

Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrats nach § 80 II Betriebsverfassungsgesetz



»Alles ist streng vertraulich und außerdem geht Sie das sowieso nichts an...«

Viele Betriebsräte können ein Lied davon singen – ihre Geschäftsführung informiert sie über relevante Vorgänge in ihrem Unternehmen entweder überhaupt nicht oder erst so spät, dass sie kaum noch angemessen darauf reagieren können. Doch selbst wenn sie generell in Kenntnis gesetzt wurden, so werden ihre weitergehenden Fragen oft nicht erschöpfend beantwortet.

Wie kann man darauf reagieren? Welche Rechte hat der Betriebsrat in dieser Sache überhaupt?

■ **DESHALB SOLL AN DIESER STELLE AUF FOLGENDE FRAGEN EINGEGANGEN WERDEN:**

1. Bis wann ist die rechtzeitige Information des Betriebsrats gewährleistet?
2. Wann ist der Betriebsrat umfassend informiert?
3. Was kann der Betriebsrat tun, wenn er nicht rechtzeitig und/oder umfassend informiert wird?

»So ist das aber nicht gemeint ...«

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat in § 80 II hierzu eine Art Generalklausel verfasst:

*§ 80 Allgemeine Aufgaben
(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten (...)*

Doch was heißt ›rechtzeitig‹ und ›umfassend‹ in der Praxis?

»Was will uns der Autor damit sagen ...?«

Die Bedeutung dieser Definitionen lässt sich umso leichter nachvollziehen, wenn man die Bestimmung näher untersucht. § 80 II BetrVG soll dem Betriebsrat den Erhalt aller relevanten Informationen ermöglichen, die er zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt – allerdings auch nicht mehr.



›Ja, aber ...‹

Aus diesem Grund muss der Betriebsrat im betrieblichen Alltag sein Informationsbegehren begründen und den Bezug zu seinen Aufgaben der Geschäftsführung gegenüber nachvollziehbar darlegen. Ein derartiger Aufgabenbezug ist erst ausgeschlossen, wenn ganz offenkundig keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats bestehen.

So besteht eine Unterrichtungspflicht schon dann, wenn der Betriebsrat prüfen möchte, ob er tätig werden soll oder nicht. Dabei ist die subjektive Sicht des Betriebsrats entscheidend und nicht die der Geschäftsführung. Eine ›Verschleierungstaktik‹ der Geschäftsleitung führt zu nichts – je weniger der Betriebsrat erkennen kann, ob die begehrte Auskunft zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist, desto eher besteht ein Auskunftsanspruch.

›Und wie geht das?‹

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unaufgefordert und von sich aus laufend über alle relevanten Vorgänge im Unternehmen zu informieren.

Dies hat durch die dauerhafte Überlassung geeigneter Unterlagen zu erfolgen, kann aber auch durch das Aufsuchen von Arbeitnehmern, Betriebsbegehungen, betriebliche Auskunftspersonen, Sachverständige oder in sonstiger Form (zum Beispiel durch Einholung entsprechender Auskünfte beim Handelsregister etc.) erfolgen.

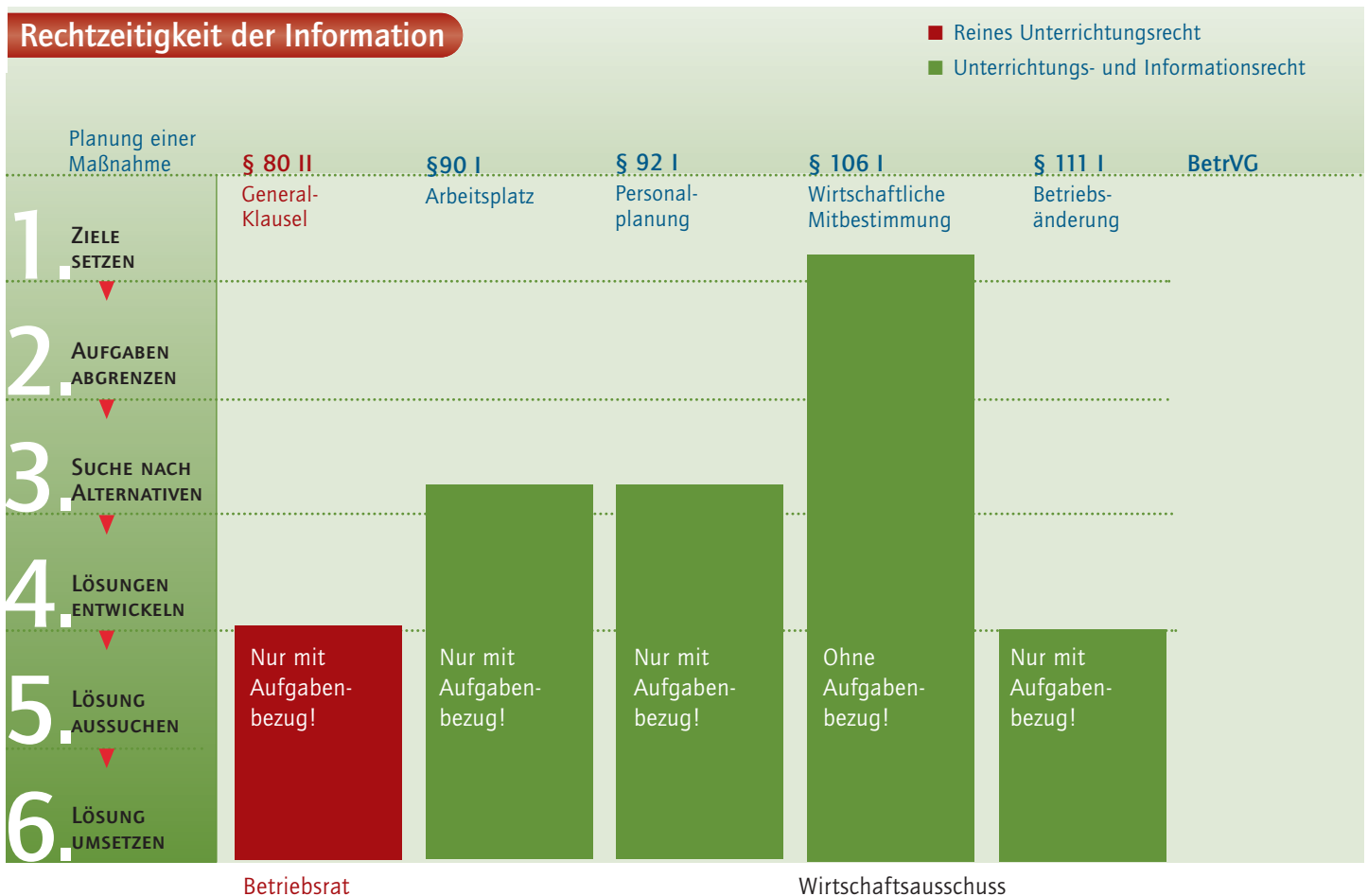


Dabei stehen die Ansprüche des Betriebsrats aus dem § 80 II BetrVG neben eventuell weiteren bestehenden Beteiligungsansprüchen aus anderen Normen. Das eröffnet dem Betriebsrat die taktische Möglichkeit, die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Ansprüche zu kombinieren.

›Wem die Stunde schlägt ...‹

Die nachfolgende Übersicht soll Klarheit zur Frage der Rechtzeitigkeit der Information bringen. Dabei wurden die üblicherweise ablaufenden Phasen bei der Planung einer Maßnahme in sechs Stufen differenziert (›Ziele setzen‹ *Was soll mit der geplanten Maßnahme erreicht werden?* – ›Aufgaben abgrenzen‹ *Was ergibt sich aus der Zielsetzung für das Unternehmen?* – ›Suche nach Alternativen‹ *Welche generellen Lösungsmöglichkeiten bestehen?* – ›Lösungen entwickeln‹ *Welche konkreten Umsetzungsmöglichkeiten gibt es für das Unternehmen?* – ›Lösung aussuchen‹ *Welche Handlungsalternative ist die Beste?* und ›Lösung umsetzen‹ *Realisierung der geplanten Maßnahme*).

Dem stehen neben dem § 80 II BetrVG exemplarisch vier weitere Informationsrechte gegenüber, die sich aus spezielleren Normen ergeben:



- Demzufolge braucht ein Arbeitgeber den Betriebsrat erst dann von einer geplanten Maßnahme zu unterrichten, wenn der Entscheidungsfindungsprozess noch nicht abgeschlossen ist, das heißt, wenn der Betriebsrat noch Einfluss auf die konkrete Entscheidungsfindung nehmen kann.

»Wenn wir das gewusst hätten ...«

In der Praxis besteht zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat oft darüber Streit, wie umfassend die Information sein muss. Das bedeutet konkret:



Umfassende Information

Eine Information ist umfassend, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

1.	GLEICHER INFORMATIONSSTAND	Arbeitgeber und Betriebsrat müssen über den gleichen Informationsstand verfügen.
2.	VERSTÄNDLICHE INFORMATIONEN	Die Informationen sind verständlich (kein Fachchinesisch/ nur in deutscher Sprache).
3.	NACHVOLLZIEHBARE INFORMATIONEN	Der Betriebsrat kann anhand der Informationen die Entscheidungen des Arbeitgebers nachvollziehen.
4.	AUSSAGEKRÄFTIGE INFORMATIONEN	Der Arbeitgeber muss die konkreten Auswirkungen auf die Belegschaft darstellen.

»Und was nun?«

Auch ein Betriebsrat, der seine diesbezüglichen Rechte genau kennt, »stößt bisweilen auf Granit« – was kann er also tun, um seine Rechte in der Praxis umzusetzen? Die folgende Übersicht soll hierzu eine erste Hilfestellung geben:

Typische Störungen

KEINE INFORMATIONEN	ZU WENIGE INFORMATIONEN	UNVOLLSTÄNDIGE INFORMATIONEN	ZU VIELE INFORMATIONEN	EXKURS: GEHEIMHALTUNG/ VERTRAULICHKEIT
1. Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht	1. Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht	1. Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht	Erhaltene Informationen ggf. mit sachkundiger Hilfe selektieren und Umfang der künftigen Informationen mit dem Arbeitgeber vereinbaren	Nur bei objektiver und subjektiver Gefährdung zulässig!
2. Einstweilige Verfügung	2. Einstweilige Verfügung	2. Einstweilige Verfügung		
3. Verfahren nach § 23 III BetrVG	3. Verfahren nach § 23 III BetrVG	3. Verfahren nach § 23 III BetrVG		
4. Vorsätzliche Behinderung	4. Vorsätzliche Behinderung	4. Vorsätzliche Behinderung		

Nicht vorhandene Informationen müssen beschafft werden, sofern der Aufwand hierfür nicht unverhältnismäßig ist!



Gerade das Argument der Vertraulichkeit und/oder Geheimhaltungsbedürftigkeit ist im betrieblichen Alltag häufig ohne Bedeutung. Einerseits sind die Betriebsräte selbst zum vertraulichen Umgang mit Informationen verpflichtet, andererseits muss – Stichwort ›objektive Gefährdung‹ – tatsächlich ein Bedürfnis bestehen, einen bestimmten Sachverhalt auch betriebsintern geheim zu halten (etwa bei geheimen Produktions-/Herstellungsverfahren). Hinsichtlich eventueller bzw. behaupteter ›Leaks‹ im Betriebsrat genügt die reine Mutmaßung nicht, vielmehr müssen in der Vergangenheit bereits nachweisbar vertrauliche Informationen vom Betriebsrat oder einzelnen Mitgliedern ›durchgesickert‹ sein, um von einer sogenannten ›subjektiven Gefährdung‹ zu sprechen.

→ Sicherlich kann diese Broschüre nur eine erste Einführung in die Thematik darstellen. Wenn Sie weitere Fragen haben, wir sind für Sie da!



Arbeitnehmerkammer Bremen

Autor: Carl Zimmermann

Herausgeber: Arbeitnehmerkammer Bremen
Abteilung Mitbestimmung & Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-962 oder -965
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de



Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer

unterstützt und begleitet betriebliche Interessenvertretungen im Land Bremen.

Wir unterstützen und beraten...

- ▶ persönlich (nach Termin)
- ▶ telefonisch
- ▶ bei der Erstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen
- ▶ bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Die Schwerpunkte sind...

- ▶ Arbeitsrecht und Mitbestimmung
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Arbeitsgestaltung und -organisation
- ▶ Informations- und Kommunikationstechnologie
- ▶ Personalarbeit
- ▶ Wirtschaftliche Mitbestimmung
- ▶ Zusammenarbeit im Gremium