

So klappt es mit den Mitteilungspflichten des Arbeitgebers

INFORMATIONEN Betriebsräte können ihre Aufgaben nach dem BetrVG nur dann zielgerichtet ausüben und die Interessenvertretung der Belegschaft wahrnehmen, wenn sie über die verschiedensten betrieblichen Angelegenheiten ausführliche Kenntnisse haben und unterrichtet sind.

VON GERDA REICHEL

Spiegelbildlich mit den Ansprüchen des Betriebsrats auf Unterrichtung in den verschiedenen Angelegenheiten bestehen sogenannte Mitteilungspflichten des Arbeitgebers, die auf verschiedenen Rechtsgrundlagen beruhen können. Diese ergeben sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) selbst und im Zusammenspiel des Betriebsverfassungsrechts mit anderen Regelungsgrundlagen (u. a. Gesetze, Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge). Häufig und wiederkehrend versäumen es Arbeitgeber unwissentlich, den Betriebsrat in allen Angelegenheiten von Bedeutung von sich aus zu informieren. Allerdings kommt es auch dazu, dass der Arbeitgeber hier die Mitteilungspflichten nicht oder nicht umfassend oder nicht rechtzeitig beachtet.

Welche Mitteilungspflichten bestehen und wie kann der Betriebsrat diese geltend machen?

Hierbei kann man zunächst die verschiedenen Stufen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats berücksichtigen. So hat der Arbeitgeber Mitteilungspflichten, die sich rein auf die Information des Betriebsrats erstrecken (hier insbesondere die wichtige Vorschrift des § 80 Abs. 2 BetrVG), gleichzeitig existieren aber auch entsprechende weitergehende Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Soweit die Beteiligung des Betriebsrats in

einer weitergehenden Mitbestimmung besteht, ist dabei immer zu beachten, dass der Arbeitgeber selbstverständlich auch zur Information und Mitteilung zu diesen Sachverhalten verpflichtet ist. Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers ergibt sich jedenfalls immer dann, wenn eine gesetzliche Regelung dies vorsieht und dem Betriebsrat Informationsrechte und/oder Unterrichtsansprüche zustehen.

Allgemeiner Unterrichtsanspruch

Die grundlegendste Vorschrift über die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers ergibt sich aus § 80 Abs. 2 BetrVG:

Der Betriebsrat hat zur Durchführung seiner Aufgaben einen entsprechenden Informationsanspruch. Hierbei muss der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten und ihm auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen. Streit besteht hier häufig gerade im Hinblick auf die Frage, ob die Aufgabe dem Betriebsrat obliegt. Die Aufgaben des Betriebsrats ergeben sich zunächst aus den allgemeinen Aufgaben, hier vor allem aus der Klausel des § 80 Abs. 1 BetrVG. Hier wird in den Nummern 1 bis 9 im Einzelnen dargestellt, welche Aufgaben der Betriebsrat hat. Soweit daher Angelegenheiten in dem Zusammenhang mit den hier geltenden Regelungen und Regelungsinhalten

DARUM GEHT ES

1. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Betriebsrat diverse Mitteilungspflichten.
2. Ist der Betriebsrat nicht informiert, kann er seine Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, nicht nachkommen.
3. Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten nicht nach, kann ihn der Betriebsrat im Rahmen des Monatsgesprächs dazu auffordern oder den Gerichtsweg beschreiten.

Nur aufgrund von zutreffenden Informationen ist der Betriebsrat in der Lage, Mitbestimmungssachverhalte überhaupt festzustellen und Lösungen anzubieten.



stehen würden, muss der Arbeitgeber insoweit unaufgefordert und ohne vorherige Konkretisierung des Betriebsrats von sich aus unterrichten. Der Betriebsrat wird aber in vielen Fällen festzustellen haben, dass Arbeitgeber dazu neigen, Informationen nur spärlich oder sparsam freiwillig herauszugeben. Es ist daher häufig angezeigt, dem Arbeitgeber den konkreten Bezug einer Aufgabe zu einem Auskunfts- oder Informationsanspruch bereits vorzulegen. Bei einigen Sachverhalten dürfte dies offenkundig sein (Arbeitssicherheitssachverhalte, Arbeitszeitgesetz, Durchführung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen). Bei anderen Themen ist der Aufgabenbezug für den Betriebsrat schwieriger herzustellen, aber gerade aufgrund der weiten Fassung in den Nummern 1 bis 9 durchaus zu gestalten.

Speziell: Auskunftsanspruch zu 3G

Aktuell ergibt sich die Frage, inwieweit beispielsweise ein Auskunftsanspruch des Betriebsrats zu der Umsetzung der 3G-Zutrittsregelung zum Betrieb besteht. Die Regelung beruht auf § 28 b Infektionsschutzgesetz (IfSG). Es handelt sich auch um eine Schutznorm zugunsten der Arbeitnehmer, die der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu

überwachen hat. Der Betriebsrat hat ebenfalls die datenschutzrechtlichen Sachverhalte zu überwachen. Der Betriebsrat ist daher z. B. auf jeden Fall zu informieren, wo und in welcher Form welche Zertifikate gespeichert werden, aber auch, wer diese sehen kann.

GUT ZU WISSEN

Daneben stehen selbstverständlich die weitergehenden Rechte des Betriebsrats zur Frage der Ausgestaltung der 3G-Regelung im Betrieb im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung. Betroffen können u. a. Fragen von Ordnung und Verhalten im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) und zum Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) sein. Hier kann der Betriebsrat natürlich mitgestalten!

Soweit der Informationsanspruch auch im Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich des Betriebsrats besteht, kann der Arbeitgeber die Auskunft auch nicht unter Berufung auf den Datenschutz der Beschäftigten verwehren. Es ist zwischenzeitlich die anerkannte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), dass

die Vorschrift des BetrVG eine gesetzliche Grundlage für den Arbeitgeber ist, entsprechende Daten zu erfassen und auch dafür diese an den Betriebsrat weiterzuleiten. Der Arbeitgeber kann daher Informationen nicht unter Berufung auf den Datenschutz verweigern.

Expertentipp: Aufgrund der Neuregelung des Datenschutzes für den Betriebsrat durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz zum 18.6.2021 in § 79a BetrVG ist es so, dass der Arbeitgeber nunmehr die verantwortliche Stelle im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist.

»Der Arbeitgeber kann Informationen nicht unter Berufung auf den Datenschutz verweigern.«

GERDA REICHEL

Gleichzeitig kann der Arbeitgeber dem Betriebsrat keine Weisungen erteilen. Diesen Konflikt versucht das Betriebsrätemodernisierungsgesetz aufzulösen, indem sich hier die Betriebsparteien gegenseitig »unterstützen« sollen. Wie sich dies in der Rechtsprechung ausgestaltet wird, bleibt abzuwarten. Bereits erkennbar dürfte jedoch sein, dass der Arbeitgeber Folgendes verlangen kann: Der Betriebsrat muss ihm und/oder dem Datenschutzbeauftragten die Behandlung der personenbezogenen Daten im Rahmen der Betriebsratstätigkeit darlegen. Dies war allerdings bei besonders sensiblen Daten bereits Stand der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG, wie bereits in der Vergangenheit zu Auskunftsansprüchen nach § 80 BetrVG entschieden.

Expertentipp: Die Betriebsräte sollten spätestens jetzt insbesondere für sensible personenbezogene Daten entsprechende Konzepte zur Aufbewahrung, Lesbarkeit und Leseberechtigung sowie Löschfristen erarbeiten und auch anwenden. Damit kann der Arbeitgeber die

Herausgabe von Unterlagen nicht pauschal wegen des Datenschutzes verweigern.

Spezielle Auskunftsansprüche

Mitteilungspflichten des Arbeitgebers ergeben sich aber auch aus anderen Vorschriften und aus solchen, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats vorsehen:

- Alle Anfragen im Bereich der Personalplanung und bei der Gestaltung von Arbeitsplatzthemen im weitesten Sinne (§§ 90, 92 Abs. 1 BetrVG).
- Personelle Einzelmaßnahmen und Informationen bezüglich der leitenden Angestellten (§§ 99, 105 BetrVG).
- Informationspflicht der Belegschaft im Rahmen einer Betriebsversammlung (§ 43 Abs. 2 BetrVG).
- Beabsichtigte und bevorstehende Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG).
- Gegenüber dem Wirtschaftsausschuss.

Bei weitergehenden Anhörungs- und Beratungsrechten hat der Arbeitgeber ebenfalls von sich aus Mitteilungen zu tätigen, hier u. a. bei folgenden Fragestellungen:

- Kündigungssachverhalte (§§ 102, 103 BetrVG).
- Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung (hier § 87 BetrVG).

Die Auskunftsansprüche stehen nebeneinander und überlagern sich sicherlich teilweise. Bei den spezielleren ist die Auskunft allerdings detaillierter zu fassen.

Vorgehen des Betriebsrats

Will der Betriebsrat konkrete Themen und Fragen stellen, empfiehlt sich – wenn der Arbeitgeber die Mitteilungen von sich aus unterlässt oder aber auf allgemeine Anfragen nicht reagiert – folgendes Vorgehen: Zunächst kommt es in Betracht, den Arbeitgeber hier im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Rahmen des Monatsgesprächs vorgelagert zu entsprechender Unterrichtung aufzufordern. Hierzu ist der Arbeitgeber gerade auf Grundlage der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 1 BetrVG) verpflichtet. Der Betriebsrat sollte sodann zunächst im Rah-



► Erfahrt mehr zu den Auswirkungen des Betriebsrätemodernisierungsgesetz auf den Datenschutz im Beitrag »Neu oder alles beim Alten?«, AiB 9/2021, S. 30. Online abrufbar unter: www.bund-verlag.de/aib-2022-3-2

Die Kräfte des Tarifvertrags



Lang / Schaumburg

Handbuch Tarifvertrag

Geschichte – Praxis – Perspektiven
2022, 610 Seiten, gebunden
€ 48,-
ISBN 978-3-7663-7157-7

bund-shop.de/7157

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

men einer Sitzung eine Beschlussfassung über den Gegenstand und Inhalt der angeforderten Unterlagen und Unterrichtsinhalte herbeiführen. Auch ist es für das weitere Vorgehen sinnvoll, hier einen konkreten Aufgabenbezug herzustellen – beispielsweise die Überwachung des Arbeitszeitgesetzes, Wahrnehmung der Schutzpflichten nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX, Überwachung der Einhaltung des Tarifvertrags, Einhaltung von Gesundheitsschutzvorgaben. Dem Arbeitgeber ist sodann Gelegenheit zur umfassenden Unterrichtung mit einer angemessenen Frist zu geben. Sollte die Arbeitgeberseite immer noch nicht reagieren, bleibt dem Betriebsrat nichts anderes übrig, als hier weitergehende Schritte zu prüfen.

Weitere Schritte bei Aufgaben des Wirtschaftsausschusses

Handelt es sich um Angelegenheiten, die den Wirtschaftsausschuss (vgl. hier § 106 BetrVG) betreffen, ist anzuraten, dass der Wirtschaftsausschuss ein entsprechendes Auskunftsverlangen stellt. Wenn der Arbeitgeber dies erneut verweigert, kann der Betriebsrat nach entsprechendem Verlangen auf Unterrichtung eine Einigungsstelle hierzu anrufen (Sondervorschrift des § 109 BetrVG in allen Fragen des Wirtschaftsausschusses).

Durchsetzung durch den Betriebsrat

In allen anderen Sachverhalten kommt es in Betracht, dass der Betriebsrat den Informationsanspruch gerichtlich im Wege eines Verfahrens beim Arbeitsgericht durchsetzt. Es empfiehlt sich, die entsprechende Durchführung vorher extern beraten zu lassen, um etwaige Erfolgsaussichten abzuklären. Nachteil dieser Vorgehensweise ist in der Regel die zeitliche Abfolge, da Gerichtsverfahren in der ersten Instanz allein in der Regel zwischen vier bis zwölf Monate andauern können. Sollte es sich um Sachverhalte handeln, die keinerlei Aufschub dulden, käme insoweit auch eine einstweilige Verfügung im Ausnahme- und Einzelfall in Betracht. Hier dürfte es allerdings darauf ankommen, dass keinerlei Verzögerung eintreten darf, um die Rechte des Betriebsrats zu wahren. Soweit der Arbeitgeber sich hartnäckig und in grober Weise den berechtigten Auskunftsverlangen des Betriebsrats verwei-

gert, kann der Betriebsrat ein Verfahren wegen eines groben Verstoßes gegen die betriebsverfassungrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG einleiten. Dabei muss es sich aber um eine erhebliche, grobe Pflichtverletzung handeln, die mit einer gewissen Wiederholungsgefahr und Schwere behaftet ist. Soweit der Arbeitgeber aber wiederholt und massiv die Rechte des Betriebsrats verletzt, wäre dies in Betracht zu ziehen.

AUF EINEN BLICK

Kurzcheckliste zur Durchsetzung von Auskunftsansprüchen:

- Welche Informationen benötigen wir?
- Grundlage für Informations-/Auskunftsanspruch (Gesetz, Tarif, Betriebsvereinbarung?)
- Ggf. Prüfung Aufgabenbezug
- Auskunftsanspruch gegenüber Arbeitgeber bekannt?
- Aufforderung gegenüber Arbeitgeber in Schrift-/Textform nach Beschlussfassung
- Bei Weigerung/Nichtbeachtung durch den Arbeitgeber: Einleitung gerichtliches Verfahren (ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats zur Durchführung eines Gerichtsverfahrens sowie ggf. Beauftragung externer Beratung und Vertretung)

Pflichten vehement einfordern

Betriebsräte haben weitgehende Informationsansprüche. Es bleibt daher nur anzuraten, diese auf Grundlage der Mitteilungspflichten des Arbeitgebers immer wieder vehement einzufordern und ggf. auch durchzusetzen. Nur auf Grundlage von zutreffenden Informationen ist die Betriebsratsseite hier in der Lage, Mitbestimmungssachverhalte überhaupt festzustellen, entsprechende Forderungen im Sinne der Belegschaft zu erarbeiten, Probleme zu erkennen und Lösungen auf gleicher Augenhöhe anzubieten. ◀



Gerda Reichel, Rechtsanwältin,
CNH Anwälte, Essen.