

1. Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats

Allgemeines zum Informationsanspruch des Betriebsrats:

a) Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Informationen von sich aus erteilen muss, ohne dass es einer Anfrage des Betriebsrats bedarf.

b) Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf sein Verlangen hin alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen arbeitgeberseitig zu erteilen. Dies ist ein genereller Informationsanspruch und betrifft nicht nur die im § 80 Abs. 1 BetrVG beschriebenen allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats, sondern alle gesetzlichen Aufgaben, die ihm zukommen, insbesondere die aus dem BetrVG, aber auch aus Nebengesetzen.

Durch diese Unterrichtung soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, in eigener Verantwortung prüfen zu können, ob sich für ihn Aufgaben ergeben, und ob er zur Wahrnehmung seiner Aufgaben tätig werden muss; vgl. Fitting § 80 Rn. 51. Daneben soll der Betriebsrat damit naturgemäß in die Lage versetzt werden, die geplante Arbeitgebermaßnahme zu erfassen und im Rahmen seiner Beteiligungsrechte beeinflussen zu können. Dies setzt eine rechtzeitige und umfassende Information voraus.

Rechtzeitig ist die Informationserteilung erfolgt, wenn der Betriebsrat zeitlich noch in der Lage ist, die Arbeitgeberentscheidung zur betreffenden Maßnahme beratend zu beeinflussen, die Entscheidung auf Arbeitgeberseite noch nicht abschließend gefällt ist. Umfassend ist die Informationserteilung erfolgt, wenn der Betriebsrat alleine aufgrund der vorgelegten Unterlagen die Maßnahme vollständig erfassen kann, ohne auf eigene Recherche angewiesen zu sein; vgl. dazu Fitting § 80 Rn. 55.

Überblick über Informations- und Beratungsrechte aus dem BetrVG

- § 85 Abs. 3 BetrVG
Unterrichtung über die Behandlung von Arbeitnehmerbeschwerden, d.h. ob und wenn ja, wie der Beschwerde abgeholfen wird
- § 89 Abs. 1 und 2 BetrVG
Beratungsrecht bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren und Information über die zuständige Stelle für Arbeitsschutz, Unfallverhütung und betrieblichen Umweltschutz
- § 89 Abs. 4 BetrVG
Unterrichtung und Teilnahme an den Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuss
- § 89 Abs. 5 und 6 BetrVG
Unterrichtung und Aushändigung der Protokolle und Aufnahmebogen über erfolgte Untersuchungen und Besprechungen von Unfallanzeigen
- § 90 Abs. 1 und 2 BetrVG
Unterrichtung über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen und Beratung bei der Planung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung
- § 92 Abs. 1 BetrVG
Unterrichtung über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf und die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung und Beratung über derartige Maßnahmen
- § 92 Abs. 3 BetrVG
Unterrichtung über Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung und Fortbildung und beruflichem Aufstieg sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- § 92a BetrVG
Beratung und Vorschläge zur Beschäftigungsförderung und Beschäftigungssicherung
- § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG
Beratung über Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer

- § 97 Abs. 1 BetrVG
Beratung über die Einrichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildung und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen

- § 105 BetrVG
Unterrichtung über die beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG

- § 106 Abs. 1 und 2 BetrVG
Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses über die wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des § 106 Abs. 3 BetrVG (siehe Auflistung dort) und deren Beratung

- § 109a BetrVG
Unterrichtung des Betriebsrats in Unternehmen, in denen kein Wirtschaftsausschuss besteht, bei Übernahme des Unternehmens

- § 111 Satz 1 BetrVG
Unterrichtung des Betriebsrats über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft zur Folge haben können (zum Begriff/Beispiele der Betriebsänderung siehe § 111 Satz 3 BetrVG)

- § 80 Abs. 2 BetrVG
Allgemeine Unterrichtsverpflichtung des Arbeitgebers bzw. Anspruch des Betriebsrats auf Information zu allen gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats.

2. Beratungs- und Anhörungsrechte des Betriebsrats

Allgemeines zu den Anhörungsrechten des Betriebsrats

Zunächst ist festzuhalten, dass den nachfolgen dargestellten Anhörungsrechten des Betriebsrats ein Informations- und Unterrichtsanspruch innewohnt. Ohne rechtzeitige und vor allem umfassende Informationserteilung ist der Betriebsrat gar nicht in der Lage, sein Anhörungsrecht auszuüben. Dem folgt die Rechtsprechung in der Weise, dass sie bei nicht ausreichender Informationserteilung das Anhörungsverfahren als nicht eingeleitet ansieht, für den Betriebsrat nicht die üblichen Fristen in Gang gesetzt werden. Der Betriebsrat ist jedoch gut beraten, den Arbeitgeber unverzüglich, jedenfalls innerhalb der jeweiligen Frist, auf die seiner Ansicht nach fehlenden Informationen hinzuweisen und deren Nachlieferung anzufordern.

Überblick über Anhörungsrechte (Informationsrechte) aus dem BetrVG

- § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
Unterrichtung und Anhörung zu Einstellungen, Ein- / Umgruppierungen und Versetzungen
- § 100 Abs. 2 BetrVG
Unterrichtung über eine vorläufige personelle Einzelmaßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG
- § 102 Abs. 1 BetrVG
Unterrichtung und Anhörung zu arbeitgeberseitig beabsichtigten Kündigungen
- § 103 BetrVG
Unterrichtung und Anhörung zu arbeitgeberseitig beabsichtigten Kündigungen von Amtsträgern und Versetzungen, die zum Amtsverlust führen

3. Mitbestimmte Angelegenheiten

Allgemeines zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats

Gleichlaufend zu den formalen Anhörungsrechten besteht im Bereich der echten Mitbestimmungsrechte ein Informations- und Unterrichtsanspruch, da andernfalls der Betriebsrat ohne rechtzeitige und umfassende Informationserteilung seine Beteiligung nicht ausüben kann.

Überblick über Mitbestimmungsrechte (Informationsrechte) aus dem BetrVG

- § 87 Abs. 1 BetrVG
Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten, siehe Katalog des § 87 Abs. 1 Nr. 1 – 13 BetrVG
- § 94 BetrVG
Zustimmung bei der Einführung von Personalfragebogen und bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze
- § 95 BetrVG
Zustimmung zu Auswahlrichtlinien bei Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung
- § 97 Abs. 2 BetrVG
Mitbestimmung bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, wenn aufgrund einer Tätigkeitsänderung die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter nicht mehr ausreichend sind
- § 98 Abs. 1 BetrVG
Mitbestimmung bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung
- §§ 112, 112a BetrVG
Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung eines Sozialplans aufgrund einer Betriebsänderung

4. Beteiligungs- und Informationsrechte außerhalb des BetrVG

- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
Gemäß den Vorschriften des ASiG, insbesondere den §§ 9ff. haben Betriebsärzte und das Fachpersonal für Arbeitssicherheit mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten und diesen über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Der Betriebsrat ist bei der Bildung/Besetzung des Arbeitsschutzausschusses zu berücksichtigen.
- Gefahrenstoffverordnung
Gemäß den Vorschriften der Gefahrenstoffverordnung, insbesondere § 21 hat der Arbeitgeber den Betriebsrat bei Gefahrenermittlung, Messung und persönlichen Schutzausrüstungen zu informieren und zu beteiligen.
- Sozialgesetzbuch (SGB) VII
Gemäß den Vorschriften des SGB VII, insbesondere § 22 hat der Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebsrats einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen.
- SGB IX / Schwerbehindertenrecht
Gemäß § 164 SGB IX hat der Arbeitgeber vor der Besetzung freier Arbeitsplätze zu prüfen, ob diese Stellen mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer besetzt werden kann, ggf. Kontakt zur Agentur für Arbeit Kontakt aufzunehmen, um nach geeigneten Kandidaten zu fragen. Über die Meldung der Agentur ist der Betriebsrat nach §§ 164 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. 176 SGB IX zu informieren.
- Kündigungsschutzgesetz
Gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 hat der Arbeitgeber im Vorfeld von Massenentlassungen mit dem Betriebsrat die Möglichkeiten deren Vermeidung zu beraten, und im Rahmen der Anzeige der Massenentlassung gegenüber der Agentur für Arbeit dieser die Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten.
- SGB III
Gemäß § 99 Abs. 1 Satz 3 SGB III hat der Arbeitgeber mit der Anzeige zur Einführung von Kurzarbeit gegenüber der Agentur für Arbeit die Stellungnahme des Betriebsrats hierzu beizufügen, daher diesen im Vorfeld zu beteiligen und zu informieren; unabhängig von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.



Verantwortlicher im Sinne des Presserechts
rechtsanwalt | marco utsch
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jakob-Klar-Straße 14, 80796 München
E-Mail marcoutsch@email.de