

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die einzelnen Aufgabenbereiche
 - 2.1 Überwachungspflicht des Betriebsrats
 - 2.2 Initiativrecht des Betriebsrats
 - 2.3 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
 - 2.4 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 2.5 Entgegennahme von Anregungen der JAV
 - 2.6 Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter
 - 2.7 Vorbereitung und Durchführung der Wahl der JAV
 - 2.8 Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
 - 2.9 Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
 - 2.10 Sicherung der Beschäftigung im Betrieb
 - 2.11 Förderung des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes
3. Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers
4. Beauftragung von Sachverständigen
5. Geheimhaltungspflicht / Datenschutz

Information

1. Allgemeines

In § 80 Abs. 1 BetrVG sind die **allgemeinen Aufgaben** des Betriebsrats beschrieben. § 80 Abs. 2 regelt, dass der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist. In § 80 Abs. 3 ist geregelt, dass der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen kann, soweit diese Maßnahme zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgabe notwendig ist. § 80 Abs. 4 geht auf die Geheimhaltungspflicht der Auskunftsperson sowie des Sachverständigen ein.

2. Die einzelnen Aufgabenbereiche

2.1 Überwachungspflicht des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass zugunsten der Arbeitnehmer geltende Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt bzw. eingehalten werden, § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . Das Überwachungsrecht nach Nr. 1 ist nicht vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte abhängig. Der Betriebsrat entscheidet allein, ob und in welcher Weise er seine Überwachungsaufgabe wahrnimmt (LAG Köln, 12.08.2016 – 4 TaBV 3/16) .

Ein Tarifvertrag kann die gesetzliche Aufgabe des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG , die Durchführung seiner Bestimmungen zu überwachen, nicht aufheben oder einschränken (BAG, 21.10.2003 - 1 ABR 39/02).

Die Überwachungspflicht durch den Betriebsrat bleibt auch dann bestehen, wenn der Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit eine Betriebsvereinbarung abschließt. Der Betriebsrat hat nämlich auch über die Einhaltung von Regelungen zu wachen, die von einem anderen Normgeber geschaffen wurden (BAG, 16.08.2011 – 1 ABR 22/10 ; LAG Köln, 12.08.2016 – 4 TaBV 3/16).

Der Betriebsrat hat insbesondere darüber zu wachen, dass die arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen und steuerrechtlichen Gesetze eingehalten werden. Die Überwachung bezieht sich aber nicht auf die Gestaltung der einzelnen Arbeitsverträge. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ermächtigt den Betriebsrat nur zur Überwachung, nicht aber dazu, die Rechte der einzelnen Arbeitnehmer gerichtlich geltend zu machen. Der Betriebsrat darf den betroffenen Mitarbeiter informieren und beraten, wenn ein Verstoß gegen gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen vorliegen könnte, individuelle Ansprüche wie z.B. Verstöße gegen Arbeitszeitvorgaben oder Vergütungsregelungen muss jeder Mitarbeiter selbst geltend machen. Aufgabe des Betriebsrats ist es, festgestellte Verstöße gegen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen beim Arbeitgeber anzumahnen und auf eine Abhilfe zu drängen sowie diese erforderlichenfalls auch vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen.

Der Betriebsrat hat bei der Verwendung vom Arbeitgeber gestellter Formulararbeitsverträge ein Überwachungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auf die Vereinbarkeit der Vertragsklauseln mit den Normen des Nachweisgesetzes und den Vorschriften des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Das Überwachungsrecht besteht aus einer Rechtskontrolle. Es ist auf die Prüfung beschränkt, ob nach Einschätzung eines objektiven Dritten eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die verwandte Vertragsklausel den Anforderungen genügen, die nach dem Gesetz und der dazu ergangenen höchstrichterlichen Rechtsprechung gestellt werden (BAG, 16.11.2005 - 7 ABR 12/05).

Zu den Überwachungsaufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gehören insbesondere auch alle Rechtsvorschriften, die die Einhaltung der Arbeitszeiten regeln. Um seine Überwachungsaufgaben insoweit wahrnehmen zu können, benötigt der Betriebsrat etwa im Hinblick auf die Reinhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit auch die Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer (LAG Hamm, 08.10.2010 - 10 TaBV 5/10). Dem Betriebsrat sind dazu Listen mit den Namen der Mitarbeiter vorzulegen, anonymisierte Aufstellungen muss der Betriebsrat nicht akzeptieren.

Der Betriebsrat kann verlangen, dass ihm der Arbeitgeber die Arbeitnehmer benennt, welche nach § 84 Abs. 2 SGB IX die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen (BAG, 07.02.2012 – 1 ABR 46/10). Die Benennung der Arbeitnehmer ist zur Durchführung der sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG i.V.m. § 167 SGB IX ergebenden Überwachungsaufgabe erforderlich. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Namen der Arbeitnehmer mit Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen im Jahreszeitraum auch dann mitteilen, wenn diese der Weitergabe nicht zugestimmt haben.

Der Übermittlung der Namen in allen der genannten Angelegenheiten stehen auch keine datenschutzrechtlichen Gründe entgegen. Daran hat auch die Einführung der DSGVO nichts geändert. Im Gegenteil, der Betriebsrat gilt in diesem Zusammenhang als Bestandteil des Unternehmens.

Das Erheben der Daten über die krankheitsbedingten Fehlzeiten durch den Arbeitgeber und ihre Übermittlung an den Betriebsrat ist auch bei fehlender Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG zulässig (BAG, 07.02.2012 – 1 ABR 46/10). Gleiches gilt bei Mitteilungen über Schwangerschaften.

Jedoch muss der Arbeitgeber die Betroffenen informieren.

Die Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 BetrVG ist vorrangig gegenwarts- und zukunftsbezogenen, um den Arbeitgeber gegebenenfalls zu künftiger Rechtsbefolgung anzuhalten. Die rückwärtige zeitliche Grenze liegt dort, wo der Betriebsrat aus den gewünschten Informationen für sein Handeln keine sachgerechten Forderungen mehr ziehen könnte (LAG Hamm, 08.10.2010 - 10 TaBV 5/10).

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 Kenntnis 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" bewusst nicht erfassen. In der Praxis wird die Informationspflicht in

diesen Fällen ohnehin in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. Wo dies nicht der Fall ist, kann der Betriebsrat sich auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs berufen, (EuGH 14.05.2019 - C-55/18).

Es zählt nicht zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs., 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, ob die durch den Arbeitgeber unstreitig tarifgerecht erfolgte Abrechnung des Urlaubsentgelts mit den gesetzlichen Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes in Einklang steht. Das Überwachungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bezieht sich auf die Durchführung der Rechtsnorm nicht aber darauf, ob die Rechtsnorm ihrerseits gegen höherrangiges Recht (hier: § 12 BUrlG) verstößt (LAG Schleswig-Holstein, 19.08.2008 - 5 TaBV 23/08).

Das Begehren des Betriebsrats, zwar nicht über die Arbeitszeiten konkret benannter Personen, sondern über die Arbeitszeit derjenigen Gruppe von Mitarbeitern unterrichtet zu werden, mit denen die Arbeitgeberin "AT-Verträge" abgeschlossen hat und ggf. künftig abschließen wird, ist hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO . Durch die Bezeichnung "sogenannte AT-Mitarbeiter - ausschließlich der Abteilungsleiter" ist der Kreis der betroffenen Personen zuverlässig abgegrenzt (BAG, 06.05.2003 - 1 ABR 13/02).

2.2 Initiativrecht des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen, § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG . Das Recht, Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber beantragen zu können, erstreckt sich u.a. auch auf die Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen sowie der Arbeitsmethoden, Beseitigung von Alterserschwernissen, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Betriebsökologie, außerdem auf Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. So kann der Betriebsrat beispielsweise tätig werden, wenn ein Teilzeitbeschäftigter wegen der Betreuung seines Kindes eine Änderung seiner Arbeitszeit erreichen möchte. Die Durchsetzung seiner Anträge kann der Betriebsrat jedoch nur in den vom Gesetz ausdrücklich genannten Fällen bewirken.

2.3 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Betriebsrat hat über den Wortlaut des Gesetzes hinausgehend die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg zu fördern, § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG . Diese Vorschrift verpflichtet den Betriebsrat dazu, zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen, Männern und Personen dritten Geschlechts Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen und diese zu fördern. Insbesondere ist an dieser Stelle die Bereitstellung von betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen o.ä. zu nennen. Bei der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung ist auch das Verbot der mittelbaren Diskriminierung zu beachten. Eine mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn Personen von bestimmten Maßnahmen oder Regelungen ungleich betroffen sind, obgleich das Geschlecht nur mittelbarer Auslöser für die Ungleichbehandlung ist.

In diesem Zusammenhang sind auch die Aufgaben des Betriebsrats bei der betrieblichen Lohngestaltung zu beachten.

Der Betriebsrat hat aber nicht nur ein allgemeines Kontrollrecht gem. § 80 BetrVG , ob Männer und Frauen wegen ihres Geschlechts unterschiedlich für ihre Arbeit bezahlt werden, sondern auch konkrete Aufgaben, die im Entgelttransparenzgesetz vorgegeben sind. Dazu gehört vor allem, die Anfragen der Auskunftsberechtigten nach der Vergütung anderer Mitarbeiter zu bearbeiten und an den Arbeitgeber weiter zu leiten.

2.4 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Betriebsrat hat die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern, § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG . Zu Nr. 2b gehört u.a. die familiengerechte Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit, die es Arbeitnehmern erlaubt, ihre familiären Pflichten mit den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Einklang zu bringen.

2.5 Entgegennahme von Anregungen der JAV

Der Betriebsrat hat Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken. Die betreffenden Arbeitnehmer hat er pflichtgemäß über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten, § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG . Diese Regelung versteht sich als Ergänzung zu Nr. 2 und Nr. 2a. Der Betriebsrat ist demnach Anlaufstelle für Anregungen bzw. Beschwerden der Arbeitnehmer und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Die Behandlung von Beschwerden und Anregungen stellt eine Pflichtaufgabe des Betriebsrats dar. Anregungen und Beschwerden, die der Betriebsrat für berechtigt hält, hat er in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu erörtern und auf eine Abhilfe hinzuwirken. Die jeweils Betroffenen sind über den Stand der Dinge sowie über das Ergebnis der Verhandlungen in Kenntnis zu setzen. Der jeweilige Arbeitnehmer muss die Anregung oder Beschwerde jedoch nicht unbedingt persönlich beim Betriebsrat vortragen. Dieser Vorgang kann auch durch andere Arbeitnehmer vorgenommen werden. Ebenso kann ein Arbeitnehmer von einer Arbeitnehmergruppe beauftragt werden, eine Anregung vorzubringen.

2.6 Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter

Der Betriebsrat hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger schutzbedürftiger Personen zu fördern, § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG , § 176 SGB IX . Dazu hat das Gremium eng mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen zu arbeiten. Der Betriebsrat muss bei der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen und schutzbedürftigen Personen darauf achten, dass ein bestimmter Teil der zu besetzenden Arbeitsplätze durch Schwerbehinderte besetzt wird. Ebenso hat er darauf zu achten, dass der Arbeitgeber sich nicht durch Zahlung von Ausgleichsabgaben dieser Pflicht entzieht. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung die freigewordenen Arbeitsplätze mitzuteilen. Ferner hat er darauf hinzuwirken, dass den schwerbehinderten Menschen ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeitsplätze zugewiesen werden, die dann eventuell den Bedürfnissen der jeweiligen schwerbehinderten Menschen angepasst werden müssen.

Der Betriebsrat ist verpflichtet, die **Eingliederung schutzbedürftiger Personen** zu fördern; das kann beispielsweise im Zuge von Programmen und Maßnahmen geschehen, die dazu geeignet sind, Eingliederungshemmnisse abzubauen und der Integration dieser Personen in die Belegschaft dienen.

2.7 Vorbereitung und Durchführung der Wahl der JAV

Der Betriebsrat hat die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern, § 80 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG . Diese Norm verpflichtet den Betriebsrat zur engen Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie dazu, die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung durchzuführen. Die nächsten Wahlen zur JAV finden in der Zeit zwischen dem 01.10. und 30.11.2022 statt. Der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass die Ausbildungsplätze gut ausgestattet sind und ein qualifizierter Werksunterricht durch den Arbeitgeber gewährleistet wird. In diesem Zusammenhang muss ebenfalls die Aus- und Fortbildung der Ausbilder gesichert werden und eine ausreichende Anzahl an Ausbildern zur Verfügung stehen. Der Werksunterricht hat im Rahmen eines Ausbildungsplans mit modernen Ausbildungsmitteln zu erfolgen.

2.8 Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Der Betriebsrat hat die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern, § 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG . Der Betriebsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen der Personalplanung sowie bei personellen Einzelmaßnahmen auch ältere Mitarbeiter eingesetzt bzw. frei werdende und entsprechend geeignete Arbeitsplätze von älteren Arbeitnehmern besetzt werden. Unter diese Norm fällt weiterhin die Pflicht des Betriebsrats, darauf hinzuwirken, dass ältere Arbeitnehmer an veränderte wirtschaftliche und produktionsmäßige Situationen beispielsweise durch Schulungen und Fortbildungen herangeführt werden können. D.h. ältere Mitarbeiter dürfen nicht von Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen ausgeschlossen sein. Nr. 6 versteht sich mithin als Ergänzung und Konkretisierung von § 75 Abs. 1 BetrVG , sowie des § 92 BetrVG (Personalplanung) und §§ 99ff. BetrVG (Einzelmaßnahmen).

2.9 Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Der Betriebsrat hat die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen, § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG .

Unter anderem geht es in dieser Norm darum, für ausländische Arbeitnehmer gesonderte Informationsveranstaltungen oder besondere Sprechstunden durchzuführen. Ferner werden der Arbeitgeber und Betriebsrat dazu verpflichtet, gegen alle Erscheinungsformen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb vorzugehen. Im Falle von Straftaten kann eine Kündigung die Folge sein.

2.10 Sicherung der Beschäftigung im Betrieb

Der Betriebsrat hat die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern, § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG . Der Betriebsrat soll sich dafür einsetzen, dass die Arbeitnehmer nicht ihren Arbeitsplatz und damit ihre Lebensgrundlage verlieren. Neben § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ist § 92a BetrVG zu beachten, in dem ein Vorschlagsrecht des Betriebsrats gesetzlich fixiert worden ist. Danach kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere die flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit oder die Qualifizierung der Arbeitnehmer sein.

2.11 Förderung des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes

Der Betriebsrat hat Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern, § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG . Betrieblicher Umweltschutz im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlage, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen, die dem Umweltschutz dienen. Konkret hat sich der Betriebsrat nach § 89 Abs. 1 BetrVG dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Außerdem kann der betriebliche Umweltschutz auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie Betriebsräteversammlungen thematisiert und freiwillige Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

3. Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers

Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Durch die Informationen soll dem Betriebsrat ermöglicht werden, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben nach dem Gesetz ergeben sowie ob und wie er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden kann.

Hinweis:

Der allgemeine Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG setzt voraus, dass zumindest eine gewisse Wahrscheinlichkeit für eine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe des Betriebsrats besteht und die begehrte Auskunft zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (BAG, 10.10.2006 - 1 ABR 68/05) .

Ein Informationsanspruch des Betriebsrats entfällt lediglich dann, wenn ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats offensichtlich nicht in Betracht kommt (LAG Düsseldorf, 25.08.2016 – 11 TaBV 36/15) . Die Informationsrechte des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG erfüllen eine Hilfsfunktion für die Durchführung von Betriebsratsaufgaben. Der Aufgabenbezug ist Grund und Grenze für die Unterrichtungspflicht und die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zu überlassen (LAG Rheinland-Pfalz, 18.01.2011 - 3 TaBV 46/10) .

Zu den Aufgaben des Betriebsrats i.S.v. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehören dessen allgemeine Aufgaben gem. dem Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG , die vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte unabhängig sind. Zu ihnen gehört ferner die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten nach dem BetrVG . Der Unterrichtungsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG besteht nicht nur dann, wenn solche allgemeinen Aufgaben oder Beteiligungsrechte bereits feststehen.

Die Grenzen des Auskunftsanspruchs liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt. Aus diesen Grundsätzen folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Die Überwachungsaufgabe ist vorrangig gegenwarts- und zukunftsbezogen. Die rückwärtige zeitliche Grenze liegt dort, wo der Betriebsrat aus den gewünschten Informationen für sein Handeln keine sachgerechten Folgerungen mehr ziehen könnte (BAG, 19.02.2008 - 1 ABR 84/06).

Für den Auskunftsanspruch bedarf es keiner "greifbaren Anhaltspunkte" dafür, dass sich der Arbeitgeber nicht an die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung hält. Zwar muss der Betriebsrat unter Beachtung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit in § 2 Abs. 1 BetrVG nach pflichtgemäßem Ermessen darüber entscheiden, wann und wie er dieser Aufgabe nachkommen will. Auf das Auftreten von Anhaltspunkten für eine Regelverletzung ist er aber nicht verwiesen (BAG, 19.02.2008 - 1 ABR 84/06).

Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG besteht nicht nur dann, wenn allgemeine Aufgaben oder Beteiligungsrechte feststehen. Vielmehr soll die Unterrichtung dem Betriebsrat ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich mit gewisser Wahrscheinlichkeit Aufgaben im Sinne des BetrVG ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss (LAG München, 24.07.2008 - 3 TaBV 4/08). Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 BetrVG besteht auch während der Dauer von Arbeitskämpfmaßnahmen im Betrieb (LAG Rheinland-Pfalz, 21.03.2013 – 10 TaBV 41/12).

Beispiele aus der Rechtsprechung:

- Der Arbeitgeber ist zur Vorlage von individuellen Zielvereinbarungen und der damit einhergehenden Information an den Betriebsrat aufgrund einer Betriebsvereinbarung zu Zielfestlegung und Leistungsbewertung verpflichtet (LAG Niedersachsen, 01.11.2016 – 3 TaBV 32/15 ; LAG Köln, 18.02.2016 – 8 TaBV 48/15).
- Führt der Arbeitgeber ein Bewerberranking durch, ist er verpflichtet, den Betriebsrat umfassend und unverzüglich über die aus dem Wahlbetrieb des Betriebsrats stammenden Bewerber unter Zurverfügungstellung sämtlicher Unterlagen, insbesondere Bewerbungsunterlagen zu unterrichten (LAG München, 24.07.2008 - 3 TaBV 4/08).
- Wird in einem Unternehmen eine monatliche Personalstatistik geführt, die einen Abgleich des Soll-Personalstandes mit dem Ist-Stand vornimmt, hat der Betriebsrat einen Anspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG und aus § 92 BetrVG auf Vorlage dieser Statistik (LAG Niedersachsen, 04.06.2007 - 12 TaBV 56/06).
- Ein genereller Anspruch des Betriebsrats auf Herausgabe der Arbeitsverträge besteht nach herrschender Meinung nicht. Verwendet der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat abgestimmte Formulararbeitsverträge, hat dieser nur dann einen Anspruch auf Vorlage der ausgefüllten Arbeitsverträge, um die Einhaltung des Nachweisgesetzes zu überwachen, wenn er konkrete Anhaltspunkte für die Erforderlichkeit weiterer Informationen darlegt (BAG, 19.10.1999 - 1 ABR 75/98).
- Auch bei der sog. Vertrauensarbeitszeit hat der Betriebsrat grundsätzlich einen Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG , um die Einhaltung der Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG und der Ruhepausen nach § 4 ArbZG kontrollieren zu können (LAG Köln, 06.09.2010 - 5 TaBV 14/10). Dieser Auskunftsanspruch dürfte sich nach der aktuellen Rechtsprechung des EuGH auf die gesamte Arbeitszeit der Mitarbeiter beziehen und auch zum Ende des Modells der Vertrauensarbeitszeit ohne Aufzeichnungen führen (EuGH 14.05.2019 - C-55/18).
- Der Arbeitgeber ist gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat zur Durchführung seiner Überwachungspflicht gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX über Beschäftigte zu informieren, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren und bei denen daher ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuleiten war (LAG München, 24.11.2010 - 11 TaBV 48/10).
- Der Betriebsrat hat ein Recht, bei Bestehen eines kollektiven Zielvereinbarungssystems Einsicht in die konkret abgeschlossenen Zielvereinbarungen zu nehmen, soweit dies zur Überwachung der Umsetzung dieses Systems erforderlich ist (ArbG München, 10.11.2010 - 38 BV 257/10).

Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 2 BetrVG keinen Anspruch auf Vorlage von Unterlagen, die dem Arbeitgeber selbst nicht zur Verfügung stehen. Aus § 80 Abs. 2 BetrVG folgt kein Herstellungs- oder Verschaffungsanspruch (LAG Hamm, 26.07.2002 - 10 TaBV 24/02).

Es steht dem Arbeitgeber grundsätzlich frei zu entscheiden, in welcher Form er den Auskunftsanspruch des Betriebsrats erfüllt. Insbesondere bei umfangreichen, komplexen Informationen kann aber nach § 2 Abs. 1 BetrVG eine schriftliche Auskunft notwendig sein (BAG, 10.10.2006 - 1 ABR 68/05).

Unter "Bruttolöhne und -gehälter" i.S.d. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist der Effektivverdienst einschließlich der übertariflichen Zulagen, freiwilligen Prämien und aller Zahlungen, einschließlich Sonderzahlungen, die individuell ausgehandelt und gewährt werden, zu verstehen (LAG Schleswig-Holstein, 18.04.2007 - 6 TaBV 41/06).

Die Regelung über die Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten in § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG verdrängt den allgemeinen Auskunftsanspruch des Betriebsrats im Bereich der Lohngestaltung nicht. Sie stellt für den Bereich der Löhne und Gehälter lediglich gegenüber § 80 Abs. 2 Satz 2 1. Halbsatz BetrVG die speziellere Regelung dar, da der Gesetzgeber das Recht des Betriebsrats ausdrücklich auf die Einsichtnahme beschränkt hat (BAG, 10.10.2006 - 1 ABR 68/05).

Teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat den Umfang einer Gehaltserhöhung für AT-Angestellte auf der Basis einer bestimmten Wochenarbeitszeit mit und hängt dieser Umfang unmittelbar proportional von der Dauer der Wochenarbeitszeit ab, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber keine eigenständige Auskunft über den Umfang der Gehaltserhöhung von AT-Angestellten mit einer anderen Wochenarbeitszeit verlangen. Es ist dem Betriebsrat zuzumuten, den jeweiligen Umfang der Gehaltserhöhung aus den ihm bekannten Daten selbst zu errechnen (BAG, 24.01.2006 - 1 ABR 60/04).

Der Arbeitgeber muss auch dann das Bruttoentgelt aufschlüsselnde Listen dem Betriebsrat zur Verfügung stellen, wenn er an sich keine entsprechenden Listen führt, die Erstellung der Listen mit erheblichen Zeitaufwand verbunden und sein EDV-Programm zum Ausdruck solcher Listen nicht geeignet ist; anderenfalls hätte die Abrechnungsorganisation des Arbeitgebers Einfluss darauf, ob der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben erfüllen kann. Der Arbeitgeber kann dem Betriebsrat, der nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG Unterrichtung begehrt, nicht entgegenhalten, er verfüge aufgrund seiner Beteiligung an Ein- und Umgruppierungen der Angestellten bereits über die Informationen zu Gehaltsgruppe und Tätigkeitsjahr, denn der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, parallel zu den vom Arbeitgeber geführten Lohn- und Gehaltslisten eigene Listen anzulegen und fortzuschreiben (LAG Schleswig-Holstein, 18.04.2007 - 6 TaBV 41/06).

Reichen die Angaben in einer Bruttolohn- und -gehaltsliste im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nicht aus, um den Betriebsrat im erforderlichen Umfang zu unterrichten, ist der Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu weitergehenden Auskünften verpflichtet. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG wird im Bereich der Löhne und Gehälter nämlich nicht durch § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verdrängt. Der Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG und das Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG unterscheiden sich sowohl nach ihrem Inhalt als auch nach ihren Voraussetzungen und kommen nebeneinander in Betracht (BAG, 30.09.2008 - 1 ABR 54/07).

4. Beauftragung von Sachverständigen

Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 3 BetrVG das Recht, zur Erfüllung seiner Aufgaben einen Sachverständigen hinzu zu ziehen, wenn es erforderlich ist. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen. Arbeitgeber und Betriebsrat können sich auch auf einen ständigen sachverständigen einigen. In diesem Fall wäre die häufig streitbelastete Klärung der Erforderlichkeit überflüssig, § 80 Abs. 3 BetrVG . Sachverständige sind Personen, die dem Betriebsrat fehlende fachliche und rechtliche Kenntnisse vermitteln und/oder aus einem feststehenden Sachverhalt Schlussfolgerungen ziehen.

Der Betriebsrat kann in dringenden Fällen die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers zur Hinzuziehung eines Sachverständigen auch im einstweiligen Verfügungsverfahren ersetzen lassen (LAG Hamm, 22.02.2008 - 10 TaBVGa 3/08).

Der Betriebsrat muss vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG alle ihm zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen nutzen. Zunächst hat der Betriebsrat die ihm zur Verfügung stehenden innerbetrieblichen Erkenntnisquellen zu erschließen, ehe er die mit der Beauftragung eines Sachverständigen verbundenen Kosten als erforderlich ansehen kann. Der Betriebsrat hat die Fachliteratur auszuwerten und sich beim Arbeitgeber um die Klärung noch offener Fragen zu bemühen (BAG, 16.11.2005 - 7 ABR 12/05).

Sachverständige sind Personen, die dem Betriebsrat die fehlenden fachlichen und rechtlichen Kenntnisse vermitteln und/oder aus einem feststehenden Sachverhalt Schlussfolgerungen ziehen, damit der Betriebsrat ihm konkret obliegende betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben sachgerecht erfüllen kann (BAG, 13.05.1998 - 7 ABR 65/96).

Es muss sich hierbei nicht um einen betriebs- oder unternehmensinternen Sachverständigen handeln. Auskunftspersonen oder Gewerkschaftsbeauftragte kann der Betriebsrat jederzeit hinzuziehen. Falls es sich bei diesen Personen nicht um Sachverständige im Sinne dieser Regelung handelt, ist eine vorhergehende Absprache mit dem Arbeitgeber nicht erforderlich.

In der Phase bloßer Konzepte und Vorüberlegungen des Arbeitgeber ist die Hinzuziehung eines Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG nicht erforderlich (LAG Hamm, 08.08.2008 - 10 TaBV 21/08). Es fehlt an der Erforderlichkeit für die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG , wenn sich der Betriebsrat die fehlende Sachkunde kostengünstiger als durch die Beauftragung eines Sachverständigen verschaffen kann.

Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber zunächst keine weiteren schriftlichen Erläuterungen zu von ihm geplanten Personalabbaumaßnahmen gibt und erst später dem Betriebsrat anbietet, sich die Berechnungen zum Personalabbau noch einmal von einem Mitarbeiter des Arbeitgebers erläutern und erklären zu lassen. Ein etwaiger fehlender Sachverstand des Betriebsrats kann in der Einigungsstelle geklärt werden. Die Einigungsstelle kann die Hinzuziehung eines Sachverständigen anordnen, ohne auf eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nach § 80 Abs. 3 BetrVG angewiesen zu sein (LAG Hamm, 22.02.2008 - 10 TaBVGa 3/08).

Muss der Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben die die Einführung und Anwendung von künstlicher Intelligenz beurteilen, kann er nach den Vorgaben des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes grundsätzlich einen Sachverständigen hinzuziehen. Dessen Einschaltung gilt automatisch als erforderlich, § 80 Abs. 3 BetrVG , was aber nichts daran ändert, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat unverändert über die Kosten und die Person des Sachverständigen einigen müssen. Die gesetzlich anerkannte Erforderlichkeit der qualifizierten Beratung des Betriebsrates bei dieser Thematik soll kein Freifahrtschein zu überzogenen Honoraren werden.

Praxistipp:

Damit auch kurzfristig ein Sachverständiger beim Einsatz von künstlicher Intelligenz zur Verfügung steht, dürfte es auch aus Sicht des Arbeitgebers sinnvoll sein, mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über einen ständigen Sachverständigen abzuschließen.

5. Geheimhaltungspflicht / Datenschutz

Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde der Bereich des Datenschutzes durch den neu geschaffenen § 79a BetrVG erstmals in BetrVG aufgenommen. Danach ist nun eindeutig festgelegt, dass bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben grundsätzlich der Arbeitgeber die verantwortliche Stelle im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften ist, auch wenn die Verarbeitung durch den Betriebsrat erfolgt. Der Betriebsrat ist also keine selbständige Institution, sondern wird als unselbständiger Teil des für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Arbeitgebers im Rahmen seiner Aufgaben tätig. Das Verarbeitungsverzeichnis des Arbeitgebers gem. Art. 30 DSGVO muss deshalb auch die Verarbeitungstätigkeit des Betriebsrats enthalten. Nach den Vorgaben des Gesetzgebers unterstützen sich beide Seiten bei Einhaltung des Datenschutzes. So ist der Arbeitgeber z.B. bei datenschutzrechtlichen Auskunftsrechten gem. Art. 15 DSGVO , wenn sich der Auskunftsanspruch auf durch den Betriebsrat verarbeitete Daten bezieht, auf die Unterstützung durch den Betriebsrat angewiesen.

Der Betriebsrat ist aber für die Sicherheit der von ihm erhobenen Daten selbst verantwortlich, denn § 79a BetrVG verpflichtet den Betriebsrat ausdrücklich zur Einhaltung des Datenschutzes, er muss aber kein eigenes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten führen.

Zudem ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte auch für die Kontrolle der Datenverarbeitung durch den Betriebsrat zuständig, gegenüber dem Arbeitgeber aber in besonders hohem Maß zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Unabhängig von allen datenschutzrechtlichen Vorgaben besteht jedoch keine grundsätzliche Pflicht der Betriebsratsmitglieder über den Verlauf von Betriebsratssitzungen (bzw. Ausschusssitzungen) Stillschweigen zu bewahren. Eine solche Schweigepflicht ist vielmehr nur zu bejahen, wenn die Verschwiegenheitspflicht des § 79 BetrVG greift oder bei Vorliegen anderer besonderer Umstände (LAG Hessen, 16.12.2010 - 9 TaBV 55/10) . So dürfen Betriebsratsmitglieder beispielsweise betroffene Mitarbeitern informieren, deren Angelegenheiten in einer Sitzung verhandelt wurden, wenngleich natürlich nicht jedes Detail verraten werden darf.