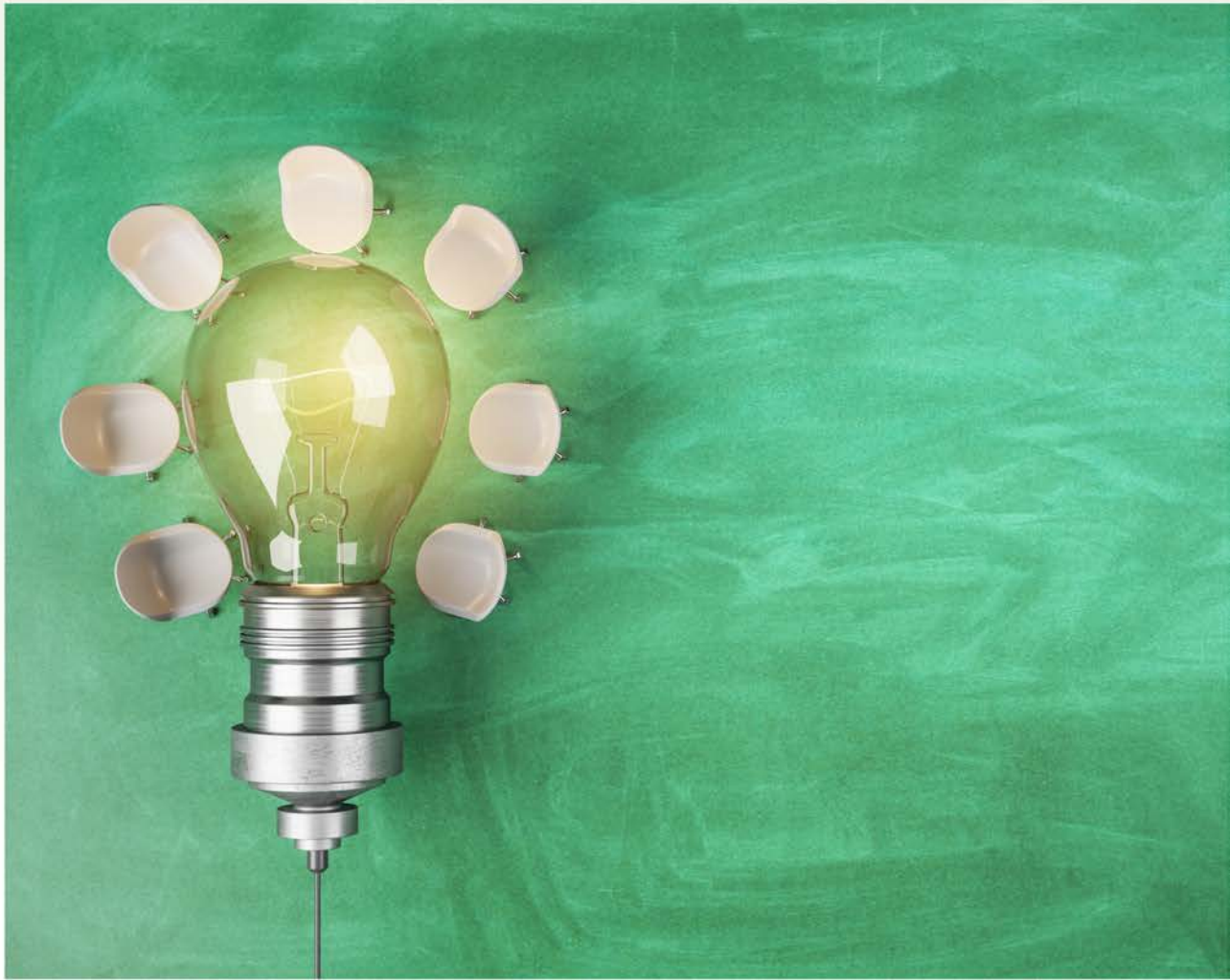


RATGEBER FÜR BETRIEBSRÄTE



Informationsrechte erfolgreich durchsetzen

ERSTELLT VON: FRANZ-RÖHR-BILDUNGSWERK E. V.



INHALTSVERZEICHNIS

1

INFORMATIONEN ERFOLGREICH EINFORDERN

2

FEHLENDE WIRTSCHAFTSDATEN EINFORDERN

3

**SACHVERSTÄNDIGEN ERFOLGREICH
ANFORDERN**

4

LETZTER WEG: DAS ARBEITSGERICHT

4

**DAS MITBESTIMMUNGSRECHT BEI WICHTIGEN
THEMEN**

Vorwort

Die gelebte Mitbestimmung in den Betrieben ist Erfolgsgarant für den wirtschaftlichen Erfolg. Dabei kommt dem Betriebsrat eine besondere Rolle zu. Der Ratgeber gibt Tipps und Hinweise wie der Betriebsrat seine Informationsrechte adäquat einsetzen kann.

1. Informationsrechte gegen Widerstände durchsetzen

Ausgangslage: Arbeitgeber begegnet der Anfrage nach Informationen skeptisch und fragt wozu der Betriebsrat die Information benötigt und in welchem Paragraphen diese Information genau stünde. Diese Taktik wird häufig angewendet und dient als Ablenkungsmanöver und ist ein Versuch der Einschüchterung.

Tipps: Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Diese allgemeine Auskunftspflicht bzw. diesen allgemeinen Auskunftsanspruch des Betriebsrats stellt eine Generalklausel dar, welche immer dann greift, wenn keine speziellen Informations- und Unterrichtsrechte im BetrVG greifen. Dabei ist der Arbeitgeber in der Bringschuld. Der hat Informationen zur Verfügung zu stellen, die den Betriebsrat in die Lage versetzen sollen, in eigener Verantwortung prüfen zu können, ob sich für ihn aufgrund des betrieblichen Geschehens Aufgaben ergeben und dadurch tätig werden muss.

Dabei gilt: Desto weniger der Betriebsrat erkennen kann, ob die gewünschte Auskunft tatsächlich zur Durchführung einer BR-Aufgabe erforderlich ist, desto eher kommt ein Auskunftsanspruch in Betracht. Dabei kann der Betriebsrat auch weitergehende Unterlagen anfordern (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

2. Fehlende Wirtschaftsdaten einfordern

Ausgangslage: Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten ist es für die Arbeit des Betriebsrats wichtig alle erforderlichen Informationen und Unterlagen zur finanziellen und wirtschaftlichen Lage und Entwicklung des Unternehmens zur Verfügung gestellt zu bekommen. Arbeitgeber können dabei versuchen den Erhalt zu erschweren. Möglicherweise will der Arbeitgeber dabei geplante Umstrukturierungen und einen damit einhergehenden Personalabbau möglichst lange unbemerkt halten.

Tipp: Bei der Anforderung von Informationen von Wirtschaftsdaten fällt dem Wirtschaftsausschuss eine besonders wichtige Bedeutung zu. Gemäß § 106 Abs. 2 BetrVG ist der Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Dabei gilt: Sollten angeforderte Unterlagen nicht, nicht rechtzeitig oder nur unzureichend zur Verfügung gestellt werden, kann vom Betriebsrat die Einigungsstelle eingeschaltet werden.

3. Sachverständigen erfolgreich anfordern

Ausgangslage: Die Tätigkeit im Betriebsrat ist ehrenamtlich und oftmals fehlt den Mitgliedern die Zeit sich fachliches Expertenwissen in all den zahlreichen Themen aufzubauen. In diesem Falle liegt es nahe, dass sich das Gremium bei der Durchführung seiner Aufgaben beraten lässt und einen Sachverständigen hinzuzieht (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

Dabei ist zu beachten, dass vor der Inanspruchnahme eines Sachverständigen eine entsprechende (Kosten-) Zusage des Arbeitgebers vorliegen muss.

Verweigert der Arbeitgeber die Kostenübernahme der Kosten des Sachverständigen, so bleibt dem Betriebsrat die Möglichkeit seinen Anspruch über das Arbeitsgericht geltend zu machen. Bis das Arbeitsgericht zu einer Entscheidung kommt, können allerdings mehrere Monate vergehen.

Tipp: Die Inanspruchnahme eines Sachverständigen gilt grundsätzlich als letztes Mittel. Versuchen Sie davor sich das fehlende Expertenwissen z. B. über die Teilnahme einer geeigneten Schulung selbst anzueignen. Dabei kann auch der angedachte Sachverständige als Referent für die Schulung genutzt werden, um damit das notwendige Wissen zu erhalten.

Dabei gilt: Laut § 37 Abs. 6 BetrVG hat der Betriebsrat Anspruch auf Schulungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit im Betriebsrat erforderlich sind. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht notwendig.

4. Letzter Weg: Das Arbeitsgericht

Ausgangslage: Arbeitsgerichtliche Verfahren dauern oft mehrere Monate. Es kann sogar Jahre dauern, bis eine rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts vorliegt. In diesen Fällen, hat der Arbeitgeber die verstrichene Zeit oftmals genutzt und bereits Fakten geschaffen oder die Angelegenheit ist längst nicht mehr relevant.

Tipp: Wenn Zeit ein wichtiger Faktor ist, dann überlegen Sie, ob im betreffenden Fall eine einstweilige Verfügung bei dem Arbeitsgericht beantragt werden kann. Dabei müssen zwei Dinge vorausgesetzt sein:

1. Es muss ein **Verfügungsanspruch** vorliegen. Dieser liegt dann vor, wenn der Betriebsrat das Bestehen oder die Verletzung eines Mitbestimmungsrechtes in der entsprechenden Angelegenheit glaubhaft vermitteln kann.
2. Es muss ein **Verfügungsgrund** vorliegen. Dabei muss im vorliegenden Fall glaubhaft vermittelt werden, dass eine besondere Dringlichkeit besteht und ohne eine kurzfristige Entscheidung des Arbeitsgerichts das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gefährdet wäre.

Alternativ kann der Umweg über ein Einigungsstellenverfahren in Betracht gezogen werden. Auch in diesem Fall muss das Arbeitsgericht entscheiden, ob und inwieweit der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in der Angelegenheit hat.

5. Das Mitbestimmungsrecht bei wichtigen Themen

Ausgangslage: Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind weitreichend, aber nicht unbegrenzt.

Tipp: Wenn dem Betriebsrat der rechtliche Rahmen zum Handeln fehlt, muss über alternative Strategien nachgedacht werden. Eine Möglichkeit stellt dabei die Befragung der Belegschaft zu dem betreffenden Fall dar.

Sollte sich die Belegschaft dabei eindeutig gegen die Pläne des Arbeitgebers aussprechen, haben Sie als Betriebsrat gewichtige Argumente gegenüber dem Arbeitgeber, über das Thema zu sprechen und gegebenenfalls auch darüber zu verhandeln.

Wichtig: Eine mögliche Umfrage ist sehr gut vorzubereiten und sollte nur gezielt eingesetzt werden.

Impressum

Alle Rechte vorbehalten. Die Inhalte in diesem Ratgeber wurden mit größter Sorgfalt erstellt und aufbereitet. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir trotzdem keine Gewähr übernehmen. Das Franz-Röhr-Bildungswerk e.V. übernimmt keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für eventuell verbliebene Fehler und deren Folgen. Der Ratgeber erhebt keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Er soll lediglich Anregungen geben und ersetzt keine professionelle Beratung.

Verantwortlichkeit

Leonardo Chiarelli

Nachweise

Canva.de

BetriebsratsPraxis24

