



# Die neue Betriebsverfassung nutzen

Hinweise zur Anwendung des § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG  
- Betriebliche Auskunftspersonen -



Aufgaben des Betriebsrates

ordnungsgemäße Erfüllung

**§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG:**

Soweit es zur **ordnungsgemäßen Erfüllung** der **Aufgaben des Betriebsrates** erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm **sachkundige Arbeitnehmer** als Auskunftsperson zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrates zu berücksichtigen, soweit **betriebliche Notwendigkeiten** nicht entgegenstehen.

Betriebliche Notwendigkeit

Sachkundige Arbeitnehmer

- Alle Aufgaben des Betriebsrates aus
  - Gesetzen, z.B.
    - § 80 BetrVg – Allgemeine Aufgaben
    - § 87 BetrVG – Soziale Angelegenheiten/Initiativrechte
  - Tarifverträgen
  - Betriebsvereinbarungen



## „Sachkundige Arbeitnehmer“

- sind alle ArbeitnehmerInnen eines Betriebes (umstritten: leitende Angestellte)
- es gibt keine besonderen Anforderungen an die Qualifikation
- sollen den Betriebsrat darin unterstützen, seine Aufgaben (Mitbestimmungs-, Überwachungsrechte etc.) wahrzunehmen
- ihre Tätigkeit bezieht sich rechtlich allein auf die Informationsvermittlung
- Der Betriebsrat kann **mehrere** betriebliche Auskunftspersonen benennen und mit ihnen einen Arbeitskreis zu einem bestimmten Thema bilden



## „Sachkundige Arbeitnehmer“

- Für die Auskunftspersonen gilt:
  - ihre Tätigkeit findet **während der Arbeitszeit** statt
  - das **Benachteiligungsverbot und der Schutz** des § 78 BetrVG
    - > Betriebl. Auskunftspersonen dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert oder in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden
  - die **Geheimhaltungspflicht** des § 79 BetrVG



## „ordnungsgemäße Erfüllung“

- unbestimmter Rechtsbegriff
- Erforderlichkeit entspr. BetrVG muss gegeben sein
  - d.h. Informationsaufgabe der betriebl. Auskunftsperson muss in Zusammenhang mit einer Aufgabe des BR stehen
- Es muss ein konkreter betrieblicher Anlass vorliegen
- Inanspruchnahme der betriebl. Auskunftsperson muss der Entscheidungsfindung im Betriebsrat dienen



## „betriebliche Notwendigkeit“

- Arbeitgeber ist an die Vorschläge des BR gebunden
  
- Arbeitgeber darf nicht selbst benennen / kann auch keine/n andere/n vorschlagen
  
- Arbeitgeber kann ablehnen
  - > wenn die vorgeschlagene Person offensichtlich nicht geeignet ist
  - > wenn er betriebliche Notwendigkeit geltend machen kann



## „betriebliche Notwendigkeit“

Vgl. FKHE (Fitting-Kaiser-Heither-Engels) § 80 Rn. 83:

„..... Ein Abweichen ist ihm (dem AG, d.S.) nur gestattet, soweit betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Das können im Einzelnen sein: Unabkömmlichkeit wegen Produktionsproblemen, Erledigung von Eilaufträgen, Beeinträchtigung der Sicherheit im Betrieb etc.

In aller Regel dürften die betrieblichen Notwendigkeiten, die einer Heranziehung entgegenstehen, eher zeitlicher Natur sein.

Keinen betrieblichen Grund stellt es dar, wenn der AG einen anderen Arbeitnehmer als den vom BR ausgewählten für sachkundiger hält und deshalb den Vorschlag nicht berücksichtigen will.“

1. Es muß eine Aufgabe des Betriebsrats nach dem BetrVG vorliegen
2. Zur Erfüllung dieser BR-Aufgabe müssen betriebliche Auskunftspersonen erforderlich sein  
(d.h. ist ohne Auskunftsperson nicht möglich oder nicht in der erforderlichen Zeit möglich)
3. Beschlussfassung durch
  - Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat
  - Betriebsausschuss oder
  - Wirtschaftsausschuss



## Zusammenfassung (2):

4. Schriftlicher Vorschlag des BR (GBR/KBR etc. ) an den Arbeitgeber über
  - die Auskunftsperson(en) (Namen)
  - die „Auskunftsthemenstellung“
  - den zu erwartenden Zeitaufwand und Zeitpunkt der Freistellung der Auskunftsperson(en)

- Einverständnis der zukünftigen betrieblichen Auskunftspersonen einholen



Die zukünftigen betrieblichen Auskunftspersonen müssen wissen

- Welche Aufgaben kommen auf sie zu ?
- Mit welchem Zeitaufwand ist zu rechnen ?
- welche Rechte und Pflichten haben sie nach ihrer Benennung durch den Betriebsrat ?
- wie ist ihre Stellung gegenüber dem Arbeitgeber ?

- Mit der Benennung von Vertrauensleuten und Beschäftigten als betriebliche Auskunftspersonen haben wir die Chance:
  - Vertrauensleutearbeit zu stärken und aufzuwerten und ihnen themenbezogen mehr Zeit und Schutz zu verschaffen,
  - die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Vertrauensleuten und Beschäftigten zu intensivieren,
  - Beschäftigte in die Arbeit der Interessenvertretung einzubeziehen und sie an der Bearbeitung von Themen zu beteiligen, die sie selbst betreffen,

- In Bereichen, in denen BR oder VL bisher noch wenig Kontakt haben, ins Gespräch zu kommen und Ansprechpartner zu finden,
- langfristig in Betrieben/Bereichen ohne Vertrauensleute gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen,
- die Arbeit des Betriebsrats besser zu planen und sie betriebsöffentlicher und nachvollziehbarer zu machen,
- den Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzungsfähiger zu machen.