung der Befähigung und die Prüfungsanforderungen regelt das BEV im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (§ 20 Satz 3 ELV).

Das Verfahren für den Praxisaufstieg ist in den auf Grundlage von § 20 Satz 3 ELV ergangenen Verwaltungsvorschriften vom 10. November 2004 (ELV-R 20) geregelt. Danach ist die Bewerbung des Beamten der personalverantwortlichen Stelle der Gesellschaft zuzuleiten, der der Beamte zugewiesen ist (§ 2 Abs. 2 Satz 1 ELV-R 20). Diese veranlasst die Prüfung der laufbahn- und beamtenrechtlichen Voraussetzungen durch die zuständige BEV-Dienststelle (§ 2 Abs. 3 ELV-R 20). Anschließend treffen die DB AG und die verbundenen Konzerngesellschaften in eigener Zuständigkeit eine Vorauswahl über diejenigen Bewerber, die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für einen Aufstieg geeignet erscheinen (§ 2 Abs. 4 Satz 1 ELV-R 20). Dazu bewerten sie die Bewerbungen mit einer Punktzahl und legen eine Reihenfolge der Bewerber fest. Anschließend erhalten die leistungsstärksten Bewerber die Gelegenheit, an einem von der DB AG organisierten Assessment-Center teilzunehmen. Der Präsident des BEV entscheidet auf der Grundlage der Vorschläge des Personalvorstands der DB AG über die Bewerber, die dem nach § 20 Satz 2 ELV errichteten Ausschuss vorgestellt werden (§ 3 Satz 1 ELV-R 20).

Auf die Ausschreibung im Jahr 2006 gingen aus der DB AG und den verbundenen Konzerngesellschaften 339 Bewerbungen aus dem gehobenen Dienst ein, von denen 309 Bewerbungen die formellen Aufstiegsvoraussetzungen erfüllten. An dem Assessment-Center nahmen 59 Bewerber teil, von denen 16 Bewerber dem Präsidenten des BEV für den Laufbahnaufstieg vorgeschlagen wurden.

Die Arbeitgeberin informierte den Betriebsrat über die Namen der im Betrieb T Süd beschäftigten Bewerber. Mit Schreiben vom 6. September 2006 und vom 9. Oktober 2006 verlangte dieser von der Arbeitgeberin erfolglos weitere Auskünfte über das im Jahr 2006 durchgeführte Aufstiegsverfahren. Der Betriebsrat hat daraufhin das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet und gemeint, die

Arbeitgeberin habe ihre Unterrichtungspflichten nur unvollständig erfüllt. Er benötige weitere Informationen und Unterlagen über den Ablauf des Aufstiegsverfahrens. Andernfalls könne er nicht beurteilen, ob er Beteiligungsrechte nach § 92 BetrVG sowie §§ 96 bis 98 BetrVG wahrnehmen kann.

Der Betriebsrat hat beantragt, der Arbeitgeberin aufzugeben, ihn umfassend und unverzüglich über die aus dem Bereich der Arbeitgeberin stammenden Bewerber für den höheren Dienst umfassend und unverzüglich anhand von Unterlagen zu unterrichten und ihm insbesondere sämtliche Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Beschwerde des Betriebsrats bezüglich der aus dem Betrieb T Süd stammenden Bewerber entsprochen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

Aus den Gründen

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hätte den Antrag insgesamt abweisen müssen. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf eine weitergehende Unterrichtung über den Ablauf des Aufstiegsverfahrens und auf die Vorlage von Bewerbungsunterlagen der im Betrieb T Süd beschäftigten Aufstiegsbewerber.

I. Der Antrag ist zulässig.

Der Betriebsrat hat in der Anhörung vor dem Senat klargestellt, dass sich die geforderte Unterrichtung trotz des weitergehenden Antragswortlauts nur auf die von der DB AG im Rahmen des Verfahrens nach § 20 ELV vorgenommene Vorauswahl der eingegangenen Bewerbungen bezieht. Der Betriebsrat möchte von der Arbeitgeberin über die Platzziffer der aus dem Betrieb T Süd stammenden Bewerber und die von ihnen erreichte Punktzahl unterrichtet werden. Daneben verlangt er die Überlassung der eingereichten Bewerbungsunterlagen.

Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

II. Der Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats folgt nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG.

1. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Der Verpflichtung des Arbeitgebers korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats. Der Unterrichtungsanspruch besteht nicht nur dann, wenn allgemeine Aufgaben oder Beteiligungsrechte des Betriebsrats bereits feststehen. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat vielmehr auch ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss. Dabei genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben. Die Grenzen des Unterrichtungsanspruchs liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt. Der Betriebsrat kann nicht losgelöst von dem Bestehen einer gesetzlichen Aufgabe verlangen, dass er vom Arbeitgeber über betriebliche Vorgänge informiert oder über dessen Kenntnisstand unterrichtet wird. Daraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist (BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 28 mwN, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 71 = EzA BetrVG 2001 § 80 Nr. 10).

2. Im Streitfall besteht entweder kein Bezug zu den Aufgaben des Betriebsrats oder es fehlt an der Erforderlichkeit der geforderten Unterrichtung für die Wahrnehmung der in Betracht kommenden Beteiligungsrechte.

a) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat über die betriebsangehörigen Bewerber für das im Jahr 2006 durchgeführte Aufstiegsverfahren unterrichtet. Darüber hinaus hat sie in der Betriebsratssitzung vom 24. August 2006 anhand von Unterlagen den Ablauf des Bewerbungsverfahrens und die für die Vorauswahl geltenden Beurteilungskriterien sowie deren Wertigkeit dargestellt. Zwischen den

Beteiligten besteht kein Streit, dass die Arbeitgeberin die ihr obliegenden Unterrichtspflichten bei den von ihr durchgeführten personellen Maßnahmen in der Vergangenheit erfüllt hat. Dies hat der Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat nochmals bestätigt. Er hat auch keine Umstände dargetan, die eine Besorgnis begründen könnten, die Arbeitgeberin werde zukünftig seine Unterrichtsansprüche in den anstehenden Beteiligungsverfahren nicht mehr wahren. Die vom Betriebsrat geforderte Unterrichtung über das Ergebnis der Vorauswahl kann danach nur für Beteiligungsrechte in personellen Angelegenheiten bedeutsam sein, bei denen der Betriebsrat über ein Vorschlags- oder Initiativrecht verfügt.

b) Bei den Beteiligungsrechten aus § 94 Abs. 2, § 95 Abs. 2 BetrVG fehlt es an einem Bezug zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats.

aa) Die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze unterliegt nach § 94 Abs. 2 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Es erscheint schon fraglich, ob der Betriebsrat nach dieser Vorschrift bei der Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für beamtenrechtliche Laufbahnentscheidungen zu beteiligen ist oder nach § 21 Abs. 2 ELV die auf Unternehmensebene gebildeten Arbeitnehmervertretungen der Gesellschaften zuständig sind. Dies kann indes dahinstehen. Das Beteiligungsrecht aus § 94 Abs. 2 BetrVG ermöglicht es dem Betriebsrat nicht, von sich aus an den Arbeitgeber heranzutreten und von diesem die Aufstellung von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen zu verlangen.

bb) Nach § 95 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern ua. die Aufstellung von Richtlinien der bei Versetzungen zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Die Vorinstanzen haben keine Feststellungen darüber getroffen, ob im Betrieb T Süd die von § 95 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vorausgesetzte Arbeitnehmerzahl überhaupt erreicht wird. Dies kann jedoch zu Gunsten des Betriebsrats unterstellt werden; der Laufbahnaufstieg betrifft keine der in § 95 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezeichneten personellen Maßnahmen.

c) Die Unterrichtung über das Ergebnis der Vorauswahl ist für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte bei der Personalplanung und bei der Durchführung von Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen nicht erforderlich.

aa) 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 anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Zur Personalplanung gehören die Personalbedarfsplanung, die Personaldeckungsplanung, die Personalentwicklungsplanung und die Personaleinsatzplanung (BAG 6. November 1990 - 1 ABR 60/89 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 66, 186). Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen (§ 92 Abs. 2 BetrVG).

Die Teilnahme von innerbetrieblichen Bewerbern am Aufstiegsverfahren hat zwar einen Bezug zu den sich aus § 92 Abs. 2 BetrVG ergebenden Aufgaben des Betriebsrats. Dieser kann der Arbeitgeberin im Rahmen der Personaleinsatzplanung Vorschläge für den künftigen Einsatz von Arbeitnehmern unterbreiten, die das Verfahren nach § 20 ELV erfolgreich durchlaufen haben und in die nächst höhere Laufbahn aufgestiegen sind. Es ist jedoch nicht ersichtlich, dass der Betriebsrat die geforderten Angaben benötigt, um sein Vorschlagsrecht aus § 92 Abs. 2 BetrVG auszuüben. Das Ergebnis der Vorauswahl betrifft nur einen unselbständigen Zwischenschritt im Verfahren nach § 20 ELV. Sie dient der Sichtung der aus den Gesellschaften des DB AG Konzerns eingegangenen Bewerbungen. Diese werden nach den in § 2 Abs. 4 Satz 1 ELV-R 20 bestimmten Grundsätzen bewertet und in eine Reihenfolge gebracht. Die leistungsstärksten Bewerber erhalten die Möglichkeit, an einem Gruppenauswahlverfahren teilzunehmen. Nach dessen Durchführung und einer erneuten Auswahl werden die Vorschläge dem Präsidenten des BEV übermittelt, der die Bewerber dem für die Ziellaufbahn zuständigen Ausschuss vorstellt. Erst dieser entscheidet über den Laufbahnaufstieg.

bb) Nach § 92a Abs. 1 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen, die die Qualifizierung der Arbeitnehmer zum Gegenstand haben können. Daneben hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Der Betriebsrat kann hierzu Vorschläge machen (§ 96 Abs. 1 Satz 2 und 3 BetrVG). Führt der Arbeitgeber

betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, kann der Betriebsrat nach § 98 Abs. 3 BetrVG Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

Danach besteht der für den Anspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG notwendige Bezug zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats. Dieser kann der Arbeitgeberin die Durchführung von Qualifizierungs- bzw. Bildungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer vorschlagen, die für einen Laufbahnaufstieg in Betracht kommen oder einen solchen anstreben. Zu Gunsten des Betriebsrats kann weiter unterstellt werden, dass die Arbeitgeberin Berufsbildungsmaßnahmen iSd. § 98 Abs. 3 BetrVG durchführt, die sich auch an Aufstiegsbewerber richten. Es ist aber weder ersichtlich noch vom Betriebsrat dargetan, dass eine Unterrichtung über das Abschneiden der Bewerber in der Vorauswahl zur Ausübung seiner Vorschlagsrechte erforderlich ist.

III. Ein Anspruch auf Vorlage der Bewerbungsunterlagen besteht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 1. Halbs. BetrVG nicht. Danach sind dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen jederzeit zur Verfügung zu stellen. Der Bewerbung für den Laufbahnaufstieg nach § 20 ELV sind ein Lebenslauf, die Darstellung des beruflichen Werdegangs, Qualifikationsnachweise sowie die dienstliche Beurteilung gem. § 21 ELV beizufügen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 ELV-R 20). Trotz dieser Vorinformation hat der Betriebsrat im gesamten Verfahren keine Anhaltspunkte vorgetragen, für welche Aufgaben er die von den Aufstiegsbewerbern eingereichten Unterlagen benötigt.