
DHV-Betriebsdienst

Informationen für Betriebs- und Personalräte,
Betriebsvertrauensleute, Arbeits- u. Sozialrichter



DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. (Mitglied im CGB)

Nr. 45

Mai / Juni 2011

Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

Aufgabe des Betriebsrats im weitesten Sinn ist die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs gegenüber dem Arbeitgeber. Diese Aufgabe wird durch die einzelnen Vorschriften des BetrVG näher konkretisiert und hinsichtlich der einzelnen Aufgabenbereiche im Hinblick auf ihre Wahrnehmung jeweils in unterschiedlicher Weise ausgestaltet. Neben den Mitbestimmungsrechten in sozialen Angelegenheiten, den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten in personellen Angelegenheiten und den Beteiligungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten obliegen dem Betriebsrat allgemeine Aufgaben, und er hat Rechte, die nicht vom Vorliegen bestimmter, konkreter Mitwirkungs- und Mitbestimmungsbefugnisse abhängig sind. Diese allgemeinen Aufgaben und Befugnisse konkretisieren den allgemeinen Schutzauftrag des Betriebsrats und sind vielfach Grundlage für die Wahrnehmung weitergehender Beteiligungsrechte.

Diese allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats finden sich wieder im § 80 des Betriebsverfassungsgesetzes. Er ist eine der wichtigsten Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz und gibt dem Betriebsrat umfassende Informationsrechte und enthält Regelungen über die Hinzuziehung von internem und externem Sachverstand. Wir haben diese wichtige Vorschrift in diesem Betriebsdienst näher beleuchtet und wünschen Ihnen wiederum viel Freude beim Lesen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gunter Smits', written in a cursive style.

Gunter Smits
Bundesvorsitzender

Die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats

Eine sachgerechte Betriebsratsarbeit ist nur möglich, wenn der Betriebsrat ausreichendes Wissen über die zu regelnden betrieblichen Angelegenheiten hat. Die allgemeinen Aufgaben stehen selbstständig neben den in den einzelnen Abschnitten des BetrVG geregelten (speziellen) Befugnissen. Die Wahrnehmung der Aufgaben gehört zu den Pflichten des Betriebsrats.

Die Vorschrift gilt auch für den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten. Entsprechende Aufgaben weist das Gesetz auch der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu.

Überwachungsaufgaben

Überwachungsgegenstand

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ordnungsgemäß durchgeführt werden. Die Überwachung beschränkt sich allerdings nicht allein auf die Kontrolle, ob gegen die entsprechenden Vorschriften zulasten der Arbeitnehmer verstoßen wird. Der Betriebsrat ist vielmehr berechtigt und verpflichtet, auch dann auf die zutreffende Anwendung der einschlägigen Vorschriften hinzuwirken, wenn sich dies im Einzelfall zuungunsten der Arbeitnehmer auswirkt, z. B. bei Verstößen Einzelner gegen Unfallvorschriften. Aus dem Überwachungsrecht ergibt sich kein Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung eines etwa gesetz- oder tarifwidrigen Verhaltens (BAG, Beschluss v. 27.1.2004, 1 ABR 7/03). Der Betriebsrat ist darauf beschränkt, eine Nichtbeachtung oder fehlerhafte Durchführung eines Gesetzes oder Tarifvertrags beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen (BAG, Beschluss v. 28.5.2002, 1 ABR 40/01, zu B III der Gründe).

Gesetze und Verordnungen

Es soll sichergestellt werden, dass alle Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer auch tatsächlich eingehalten und angewendet werden. Der Begriff der „zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Verordnungen“ ist deshalb weit auszulegen (BAG, Beschluss v. 19.10.1999, 1 ABR 75/98) und umfasst auch das Richterrecht.

Erfasst werden alle Regelungen, die das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis als solches gestalten oder auf es gerade als Arbeitsverhältnis unmittelbar einwirken (BAG, Beschluss v. 11.12.1973, 1 ABR 37/73).

Die Überwachung erstreckt sich nicht auf Vorschriften, die nicht „zugunsten“ der Arbeitnehmer gelten und nicht auf die Einhaltung solcher Gesetze und Verordnungen, die nur einen mittelbaren Bezug zu dem Arbeitsverhältnis haben.

Unfallverhütungsvorschriften

Unter die Überwachungspflichten des Betriebsrats fallen kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung auch die für den Betrieb maßgeblichen Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger nach § 15 SGB VII. Die Technischen Aufsichtsbeamten der Träger der Unfallversicherung sind verpflichtet, den Betriebsrat zu Betriebsbesichtigungen heranzuziehen, ihm Niederschriften über die Betriebsbesichtigung zu übersenden und von allen Schreibern an den Unternehmer, die Maßnahmen der Unfallverhütung zum Gegenstand haben, Abschriften zu übersenden.

Tarifverträge

Das Überwachungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auch auf die Durchführung von Tarifverträgen. Sofern sich schuldrechtliche Normen eines Tarifvertrags zugunsten der Arbeitnehmer auswirken, muss die tarifliche Regelung kraft Tarifbindung des Arbeitgebers bestehen, § 3 Abs. 2 TVG, oder kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung gelten. Bei Inhaltsnormen muss Tarifbindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 1 TVG und § 4 S. 1 TVG). Für die Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG genügt es, dass der Tarifvertrag für die Arbeitsverhältnisse wegen einer generellen vertraglichen Bezugnahme gilt (BAG, Beschluss v. 6.5.2003, 1 ABR 13/02).

Betriebsvereinbarungen

Dem Betriebsrat obliegt ferner, die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen zu überwachen, deren Durchführung gem. § 77 Abs. 1 BetrVG zu den Aufgaben des Arbeitgebers gehört (BAG, Beschluss v. 18.1.2005, 3 ABR 21/04). Gleiches gilt für die Umsetzung von Regelungsabreden. Der Betriebsrat bleibt hierzu auch dann zuständig, wenn der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat die Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat (BAG, Beschluss v. 20.12.1988, 1 ABR 63/87).

Durchsetzung

Zur Prüfung der Einhaltung der von Abs. 1 Nr. 1 erfassten Vorschriften hat der Betriebsrat ein Zutrittsrecht zu allen Räumen und Betriebsteilen sowie zu einzelnen Arbeitsplätzen, und zwar unabhängig von einer etwaigen Zustimmung des Arbeitgebers. (BAG, Beschluss v. 13.6.1989, 1 ABR 4/88)

Der Betriebsrat kann Betriebsbegehungen durchführen und (ohne Anlass) Stichproben machen (BAG, Beschluss v. 21.1.1982, 6 ABR 17/79). Allerdings besteht für ihn die Verpflichtung, dem Arbeitgeber vor Ausübung des Zugangsrechts Mitteilung zu machen und - zumindest grob - die Gründe für die Ausübung des Zugangsrechts anzugeben. Damit soll dem Arbeitgeber eine Plausibilitätskontrolle ermöglicht werden, ob das Zugangsrecht im betriebsverfassungsrechtlichen Rahmen ausgeübt wird (LAG Nürnberg, Beschluss v. 18.10.1993, 7 TaBV 13/93).

Solange sich die Fragen im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats halten, ist es zulässig, dass er eine Fragebogenaktion innerhalb der Belegschaft oder unter bestimmten Arbeitnehmergruppen durchführt. Sofern der Betriebsrat die Umfrage für die Betriebsratsarbeit für notwendig ansehen konnte, hat der Arbeitgeber die dadurch entstehenden Kosten zu tragen.

Die Überwachungspflicht macht den Betriebsrat nicht zu einem dem Arbeitgeber übergeordneten Kontrollorgan. Sie dient lediglich der Rechtskontrolle (BAG, Beschluss v. 16.11.2005, 7 ABR 12/05). Dabei ist der Betriebsrat aber auf die Macht seiner Argumente angewiesen. Die allgemeine Überwachungspflicht gibt dem Betriebsrat keinen eigenen Anspruch, die zutreffende Anwendung einer zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Rechtsnorm gegen den Arbeitgeber gerichtlich durchzusetzen (BAG, Beschluss v. 10.6.1986, 1 ABR 59/84).

Stellt der Betriebsrat fest, dass der Arbeitgeber bestimmte, in den Überwachungsbereich des Betriebsrats fallende Normen nicht einhält oder verletzt, kann er die gegenüber dem Arbeitgeber beanstanden. Außerdem hat er die Möglichkeit, die für die staatliche Überwachung zuständigen Stellen (z. B. die Arbeitsschutzbehörden/Gewerbeaufsicht) einzuschalten. Schließlich kann er den einzelnen Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass der Arbeitgeber nach Auffassung des Betriebsrats ein dem Arbeitnehmer zustehendes Recht nicht gewährt oder verletzt.

Streitigkeiten über Vorliegen und Durchführung des Überwachungsrechts

Zu unterscheiden sind hier Streitigkeiten betreffend das Vorliegen des Überwachungsrechts, d. h. Fälle, in denen streitig ist, ob die Überwachung der Einhaltung einer bestimmten Norm überhaupt zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört oder über die Art und Weise seiner Durchführung. Diese Fragen betreffen das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, hierüber entscheiden die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren (BAG, Beschluss v. 10.6.1986, 1 ABR 59/84).

Antragsrecht

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen. Der Betriebsrat hat bei seinen Anträgen nicht nur (einseitig) die Interessen der Belegschaft, sondern auch das Wohl des Betriebs zu berücksichtigen.

Das Gesetz gibt dem Betriebsrat insoweit ein (unechtes) Initiativrecht in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob für die einzelne Maßnahme auch ein konkretes Beteiligungsrecht besteht (BAG, Beschluss v. 27.6.1989, 1 ABR 19/88).

Das Antragsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG räumt dem Betriebsrat keine zusätzlichen Mitbestimmungsrechte ein. Insbesondere kann der Betriebsrat die Befolgung seiner Anträge - auch wenn sie sachlich berechtigt sind - nicht juristisch erzwingen.

Davon unberührt bleiben selbstverständlich die Fälle, in denen (auch) nach anderen Vorschriften ein echtes Initiativrecht des Betriebsrats besteht und in denen die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG einen verbindlichen Spruch fällen kann (vgl. § 85 Abs. 2 BetrVG, § 87 Abs. 2 BetrVG, § 91 BetrVG, § 95 Abs. 2 BetrVG, § 98 Abs. 1, Abs. 3, Abs. 4 BetrVG, § 109 BetrVG, § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG, § 112 Abs. 4 BetrVG) und in denen auf Antrag eine Entscheidung des Arbeitsgerichts herbeigeführt werden kann (§ 104 BetrVG).

Soweit der Betriebsrat im Rahmen von § 80 Abs. 1 Nr. 2 einen Antrag stellt, der in seinen Zuständigkeitsbereich fällt, ist der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG, § 74 Abs. 1 BetrVG) verpflichtet, den Antrag entgegenzunehmen und sich ernsthaft mit ihm zu befassen. Dazu gehört auch die Pflicht, zum Antrag Stellung zu nehmen, gegebenenfalls auch ihn mit dem Betriebsrat zu erörtern. Eine Pflicht zur Umsetzung besteht allerdings nicht, soweit nicht einer der im BetrVG gesondert geregelten Fälle vorliegt (z. B. §§ 85 Abs. 2, 87, 91, 93, 95 Abs. 2, 98 Abs. 5, 103 Abs. 1, 104, 109, 112 Abs. 4, 112a BetrVG).

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG hat der Betriebsrat die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern. Neben § 80 Abs. 1 Nr. 2a bleibt die Verpflichtung des Betriebsrats nach § 75 Abs. 1 BetrVG zur Überwachung des Verbots der Geschlechtsdiskriminierung bestehen. Über § 75 BetrVG werden die Vorschriften des AGG, die eine Benachteiligung oder Belästigung wegen des Geschlechts untersagen, auch für den Betriebsrat im Rahmen seiner Überwachungsfunktion unmittelbar verbindlich. § 80 Abs. 1 Nr. 2a enthält über die reine Überwachungspflicht des § 75 hinaus zusätzlich allerdings noch die Pflicht des Betriebsrats, sich aktiv für die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung einzusetzen.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die durch das BetrVG-Reformgesetz v. 23. Juli 2001 in Abs. 1 eingefügte neue Nummer 2b verpflichtet den Betriebsrat, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Dies stellt eine Ergänzung der Aufgabe der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG dar. Dadurch soll es Arbeitnehmern mit Familienpflichten erleichtert werden, eine Berufstätigkeit auszuüben. Hier ist nach dem Willen des Gesetzgebers insbesondere an eine familienfreundliche Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit zu denken, die es Arbeitnehmern erlaubt, ihre familiären Pflichten, wie z. B. Betreuung kleiner Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger, mit ihren Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung zu bringen. Hierzu kann auch die Schaffung betrieblicher Betreuungseinrichtungen und die Förderung der Teilzeit in der Elternzeit (vgl. § 15 Abs. 4 BEEG, § 15 Abs. 7 BEEG) gehören. Die Aufgabe ist vom Betriebsrat auch im Rahmen der Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), beim Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung von Überstunden (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) oder im Rahmen der Mitbestimmung bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG) zu beachten.

Entgegennahme von Anregungen

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken.

Die Anregungen des einzelnen Arbeitnehmers können sich auf sämtliche betrieblichen Angelegenheiten beziehen. Damit wird dem Grundgedanken Rechnung getragen, dass der Arbeitnehmer seine Interessen auch über den Betriebsrat wahrnehmen soll. Dem Betriebsrat kommt insoweit eine Unterstützungsfunktion zu (vgl. hierzu auch § 81 Abs. 4 S. 3 BetrVG, § 82 Abs. 2 S. 2 BetrVG, § 83 Abs. 1 S. 2 BetrVG, § 84 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

Voraussetzung ist allerdings, dass es sich um Anregungen in Angelegenheiten handelt, die zum Aufgabenbereich des Betriebsrats gehören. In Betracht kommen in erster Linie Vorschläge zur besseren Gestaltung der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsablaufs und der betrieblichen Zusammenarbeit.

Der Betriebsrat ist verpflichtet, sich mit den ihm vorgetragenen Anregungen zu befassen. Er hat sie zu untersuchen und zu prüfen, in einer Sitzung zu beraten und darüber zu beschließen. Außerdem hat er die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten. Dies gilt auch für den Fall, dass er die Anregung/Beschwerde nicht für berechtigt hält.

Hinsichtlich der Anregungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung trägt die Vorschrift dem Umstand Rechnung, dass die Jugend- und Auszubildendenvertretung kein eigenständiges Antragsrecht gegenüber dem Arbeitgeber hat (vgl. § 70 BetrVG). Aus der Regelung wird deutlich, dass die Jugend- und Auszubildendenvertretung kein selbstständiges Organ der Betriebsverfassung ist, das neben dem Betriebsrat steht und gegenüber dem Arbeitgeber eigene Mitbestimmungsrechte besitzt. Sie muss ihre besonderen Interessen vielmehr über den Betriebsrat wahrnehmen.

Eingliederung schutzbedürftiger Personen

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG hat der Betriebsrat die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern. Hierzu zählen insbesondere kör-

perlich, geistig oder seelisch Behinderte, auch wenn sie nicht Schwerbehinderte im Sinne des SGB IX sind. Zur Erfüllung dieser Aufgabe hat der Betriebsrat Sorge dafür zu tragen, dass die die Beschäftigung dieser besonders schutzbedürftigen Personen regelnden Vorschriften, wie etwa des SGB IX, eingehalten werden. Der Betriebsrat soll, soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten, aktiv werden, um diesen Personen eine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb zu verschaffen, zu verbessern oder zu erhalten. Er soll insbesondere dafür sorgen, dass für die besonders schutzbedürftigen Personen geeignete Arbeitsplätze eingerichtet und Maßnahmen zum Ausgleich ihrer Behinderungen getroffen werden.

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es auch, auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken (§ 95 SGB IX) und mit dieser zusammenzuarbeiten (§ 94 SGB IX).

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 80 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat, die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung allgemein vorzubereiten, wobei sich diese Pflicht bereits aus § 63 Abs. 2 BetrVG ergibt. Zur Vorbereitung hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Information der Betroffenen, die Vermittlung von Kenntnissen und Erfahrungen und die Bereitstellung von Sachmitteln zu übernehmen. Die Durchführung der Wahl, zu welcher der Betriebsrat nach Nr. 5 ebenfalls verpflichtet ist, obliegt letztlich dem Wahlvorstand.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist im Verhältnis zum Arbeitgeber kein eigenständiges betriebsverfassungsrechtliches Organ. Sie kann nur mithilfe des Betriebsrats die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden wahrnehmen; der Betriebsrat ist und bleibt dabei der Repräsentant aller Arbeitnehmer, auch der Jugendlichen und Auszubildenden.

Ist eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt, hat der Betriebsrat mit dieser zur Förderung der Belange der von ihr repräsentierten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten.

Die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG soll der Betriebsrat die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb fördern.

Die Vorschrift ergänzt § 75 Abs. 1 S. 2 BetrVG, wonach der Betriebsrat die Pflicht hat, darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. Zur Förderungspflicht im Hinblick auf die Berufsbildung der älteren Arbeitnehmer vgl. § 96 Abs. 2 BetrVG. Seit Inkrafttreten des AGG muss allerdings auch darauf geachtet werden, dass etwaige Fördermaßnahmen nicht eine ungerichtete Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer darstellen.

Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern.

Hier ist auch auf die ebenfalls durch das BetrVG-Reformgesetz vorgenommene Ergänzung von § 43 Abs. 2 S. 3 BetrVG hinzuweisen, wonach der Arbeitgeber oder sein Vertreter mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über den Stand der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer zu berichten hat. Gleiches gilt für den Bericht des Unternehmers auf der vom Gesamtbetriebsrat einzuberufenden Betriebsräteversammlung (§ 53 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG). Außerdem wird dem Betriebsrat durch die Neufassung von § 45 S. 1 BetrVG die Möglichkeit eingeräumt, Fragen der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer als Thema auf der Betriebsversammlung zu behandeln.

Das Antragsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG räumt dem Betriebsrat kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht ein. Insbesondere kann der Betriebsrat die Befolgung eines Antrags - auch wenn er sachlich berechtigt ist - nicht juristisch erzwingen.

Davon unberührt bleiben selbstverständlich die Fälle, in denen (auch) nach anderen Vorschriften ein echtes Initiativrecht des Betriebsrats besteht und in denen die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG einen verbindlichen Spruch fällen kann (vgl. § 85 Abs. 2 BetrVG, § 87 Abs. 2 BetrVG, § 95 Abs. 2 BetrVG, § 98 Abs. 1, Abs. 3, Abs. 4 BetrVG).

Praktisch relevant werden kann in diesem Zusammenhang insbesondere die durch § 104 BetrVG eingeräumte Möglichkeit. Danach kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers verlangen, der durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört hat. Auf Antrag kann der Betriebsrat eine Entscheidung des Arbeitsgerichts herbeiführen, die den Arbeitgeber zur Entlassung oder Versetzung verpflichtet.

Soweit der Betriebsrat im Rahmen von § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einen Antrag stellt, der in seinen Zuständigkeitsbereich fällt, ist der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG, § 74 Abs. 1 BetrVG) verpflichtet, den Antrag entgegenzunehmen und sich ernsthaft mit ihm zu befassen. Dazu gehört auch die Pflicht, zum Antrag Stellung zu nehmen, gegebenenfalls ihn auch mit dem Betriebsrat zu erörtern.

Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb können auch Gegenstand von freiwilligen Betriebsvereinbarungen sein (§ 88 Nr. 4 BetrVG).

Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb

Der Betriebsrat soll sich dafür einsetzen, dass die Arbeitnehmer nicht ihren Arbeitsplatz und damit ihre Lebensgrundlage verlieren. In Anbetracht der häufigen Umstrukturierungen und Fusionen von Unternehmen sowie des damit regelmäßig verbundenen Personalabbaus soll die Beschäftigungssicherung nach dem Willen des Gesetzgebers ein Schwerpunkt der Betriebsratsarbeit sein. Zur Erfüllung dieser Aufgabe werden dem Betriebsrat außerdem eine Reihe besonderer Beteiligungsrechte eingeräumt (vgl. zur Beschäftigungssicherung insbesondere den durch das BetrVG-Reformgesetz neu eingefügten § 92a BetrVG, zur Berufsbildung § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG und § 97 Abs. 2 BetrVG, zur Einigungsstelle im Sozialplanverfahren § 112 Abs. 5 Nr. 2 BetrVG). Eine Erweiterung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ist damit aber nicht verbunden. Insbesondere kann der Betriebsrat beispielsweise bei der Anhörung zu einer Kündigung dieser nicht unter Hinweis auf seine Aufgabe der Beschäftigungssicherung im Betrieb widersprechen.

Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes/betrieblichen Umweltschutzes

Der Betriebsrat hat die allgemeine Aufgabe, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern. Diese Aufgabe wird in § 89 BetrVG konkretisiert, der Grundlage für die Tätigkeit des Betriebsrats beim betrieblichen Umweltschutz ist. Damit sich auch der Betriebsrat für dieses Ziel nachhaltig einsetzen kann, wird ausdrücklich seine Zuständigkeit auch für Fragen des betrieblichen Umweltschutzes begründet.

Der Betriebsrat besitzt kein generelles umweltpolitisches Mandat zugunsten Dritter oder der Allgemeinheit. D. h. er ist gegenüber dem Arbeitgeber auch weiterhin nicht berechtigt, sich mit umweltschutzrelevanten Fragestellungen zu befassen, die ausschließlich dem Interesse Dritter oder der Allgemeinheit dienen.

Der betriebliche Umweltschutz soll auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen (vgl. § 43 Abs. 2 BetrVG) sowie Betriebsräteversammlungen (vgl. § 45 BetrVG) thematisiert werden und in freiwilligen Betriebsvereinbarungen Regelungsgegenstand sein können (vgl. § 53 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG und § 88 Nr. 1a BetrVG).

Informationspflichten des Arbeitgebers

Anspruch auf Unterrichtung

Damit der Betriebsrat seine ihm gesetzlich obliegenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann, hat ihn der Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG

unaufgefordert, rechtzeitig und umfassend

über alle Umstände zu unterrichten, die mit seinem Aufgabenkreis zusammenhängen.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat ohne vorherige Aufforderung, d. h. „von sich aus“ zu unterrichten = „Bringschuld“

Die Unterrichtung des Betriebsrats kann formfrei erfolgen. Grundsätzlich ist daher auch die mündliche Weitergabe von Informationen, z. B. auf einer Betriebsratssitzung möglich. Insbesondere bei umfangreichen, komplexen Informationen ist der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 BetrVG regelmäßig verpflichtet, dem Betriebsrat die erforderliche Auskunft schriftlich zu erteilen (BAG, Beschluss v. 10.10.2006, 1 ABR 68/05[1]). Bei einer nur mündlichen Auskunft wird es dem Betriebsrat nämlich in einem solchen Fall häufig nicht möglich sein zu prüfen, ob sich betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben ergeben und wie er diese verantwortlich wahrnehmen kann. Maßgeblich sind insoweit die Umstände des Einzelfalls (so ausdrücklich BAG, Beschluss v. 10.10.2006, 1 ABR 68/05).

Rechtzeitig ist die Unterrichtung grundsätzlich dann, wenn der Betriebsrat sich mit der Angelegenheit noch befassen kann, bevor Maßnahmen getroffen werden, die der Mitwirkung oder Überwachung des Betriebsrats unterliegen (vgl. BAG, Beschluss v. 27.6.1989, 1 ABR 19/88). Die Unterrichtungspflicht besteht nicht erst dann, wenn feststeht, dass sich für den Betriebsrat bestimmte Aufgaben schon ergeben haben. Die Unterrichtung soll ihn vielmehr in die Lage versetzen, in eigener Verantwortung selbst zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss (BAG, Beschluss v. 28.1.1992, 1 ABR 41/91).

Die rückwärtige zeitliche Grenze liegt erst dort, wo der Betriebsrat aus den gewünschten Informationen für sein Handeln keine sachgerechten Folgerungen mehr ziehen könnte. Solange Auskünfte für den Betriebsrat weiterhin von objektivem Interesse sind, sei es um ggf. nachträgliche Korrekturen zu erreichen, sei es um für die Zukunft Alternativvorschläge unterbreiten oder die Belegschaft künftig besser beraten zu können, besteht ein Auskunftsanspruch (BAG, Beschluss v. 21.10.2003, 1 ABR 39/02). Etwas anderes gilt allerdings, wenn die vom Betriebsrat gewünschten Informationen wegen einer geänderten Betriebspraxis durch den Zeitablauf ihre Aussagekraft verloren haben.

Zu den Aufgaben des Betriebsrats i. S. v. § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG gehört auch nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. So hat der Betriebsrat z. B. zu überprüfen, ob die im

Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene Mindestruhezeit und gegebenenfalls auch die tarifliche Arbeitszeit eingehalten werden. Die dafür erforderlichen und in seinem Betrieb anfallenden Informationen hat der Arbeitgeber in geeigneter Weise zu beschaffen (BAG, Beschluss v. 6.5.2003, 1 ABR 13/02). Zum Umfang der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers aus § 80 Abs. 1 S. 1 BetrVG für den Fall, dass dieser über die vom Betriebsrat gewünschten Informationen selbst nicht verfügt, hat das BAG im Fall der Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit entschieden, dass der Arbeitgeber, der über die tatsächlichen Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter Auskunft geben soll, auf geeignete Weise dafür sorgen muss, dass die objektiv vorhandenen Daten im Betrieb zur Kenntnis genommen und mitteilbar gemacht werden (BAG, Beschluss v. 6.5.2003, 1 ABR 13/02). Anders als im Fall nicht existierender Unterlagen brauche er dazu nichts herzustellen, sondern nur etwas Gegebenes wahrzunehmen. Darauf, ob der Arbeitgeber die Daten erheben will, kommt es nicht an. Ein Verzicht auf die Erhebung von Arbeitszeitdaten der Arbeitnehmer ist keine zu respektierende Ausübung der betrieblichen Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers (so ausdrücklich BAG, Beschluss v. 6.5.2003, 1 ABR 13/02). Auch wenn der Betriebsrat einem Arbeitszeitmodell zugestimmt hat, bei dem auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet wird (Vertrauensarbeitszeit), hat der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren, dass die gesetzlichen und tariflichen Höchstarbeitszeitgrenzen - und im Streitfall der mit dem Betriebsrat vereinbarte Höchstumfang von Mehrarbeitsstunden - eingehalten werden. Dies wird von § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vorausgesetzt, denn die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats kann sich nur auf normativ gebundenes Handeln des Arbeitgebers beziehen. Die vom Arbeitgeber geforderte Beachtung normativer Vorgaben macht es unumgänglich, den Betrieb so zu organisieren, dass der Arbeitgeber die Übereinstimmung betrieblicher Abläufe mit diesen Vorgaben selbst überprüfen und erforderlichenfalls korrigierend eingreifen kann. Die Verantwortung für die Führung des Betriebs obliegt dem Arbeitgeber (§ 77 Abs. 1 BetrVG). Nach Auffassung des LAG Niedersachsen darf der Arbeitgeber auf die Feststellung der "Ist-Zeiten" nicht verzichten. Benutzt er zur Zeiterfassung kein elektronisches System, sondern "vertraut" er auf die Selbstaufschreibung der Arbeitnehmer, muss er durch wirksame Kontrollen gewährleisten, dass die Arbeitszeiten zutreffend aufgeschrieben werden (LAG Niedersachsen, Urteil v. 8.11.2004, 5 TaBV 36/04).

Wird in einem Unternehmen eine monatliche Personalstatistik geführt, die einen Abgleich des Soll-Personalstands mit dem Ist-Stand vornimmt, hat der Betriebsrat einen Anspruch aus § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG und aus § 92 BetrVG auf Vorlage dieser Statistik (LAG Niedersachsen, Beschluss v. 4.6.2007, 12 TaBV 56/06).

Wenn die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats ohne die geforderten Informationen nicht wahrgenommen werden kann, hat der Arbeitgeber die betreffenden Informationen deshalb auch dann zu beschaffen, wenn er selbst meint, auf sie verzichten zu können. Andernfalls hätte er es nach Auffassung des BAG in der Hand, die Aufgabenwahrnehmung zu verhindern oder doch den Betriebsrat gegen dessen Willen zu eigenen Erkundigungen und Datenerhebungen zu zwingen. Dafür gebe es keine gesetzliche Grundlage. Zwar enthält § 80 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG keine abschließende Regelung in dem Sinne, dass sich der Betriebsrat die für seine Tätigkeit notwendigen Informationen nur im Wege der Unterrichtung durch den Arbeitgeber oder der Hinzuziehung von Sachverständigen beschaffen dürfte (vgl. BAG, Beschluss v. 13.6.1989, 1 ABR 4/88, zu II 2 a der Gründe). Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Auskunftserteilung dadurch nachkommen könnte, dass er den Betriebsrat auf die Möglichkeit zur eigenständigen Informationsbeschaffung verweist (BAG, Beschluss v. 6.5.2003, 1 ABR 13/02).

Aushändigung von Unterlagen

Damit der Betriebsrat seine Überwachungspflichten umfassend erfüllen kann, muss der Arbeitgeber „auf Verlangen“ die zur Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen, d. h. ggf. auch aushändigen (§ 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Das Unterrichtsrecht wird durch datenschutzrechtliche Bestimmungen nicht eingeschränkt, seine Unterrichtung ist keine Datenübermittlung, da er Teil der speichernden Stelle ist (BAG, Beschluss v. 17.3.1983, 6 ABR 33/80[1]). Nach Auffassung des BAG erstreckt es sich auch auf Betriebsgeheimnisse (BAG, Beschluss v. 31.1.1989, 1 ABR 72/82)

Die Unterrichtung hat grundsätzlich in deutscher Sprache zu erfolgen, ggf. sind fremdsprachige Unterlagen in deutscher Übersetzung vorzulegen. Die Form der Unterlagen ist unerheblich, in Betracht kommen z. B. Schriftstücke, Fotos, Tonträger, Werkstücke, Messprotokolle oder Dateien.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat darüber zu informieren, welche EDV-Systeme mit welchen Betriebs- und Anwendungsprogrammen eingeführt werden sollen oder bereits im Einsatz sind.

Dem Betriebsrat ist die datenverarbeitungstechnische Funktions- und Arbeitsweise des Systems/Programms sowie die betrieblich bestimmte Arbeitsaufgabe darzustellen. Dabei kann sich der Arbeitgeber auch betriebsangehöriger Fachkräfte oder solcher des Herstellers bedienen, der Betriebsrat darf diese nicht ablehnen (BAG, Beschluss v. 4.6.1987, 6 ABR 63/85).

Zu überlassen sind nur beim Arbeitgeber (bereits) vorhandene Unterlagen (LAG München, Beschluss v. 24.6.2004, 3 TaBV 63/03). Ein Anspruch auf Herstellung oder Beschaffung von Dritten besteht nicht. Der Betriebsrat kann auch nicht verlangen, dass der Arbeitgeber Vertragspartner zur nachträglichen Vervollständigung bereits erstellter Unterlagen auffordert (LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 14.7.2006, 5 TaBV 6/05). Ebenso wenig kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber z. B. die Installierung von Messgeräten an Arbeitsplätzen verlangen, um auf diese Weise Unterlagen über die tatsächliche Lärmbelastigung der Arbeitnehmer zu erhalten.

Der Betriebsrat kann unter Umständen ein Einsichtsrecht in Verträge des Arbeitgebers mit Drittunternehmen geltend machen. Es ist anerkannt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat die mit Drittfirmen - deren Tätigkeit der Verfolgung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs des Arbeitgebers dient - abgeschlossenen Werkverträge zur Verfügung zu stellen (vgl. BAG, Beschluss vom 31.1.1989, 1 ABR 72/87).

Vertragsverhältnisse mit Dritten

Gegenstand der vom Arbeitgeber geschuldeten Unterrichtung des Betriebsrats ist auch die Beschäftigung von Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber (Betriebsinhaber) stehen. Das sind zum einen Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers, wie z. B. Leiharbeiter oder Arbeitnehmer, die aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen des Betriebsinhabers mit Dritten als deren Erfüllungsgehilfen im Einsatzbetrieb tätig werden.

Nicht dazu gehören solche Personen, die nur kurzfristig im Betrieb eingesetzt werden, wie z. B. der Elektriker, der eine defekte Stromleitung zu reparieren hat. Zum anderen können dies auch Personen sein, die keine Arbeitnehmer sind, sondern als freie Mitarbeiter im Rahmen eines Dienstvertrags mit dem Betriebsinhaber beschäftigt werden. Die Klarstellung nimmt die Rechtsprechung des BAG (BAG, Beschluss v. 31.1.1989, 1 ABR 72/87; BAG, Beschluss v. 15.12.1998, 1 ABR 9/98) zu dieser Fragestellung auf, die in den Betrieben zunehmend an Bedeutung gewinnt. Sie soll nach dem Willen des Gesetzgebers dazu beitragen, dass Streitigkeiten der Betriebsparteien über eine entsprechende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers und

eventuelle Verfahren vermieden werden. Voraussetzung ist aber auch in diesem Zusammenhang, dass ein Bezug zu einer möglichen Aufgabe des Betriebsrats besteht. Der Betriebsrat hat nur dann einen Anspruch auf Unterrichtung, wenn eine gewisse Wahrscheinlichkeit für ein Beteiligungsrecht oder für eine sonstige Aufgabe des Betriebsrats besteht (BAG, Beschluss v. 15.12.1998, 1 ABR 9/98). Dabei genügt es, dass der Betriebsrat die Auskunft benötigt, um feststellen zu können, ob ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht, es sei denn, dieses ist offensichtlich ausgeschlossen. Soweit es um die erstmalige Beschäftigung von Dritten geht, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber (Betriebsinhaber) stehen, wird regelmäßig ein Unterrichtsanspruch des Betriebsrats zu bejahen sein, da er jedenfalls prüfen können muss, ob eine für die mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 BetrVG erforderliche Eingliederung des Dritten in den Betrieb vorliegt.

Einsichtnahme in Lohn- und Gehaltslisten

Einsichtsberechtigter Personenkreis

Soweit es zur Erfüllung der allgemeinen Überwachungsaufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, kann der Betriebsausschuss (§ 27 BetrVG) oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt sein, Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu nehmen. In Betrieben mit bis 200 Arbeitnehmern, in denen keine Ausschüsse gebildet werden können, nimmt das Einsichtsrecht der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied wahr (vgl. § 27 Abs. 3 BetrVG).

Inhalt und Umfang des Einsichtsrechts

Das Recht auf Einsichtnahme erstreckt sich auf alle Arten des Entgelts, d. h. die Tarifentlohnung, übertarifliche Zulagen sowie außertarifliche Vergütungen für AT-Angestellte, selbst wenn diese einzelvertraglich vereinbart worden sind (BAG, Beschluss v. 10.2.1987, 1 ABR 72/85). Das Einsichtsrecht besteht auch in Tendenzbetrieben, und zwar ohne Unterschied, ob es sich um die Gehälter von Tendenzträgern handelt, oder nicht. Durch bloße Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats wird ein Tendenzunternehmen in der Verfolgung seiner geistig-ideellen Ziele grundsätzlich nicht gehindert oder ernsthaft beeinträchtigt. Dessen Möglichkeit zur eigenverantwortlichen Entscheidung bleibt trotz der Beteiligung des Betriebsrats in vollem Umfang erhalten. Durch die Einsicht in die Gehaltslisten von Tendenzträgern wird dem Betriebsrat auch kein verfassungsrechtlich unzulässiger Einfluss auf die geistig-ideelle Zielsetzung des Arbeitgebers eröffnet (BAG, Beschluss v. 30.6.1981, 1 ABR 26/79 zu B II 1 der Gründe; BVerwG, Beschluss v. 22.4.1998, 6 P 4/97).

Erfasst werden auch freiwillig gezahlte Prämien sowie freiwillige gelegentliche Zahlungen. Auch wenn für die Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb kein Tarifvertrag gilt, berührt dies das Einsichtsrecht nicht (BAG, Beschluss v. 30.4.1981, 6 ABR 77/78). Das Einsichtsrecht besteht nur für Löhne und Gehälter der bereits im Betrieb tätigen Arbeitnehmer, nicht für erst einzustellende Arbeitnehmer. Es erstreckt sich nicht auf die Gehälter leitender Angestellter i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Zugang zum im Betrieb gebräuchlichen SAP-Entgeltabrechnungssystem zu ermöglichen oder zu gewährleisten (LAG Nürnberg, Beschluss v. 4.8.2004, 4 TaBV 49/03).

Das Einsichtsrecht bedeutet lediglich, dass die Listen den berechtigten Betriebsratsmitgliedern vorzulegen sind. Ein Anspruch auf - auch nur zeitweilige - Aushändigung der Listen besteht nicht. Ebenso wenig besteht ein Anspruch auf - auch nur zeitweise - Überlassung von Fotokopien. Die Einsicht nehmenden haben nicht das Recht, die Listen insgesamt abzuschreiben, sie dürfen sich allerdings Notizen machen (BAG Beschluss v. 3.12.1981, 6 ABR 8/80). Werden die für die Listen erforder-

lichen Daten in EDV-Anlagen gespeichert, kann der Betriebsrat verlangen, dass mithilfe der Anlage Bruttolohn- und -gehaltslisten ausgedruckt und den Berechtigten zur Einsichtnahme vorgelegt werden (BAG, Beschluss v. 17.3.1983, 6 ABR 33/80).

Bei der Einsichtnahme dürfen keine Personen anwesend sein, die den Betriebsrat überwachen. Allerdings dürfen Personen, die auch sonst regelmäßig in dem Raum arbeiten, in dem die Einsichtnahme zu erfolgen hat, dort weiterarbeiten. Diese Anwesenheit darf aber nicht zu einer Überwachung des Betriebsrats benutzt werden. Arbeitet der Arbeitgeber selbst in dem Raum der Einsichtnahme, so hat er sich deshalb einer Überwachung zu enthalten (BAG, Beschluss v. 16.8.1995, 7 ABR 63/94). Das Einsichtsrecht erstreckt sich nur auf die Bruttobezüge und gilt nicht für eventuelle Nettolisten.

Grenzen des Auskunftsanspruchs

Die Grenzen des Auskunftsanspruchs des Betriebsrats liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 6.6.2007, 7 TaBV 8/07). Erst dann kann nach Auffassung des BAG nicht mehr davon gesprochen werden, dass die Auskunft zur Durchführung von Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sei. Eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben genügt (BAG, Beschluss v. 15.12.1998, 1 ABR 9/98). Daraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (vgl. BAG, Beschluss v. 24.1.2006, 1 ABR 60/04). Der so zu prüfende Informationsanspruch des Betriebsrats kann gem. § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG erforderlich machen, dass die zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind (vgl. BAG, Beschluss v. 19.10.1999, 1 ABR 75/98).

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse begrenzen den Auskunftsanspruch allerdings nicht. Für den Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der 1. Senat des BAG in seiner Entscheidung vom 31.1.1989, 1 ABR 72/82, ausgesprochen, dass eine erforderliche Auskunft vom Arbeitgeber nicht deswegen verweigert werden könne, weil Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet würden; jedenfalls dann nicht, wenn es sich nicht um eine Auskunft in wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne von § 106 Abs. 3 BetrVG handelt.

Entsprechende Anwendung auf den Auskunftsanspruch nach § 5 EBRG (Europäischer Betriebsrat)

Die Maßstäbe des Auskunftsanspruchs des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG gelten nach Auffassung des BAG nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit entsprechend für den Auskunftsanspruch nach § 5 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte (EBRG). Der Betriebsrat kann in diesem Zusammenhang vom Arbeitgeber die Auskünfte verlangen, die er benötigt, um beurteilen zu können, ob die Voraussetzungen für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder die Vereinbarung eines Verfahrens zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen vorliegen. Erforderlich, aber auch ausreichend ist eine gewisse tatsächliche Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Voraussetzungen des EBRG erfüllt sind (BAG, Beschluss v. 30.3.2004, 1 ABR 61/01). Vom Auskunftsanspruch umfasst sein können danach insbesondere bestehende Beteiligungen einer deutschen Gesellschaft und ihrer Gesellschafter an Unternehmen in anderen EU-Staaten, um dem Betriebsrat die Beurteilung zu ermöglichen, ob ein beherrschender Einfluss auf Unternehmen in anderen europäischen Staaten besteht.

Betriebliche Auskunftspersonen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Dies soll in der Weise geschehen können, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Einzelfalllösung hinzugezogen wird oder aber auch ein oder mehrere sachkundige Arbeitnehmer zusammen mit Betriebsratsmitgliedern Arbeitskreise bilden können, um zu wichtigen komplexen Themen wie z. B. Qualifizierung, Beschäftigungssicherung oder Gesundheitsschutz im Betrieb eigene fundierte Vorschläge erarbeiten zu können. Die Vorschrift umfasst allerdings keine Beratungstätigkeit der Auskunftspersonen. Über mögliche Vorschläge zu beraten - und erst recht zu entscheiden - fällt ausschließlich in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat die betriebliche(n) Auskunftsperson(en) zur Verfügung zu stellen. Voraussetzung für eine Zurverfügungstellung ist, dass diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Die Frage der Erforderlichkeit ist gegebenenfalls vor den Arbeitsgerichten im Beschlussverfahren zu klären (§ 2a ArbGG, § 80 ff. ArbGG).

Ist die Hinzuziehung einer betrieblichen Auskunftsperson „erforderlich“, hat der Betriebsrat auf die Hinzuziehung einen Anspruch.

Die Auswahl der betrieblichen Auskunftsperson, die dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen ist, obliegt aber grundsätzlich dem Arbeitgeber. Nach § 80 Abs. 2 S. 3 HS 2 BetrVG hat dieser allerdings die Vorschläge des Betriebsrats, z. B. zur Person des sachkundigen Arbeitnehmers, zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten dem nicht entgegenstehen. Bei dem Begriff „betriebliche Notwendigkeiten“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Dieser ist im Streitfall von den Arbeitsgerichten im Beschlussverfahren jeweils unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls auszufüllen. Der Arbeitgeber wird die Zurverfügungstellung eines Arbeitnehmers wohl nicht mit der Begründung verweigern können, er halte einen anderen Arbeitnehmer für geeigneter, das Informationsbedürfnis des Betriebsrats zu befriedigen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers betrifft die Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern i. S. v. § 5 Abs. 1 BetrVG. Eine Verpflichtung und (Berechtigung), dem Betriebsrat leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG) zur Verfügung zu stellen, besteht nicht. Zu den sachkundigen Arbeitnehmern gehören nur solche des Betriebs, nicht aber alle unternehmensangehörigen Arbeitnehmer.

Die Einführung der „betrieblichen Auskunftspersonen“ soll eine Zwischenstufe zwischen der ausschließlichen Befassung des Betriebsrats und der Zuziehung von Sachverständigen nach dem unveränderten § 80 Abs. 3 S. 1 BetrVG darstellen. Nach Auffassung des Gesetzgebers könne so interner Sachverstand genutzt werden, und zwar möglicherweise als Alternative zur Hinzuziehung eines Sachverständigen. Ob betriebsinterner Sachverstand im Einzelfall ausreicht, oder doch auf einen externen Sachverständigen zurückgegriffen werden muss, soll der Betriebsrat im pflichtgemäßen Ermessen anhand des einzelnen Sachverhalts und der als Auskunftspersonen in Betracht kommenden Arbeitnehmer entscheiden müssen.

Die betrieblichen Auskunftspersonen sind insbesondere in den Schutzbereich von § 78 BetrVG einbezogen. Außerdem unterliegen sie der Geheimhaltungsverpflichtung gemäß § 80 Abs. 4 BetrVG i. V. m. § 79 BetrVG.

Der Arbeitgeber ist im Rahmen seines Direktionsrechts berechtigt, den Arbeitnehmer zur Auskunftserteilung an den Betriebsrat zu verpflichten. Der vom Betriebsrat angeforderte und

vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer kann die Erteilung von Auskünften nicht verweigern.

Für den sachkundigen Arbeitnehmer ist die Auskunftstätigkeit gegenüber dem Betriebsrat Teil seiner Arbeitsleistung. Die Tätigkeit ist deshalb - einschließlich etwaiger Mehrarbeit - vertragsgemäß zu vergüten.

Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht auf eine Auskunftsperson einigen, entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren über das Bestehen und den Inhalt des Anspruchs des Betriebsrats.

Externe Sachverständige

Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Eine Sachverständigentätigkeit i. S. d. Gesetzes liegt vor, wenn dem Betriebsrat in einer konkreten, aktuellen Frage die erforderliche Hilfestellung gewährt werden soll (BAG, Beschluss v. 13.9.1977, 1 ABR 67/75). Die Hinzuziehung eines Sachverständigen ist nur dann „erforderlich“, wenn für die konkrete Aufgabenstellung weitergehender Informationsbedarf besteht, und sich der Betriebsrat das erforderliche Wissen anderweitig nicht beschaffen kann. Daher muss der Betriebsrat zuvor erst alle innerbetrieblichen Informationsmöglichkeiten ausgeschöpft haben (BAG, Beschluss v. 26.2.1992, 7 ABR 51/90).

Nach der Rechtsprechung des BAG fehlt es an der Erforderlichkeit für die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 S. 1 BetrVG, wenn sich der Betriebsrat die fehlende Sachkunde kostengünstiger als durch die Beauftragung des Sachverständigen verschaffen kann.

Der Betriebsrat ist aus den Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Verhältnismäßigkeit verpflichtet, zum Erwerb des notwendigen Fachwissens zunächst die innerbetrieblichen Erkenntnisquellen zu erschließen, ehe die mit Kosten verbundene Beauftragung eines Sachverständigen als erforderlich angesehen werden kann (BAG, Beschluss v. 4.6.1987, 6 ABR 63/85, zu B II 1 b der Gründe).

Die Mitglieder des Betriebsrats haben sich insbesondere um die selbstständige Aneignung der notwendigen Kenntnisse zu bemühen und ggf. weitere, ihnen vom Arbeitgeber gebotene Möglichkeiten der Unterrichtung durch sachkundige Arbeitnehmer des Betriebs oder Unternehmens zu nutzen, d. h. auch die sog. betrieblichen Auskunftspersonen (BAG, Beschluss v. 16.11.2005, 7 ABR 12/05). Dies darf der Betriebsrat nicht von vornherein mit der pauschalen Begründung ablehnen, diese Personen besäßen nicht das Vertrauen des Betriebsrats, weil sie im Dienste des Arbeitgebers stünden und deshalb nicht als neutral oder objektiv angesehen werden könnten (BAG, Beschluss v. 26.2.1992, 7 ABR 51/90, zu B III 1 b der Gründe)

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat setzt voraus, dass dieser dem Betriebsrat fehlende Fachkenntnisse vermitteln soll, die dieser zur Wahrnehmung einer konkreten Aufgabe nach dem BetrVG benötigt. Das folgt daraus, dass der Betriebsrat erst "bei der Durchführung seiner Aufgaben" einen Sachverständigen hinzuziehen kann. Aufgabe des Sachverständigen ist es nicht, dem Betriebsrat fehlende Fachkenntnisse in bestimmten Angelegenheiten generell und auf Vorrat zu vermitteln (BAG, Beschluss v. 25.7.1989, 1 ABR 31/88). Dem Erwerb solcher erforderlichen oder geeigneten Kenntnisse für die Tätigkeit des Betriebsrats dienen die Schulungsansprüche des Betriebsrats und der Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 6 BetrVG oder § 37 Abs. 7 BetrVG. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt damit erst dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat in der zu beurteilenden Angelegenheit abschließend unterrichtet hat, dem Betriebsrat dann immer noch die erforderliche Sachkunde fehlt und er sich diese auch nicht kosten-

günstiger, etwa durch den Besuch einschlägiger Schulungen oder durch Inanspruchnahme sachkundiger Betriebs- oder Unternehmensangehöriger verschaffen kann (BAG, Beschluss v. 26.2.1992, 7 ABR 51/90).

Auch Rechtsanwälte können Sachverständige sein, z. B. dann, wenn der Betriebsrat sich von ihnen gutachterlich in Rechtsfragen beraten lässt, für die ihm eigene (Rechts-)Kenntnisse fehlen. Rechtskenntnisse können Fachkenntnisse nach § 80 Abs. 3 BetrVG sein. Entscheidend ist, ob der Anwalt vom Betriebsrat zumindest auch zur Vorbereitung eines Rechtsstreits, zur Wahrung und Verteidigung von Rechten des Betriebsrats oder allein deshalb beauftragt wird, um ihm notwendige Rechtskenntnisse zu vermitteln, die er - unabhängig von einer gerichtlichen oder außergerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber - für seine Betriebsratsarbeit benötigt oder die für ihn zur Bewältigung von Ausnahmesituationen erforderlich sind (LAG Köln, Beschluss v. 2.2.2007, 4 TaBV 61/06). Die Erstattung eines schriftlichen Gutachtens ist nicht notwendig. Der Sachverständige muss auch nicht "neutral" sein. Wenn der Rechtsanwalt den Betriebsrat aber beispielsweise in Interessenausgleichs- oder Sozialplanverhandlungen mit dem Arbeitgeber vertritt, ist er kein Sachverständiger im Sinne von § 80 Abs. 3 BetrVG. Gleiches gilt bei Vertretung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren.

Für die Beantwortung der Frage, ob die Zuziehung eines Sachverständigen zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, kommt es darauf an, ob nach dem Standpunkt eines vernünftigen Dritten unter Berücksichtigung des Kenntnisstands des Betriebsrats und der Anforderungen der konkreten, durchzuführenden Aufgabe, die Vermittlung der fehlenden fachlichen Kenntnisse durch einen Sachverständigen notwendig ist.

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen auf Kosten des Arbeitgebers erfordert eine vorherige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Anderenfalls ist der Arbeitgeber zur Tragung der Sachverständigenkosten nicht verpflichtet.

Die Vereinbarung muss nicht nur die Zuziehung des Sachverständigen als solche, sondern auch die vom Sachverständigen zu beantwortenden Fragen, seine Person, die Höhe des Honorars und ggf. weitere Einzelheiten seines Tätigwerdens umfassen (BAG, Beschluss v. 19.4.1989, 7 ABR 87/87).

Kommt es nicht zur näheren Vereinbarung über die Hinzuziehung des Sachverständigen, kann der Betriebsrat eine arbeitsgerichtliche Entscheidung darüber herbeiführen. Wird einem solchen Antrag stattgegeben, darf der Betriebsrat nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses den Sachverständigen hinzuziehen (BAG, Beschluss v. 19.4.1989, 7 ABR 87/87). Die arbeitsgerichtliche Entscheidung tritt dann an die Stelle der Vereinbarung.

Geheimhaltungspflicht

Die bislang in Abs. 3 S. 2 geregelte Geheimhaltungspflicht der Sachverständigen wird nunmehr zusammen mit der Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen in einem neuen Abs. 4 geregelt. Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt nach dem durch das BetrVG-Reformgesetz vom 23. Juli 2001 eingeführten § 80 Abs. 4 BetrVG, § 79 BetrVG entsprechend.

Streitigkeiten

Streitigkeiten im Rahmen des § 80 BetrVG, insbesondere über das Bestehen von Informations- und Vorlagepflichten, werden im Beschlussverfahren nach § 2a ArbGG, §§ 80 ff. ArbGG ausgetragen. Die Entgeltansprüche einer betrieblichen Auskunftsperson für die Zeit, während sie dem Betriebsrat zur Verfügung stand, sind (wie Arbeitsentgelt) im Urteilsverfahren geltend zu machen. Weitere Einzelheiten siehe Rz. 17 bezüglich

des Überwachungsrechts des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und Rz. 53 zur Frage der "Erforderlichkeit" der Hinzuziehung einer betrieblichen Auskunftsperson oder eines externen Sachverständigen.

Quellen, sofern nicht im Text angegeben: Personaloffice, Haufe Verlag 2011; Fitting, Handkommentar BetrVG 25. Aufl. 2011

Aus der Rechtsprechung

Auskunftsanspruch bei "Vertrauensarbeitszeit"

Zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG benötigt der Betriebsrat im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit Kenntnisse von Beginn und Ende der täglichen und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten kann. Er muss sich deshalb über die genannten Daten in Kenntnis setzen und kann dem Betriebsrat die Auskunft hierüber nicht mit der Begründung verweigern, er wolle die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer wegen einer im Betrieb eingeführten "Vertrauensarbeitszeit" BAG, 06.05.2003 - 1 ABR 13/02

Hinzuziehung eines Sachverständigen

1. Es zählt zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, die in Formulararbeitsverträgen enthaltenen Bestimmungen auf ihre Vereinbarkeit mit den Vorgaben des Nachweisgesetzes sowie mit dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu überwachen.

2. Das Überwachungsrecht umfasst keine Zweckmäßigkeitskontrolle, sondern nur eine Rechtskontrolle der in den Formulararbeitsverträgen enthaltenen Vertragsklauseln.

3. Der Betriebsrat muss vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG alle ihm zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen nutzen, um sich das notwendige Wissen anzueignen. Die Beauftragung eines Sachverständigen ist daher nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat nicht zuvor bei dem Arbeitgeber um die Klärung der offenen Fragen bemüht hat. BAG, 16.11.2005 - 7 ABR 12/05

Mitarbeiterbefragung

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG Auskunft über die Auswertung einer im Betrieb durchgeführten Umfrage verlangen, wenn hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass die dabei gewonnenen Erkenntnisse Aufgaben des Betriebsrats betreffen.

Für den erforderlichen Grad der Wahrscheinlichkeit ist der jeweilige Kenntnisstand des Betriebsrats maßgeblich. Die Anforderungen sind umso niedriger, je weniger der Betriebsrat aufgrund der ihm bereits zugänglichen Informationen beurteilen kann, ob die begehrten Auskünfte tatsächlich zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich sind.

BAG, Beschluss vom 8. Juni 1999 - 1 ABR 28/97

Rechtsanwalt als Sachverständiger des Betriebsrats

Ein Betriebsrat kann aus Anlass von Beratungen über den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans einen Rechtsanwalt als Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG

hinzuziehen. Bei Erforderlichkeit kann das notwendige Einverständnis des Arbeitgebers hierfür durch das Arbeitsgericht ersetzt werden.

Im Hinblick auf die entstandenen Kosten hat der Betriebsrat einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Will er diesen Anspruch an einen Dritten, z.B. an den Rechtsanwalt, abtreten, so bedarf es hierzu eines entsprechenden Betriebsratsbeschlusses. Der Freistellungsanspruch des Betriebsrats wandelt sich dann mit ordnungsgemäß beschlossener Abtretung in einen Zahlungsanspruch um.

BAG, Beschluss vom 13. Mai 1998 - 7 ABR 65/96

Sachverständiger per einstweiliger Verfügung

Wird der Betriebsrat von einem Sequester zur Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan aufgefordert, so kann die Hinzuziehung eines Sachverständigen gem. § 80 Abs. 3 BetrVG erforderlich sein und die Zustimmung des Arbeitgebers durch einstweilige Verfügung ersetzt werden.

Die Eilbedürftigkeit ergibt sich aus der gesetzlichen Neuregelung des § 113 Abs. 3 BetrVG und den §§ 120, 122 InsO.

Arbeitsgericht Wesel, Beschluss vom 26. Mai 1997 - 2 BV Ga 6/97 (rechtskräftig)

Rechtsanwaltskosten

Die Erstattungsfähigkeit von außergerichtlichen Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats hängt nicht davon ab, ob bereits ein konkreter Rechtsstreit drohte. Maßgeblich ist lediglich, dass der Betriebsrat davon ausgehen konnte, dass sich durch die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts im konkreten Fall eine friedliche Beilegung erreichen ließe.

Für die Unterscheidung zwischen einer anwaltlichen Vertretung und einer Tätigkeit als Sachverständiger ist entscheidend, dass der Rechtsanwalt zur Durchsetzung der Rechte des Betriebsrats und seiner Mitglieder beauftragt wurde.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 20. Juli 1999 - 3 TaBV 16/99 (rechtskräftig)

Unterlagen für den Betriebsrat

Der Konkursverwalter ist verpflichtet, dem Betriebsrat gem. § 80 Abs. 2 BetrVG die Veräußerungs- bzw. Übertragungsverträge vorzulegen, mit denen er das Vermögen und die Inbetriebnahme- und Gewährleistungspflichten gegenüber Kunden aus dem Vermögen der Gesamtschuldnerin (aus der Konkursmasse) auf einen Erwerber/Betriebsübernehmer übertragen hat.

LAG Berlin, Beschluss vom 6. August 1997 - 13 TaBV 3/97 (rechtskräftig)

Das DHV-Bildungswerk e.V. bietet ein umfangreiches, regionales Schulungsangebot für Betriebsräte und Personalräte sowie für die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) an.

Teilnehmen können alle Betriebsratsmitglieder (BetrVG § 37 Abs. 6) bzw. Personalratsmitglieder (PersVerG § 46 Abs. 6), unabhängig davon, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder welcher Gewerkschaft sie angehören.

Besuchen Sie unsere Webseite www.dhv-cgb.de und informieren Sie sich über unser umfangreiches Schulungsangebot.

Wir freuen uns auf Sie!