



Auskunftspersonen § 80 Abs.2 Satz 3 BetrVG

**Chance für die Vertrauensleute-
arbeit und für die Einbeziehung
von Beschäftigten**

Betriebspolitik mit der neuen Betriebsverfassung: Es kommt drauf an, was wir draus machen!

Impressum

IG Metall Vorstand

Abt. Gewerkschaftliche Betriebspolitik

Redaktion: Iris Becker / Olaf Kunz

Lay-Out: Esther Mojica Moreno

Druck: apm

April 2002

IGM Produkt-Nr.: 1476-2394

Inhaltsverzeichnis

Seite

Was steht neu im Gesetz? 5

Die formelle Vorgehensweise des Betriebsrates 6

...und die praktische Anwendung/
Welche Chancen bietet der
§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG? 7/8

Beispiele für die Praxis 9/10

Die Hinzuziehung von Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG.

Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz bietet neue Chancen, um die Vertrauensleutearbeit zu stärken, sie zu stabilisieren und Beschäftigte in die Arbeit des Betriebsrats einzubeziehen.

Was steht neu im Gesetz?

In § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG heißt es jetzt:

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

Mit dieser neuen Vorschrift soll der Betriebsrat die Möglichkeit erhalten, den internen Sachverstand der Arbeitnehmer zu nutzen und bei der Suche nach Problemlösungen diese mit einzubeziehen. Das Einbeziehen kann z.B. so erfolgen, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Einzelfalllösung hinzugezogen wird oder aber auch ein oder mehrere sachkundige Arbeitnehmer zusammen mit Betriebsratsmitgliedern Arbeitskreise bilden können, um zu wichtigen komplexen Themen wie z.B. Qualifizierung, Beschäftigungssicherung oder Gesundheitsschutz im Betrieb eigene fundierte Vorschläge erarbeiten zu können.

Das ermöglicht dem Betriebsrat, bestimmte Probleme mit einzelnen Beschäftigten - und **damit auch gewerkschaftlichen Vertrauensleuten** - als „betriebliche Auskunftspersonen“ zu beraten.

Als Auskunftspersonen kommen alle Arbeitnehmer in Frage einschließlich sogenannter AT-Angestellter oder auch leitende Angestellte. Die Aufgabe der Auskunftspersonen besteht darin, dem Betriebsrat als sachkundiger Arbeitnehmer in Angelegenhei-

ten, in denen er über besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten verfügt, zur Verfügung zu stehen. Dabei ist die Auskunftsperson nicht der Vertreter des Arbeitgebers und unterliegt dementsprechend auch bei seiner Beratungstätigkeit keinerlei Weisungen des Arbeitgebers. Der sachkundige Arbeitnehmer ist vielmehr verpflichtet, den Betriebsrat nach bestem Wissen und Gewissen zu beraten.

Diese Auskunftspersonen genießen den Schutz des § 78 BetrVG.

In § 78 BetrVG ist geregelt:

„...dass Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG vor Nachteilen geschützt sind, in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört und behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden, dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“

Die formelle Vorgehensweise der Betriebsrates.....

Im Gegensatz zum Sachverständigen im Sinne von § 80 Abs. 3 BetrVG setzt die Hinzuziehung einer Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG keine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraus. Hat der Betriebsrat Problemstellungen zu bewältigen und ist er der Ansicht, dass er dies nicht alleine, sondern nur unter Hinzuziehung von Auskunftspersonen lösen kann, so kann der Betriebsrat auf sachkundige Arbeitnehmer zurückgreifen. Der Betriebsrat sollte in der Betriebsratssitzung die Erforderlichkeit der Hinzuziehung von Auskunftspersonen feststellen; hierüber einen Beschluss fassen und dies dem Arbeitgeber unter Nennung der betroffenen Auskunftspersonen mitteilen. Der Betriebsrat hat hierbei einen Ermessensspielraum, ob er auf Arbeitnehmer als Auskunftsperson zurückgreifen will und welche Personen er hierzu für geeignet hält.

Der Arbeitgeber hat die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen und kann diese Vorschläge nur dann zurückweisen, wenn betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Das Betriebsverfassungsgesetz spricht (wie in § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG) von der Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten, nicht von der

Berücksichtigung betrieblicher Interessen oder Bedürfnisse. An das Vorliegen betrieblicher Notwendigkeiten sind daher strenge Anforderungen zu stellen. Der Ablehnungsgrund bezieht sich dementsprechend nur auf die Auswahl, z.B. weil der Arbeitgeber die vorgeschlagene Auskunftsperson wegen eines besonderen termingebundenen Projekts (zeitlich) nicht entbehren kann und deshalb dieser sachkundige Arbeitnehmer zeitlich für eine Beratung des Betriebsrats nicht zur Verfügung steht. Ein solcher Ablehnungsgrund wird allerdings nur in Ausnahmefällen gelten können und auch nur dann, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass die längere Inanspruchnahme als Auskunftsperson das termingebundene Projekt gefährdet.

Soweit keine betrieblichen Notwendigkeiten entgegenstehen, hat die Beratung mit dem Betriebsrat während der Arbeitszeit zu erfolgen. Die Auskunftsperson ist hierfür von ihren sonstigen Tätigkeiten freizustellen und entsprechend zu entlasten. Den Anspruch auf Hinzuziehung von Auskunftspersonen kann der Betriebsrat auch gerichtlich durchsetzen; ggf. auch im einstweiligen Verfügungsverfahren (vgl. hierzu LAG Hamm, Beschluss vom 02.10.2001 -13 TaBV 106/01 - AiB 2002, 114).

.....und die praktische Anwendung /

Welche Chancen bietet der § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG?

Ein Betriebsrat kann nur gewinnen, wenn er die Interessen der Beschäftigten nach Beteiligung, Mitentscheidung und dem Wunsch „ernst genommen zu werden“ aufgreift.

Die Beschäftigten in die Gestaltung betrieblicher Entscheidungen über den Betriebsrat einzubeziehen bedeutet, Mitarbeiterbeteiligung praxisorientiert umzusetzen.

Wenn wir die Hinzuziehung von Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2, Satz 3 BetrVG offensiv nutzen, dann haben wir die Möglichkeit,

- ☐ die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Vertrauensleuten und Beschäftigten zu verbessern.

- ☐ Vertrauensleute und Beschäftigte stärker als bisher an der Arbeit des Betriebsrats zu beteiligen.
- ☐ Vertrauensleute und Beschäftigte frühzeitig an der Beratung und Lösung von Problemen in ihrem Beschäftigungsbereich zu beteiligen.
- ☐ Vertrauensleute aufzuwerten, weil sie - auch bei betrieblichen Themen - zu kompetenten Ansprechpartnern für die Beschäftigten werden.
- ☐ Unsere Betriebsratsarbeit zu stärken; mit kompetenten Vertrauensleuten und gut informierten Beschäftigten hat der Betriebsrat einen starken „Unterbau“, der die Arbeit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb kommuniziert und dem Betriebsrat den Rücken stärkt.
- ☐ Unserer gewerkschaftlichen Betriebspolitik mehr Akzeptanz zu verschaffen; wir können deutlich machen, dass die IGM-Betriebsräte und Vertrauensleute gemeinsam für und mit den Beschäftigten für bessere Arbeitsbedingungen etc. eintreten.

Eine solche Beteiligung funktioniert nicht von selbst. Es bedarf einiger Anstrengung und Überzeugungsarbeit, bis Beteiligungsangebote auch angenommen werden.

- ☐ Wichtig ist deshalb, die „richtigen“ Themen für eine solche Beteiligung zu finden; nicht jeder Tagesordnungspunkt in der Betriebsratssitzung eignet sich dazu, sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zu berufen.
Ein Thema muss auf das Interesse möglichst vieler Betroffener stoßen, denn wir wollen ja, dass sich auch viele daran beteiligen.

Die nachstehenden Beispiele sollen dazu anregen, eigene betriebliche Beispiele für die Einbeziehung von Vertrauensleuten und Beschäftigten nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG zu finden:

Exemplarische Beispiele zur Nutzung des § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG

	1. Schritt - Die Information der Beschäftigten	2. Schritt - Das Angebot an die Beschäftigten, sich zu beteiligen	3. Schritt - Beschlussfassung im Betriebsrat und Vereinbarung mit dem Arbeitgeber
<u>Beispiel 1</u> <u>Arbeitszeit im Angestelltenbereich</u> Im Angestelltenbereich der Fa. XY existiert ein starres Arbeitszeitmodell, mit dem die Beschäftigten äußerst unzufrieden sind. Auch die Geschäftsleitung ist an einer flexibleren Arbeitszeit interessiert. Es soll über ein neues Arbeitszeitmodell verhandelt werden.	z.B. in Abteilungsversammlungen informiert der Betriebsrat die Beschäftigten darüber, dass er ein neues Arbeitszeitmodell verhandeln will. Der Betriebsrat macht deutlich, dass er die Arbeitszeitwünsche der Angestellten berücksichtigen wird und deshalb die einzelnen Abteilungen an der Erarbeitung eines Betriebsvereinbarungsentwurfs beteiligen will. Über eine breite Beteiligung soll erreicht werden, dass für alle ein positives Ergebnis erzielt wird. Klar ist: Eine gemeinsame Lösung kann nur im Rahmen der derzeit gültigen Arbeitszeitbestimmungen und Tarifverträgen gefunden werden.	In jeder Abteilung soll ein/e KollegIn bestimmt werden. Aufgabe: die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten zusammentragen, an dem Entwurf für eine Betriebsvereinbarung mitarbeiten und die jeweiligen Schritte mit den Beschäftigten der Abteilung diskutieren und beraten. Gibt es bereits eine/n gewählte/n Vertrauensmann/-frau, sollte in der Abteilungsversammlung vereinbart werden, dass diese/r die Aufgabe übernimmt.	Sind die VertreterInnen der einzelnen Bereiche benannt, erfolgt in einer Betriebsratssitzung die Beschlussfassung über die Auskunftspersonen. Nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG beantragt der Betriebsrat die Hinzuziehung der KollegInnen 1. 2. 3. ... als sachkundige Arbeitnehmer zur Beratung des Themas „Arbeitszeit im Angestelltenbereich“.
<u>Beispiel 2</u> <u>Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit</u> Bei dem Betrieb XY handelt es sich um ein international agierendes Unternehmen mit einem hohen Anteil ausländischer Beschäftigter. Das Thema Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung hat in Diskussionen von Betriebsrat und Vertrauenskörper schon öfters eine Rolle gespielt. Es ist allerdings schwierig, das Thema offen im Betrieb anzusprechen. Nach einer gemeinsamen Sitzung mit der JAV beschließt der Betriebsrat als ersten Schritt, gemeinsam mit der JAV ein Ausbildungsprojekt zu starten.	z.B. in einer Jugend- und Auszubildendenversammlung werden die Auszubildenden über die bisherige Diskussion in Vertrauenskörper, Betriebsrat und der JAV informiert. Die Auszubildenden werden aufgefordert, sich an dieser Diskussion zu beteiligen, es werden Angebote gemacht, wie man mitdiskutieren kann: z.B. - in einer Tagesveranstaltung für alle Auszubildenden - in den Ausbildungsrunden im Betrieb	Mit den Auszubildenden wird vereinbart, ein Konzept zu erarbeiten. Das Thema Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit und der Aufbau von Kontakten zu ausländischen Firmenstandorten sollen zukünftig Bestandteil des Ausbildungskonzeptes werden. Die verschiedenen Ausbildungsjahrgänge benennen jeweils 1-2 VertreterInnen, die die Diskussion im Ausbildungsbereich organisieren und den Betriebsrat bei der konkreten Ausarbeitung eines solchen Konzeptes unterstützen. Gibt es bereits gewählte Vertrauensleute in der Ausbildungswerkstatt, sollte vereinbart werden, dass diese die Aufgabe übernehmen.	In der Betriebsratssitzung erfolgt die Beschlussfassung. Zusätzlich zu den genannten AbteilungsvertreterInnen hält der Betriebsrat die Beratung durch weitere Vertrauensleute ausländischer Herkunft für notwendig. Nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG wird die Hinzuziehung der KollegInnen 1. 2. 3. .. als Auskunftspersonen zur Erarbeitung des Konzeptes beantragt.

<u>Beispiel 3</u> <u>Einführung einer neuen Software/ Veränderung der Arbeitsabläufe</u> In der Abt. XY soll eine neue Software eingeführt werden. Die Einführung dieser Software wird die Arbeitsabläufe in der Abteilung XY erheblich verändern. Der Betriebsrat will die schrittweise Einführung der Software und die veränderte Arbeitsorganisation mit dem Arbeitgeber regeln. Als erster Schritt wird eine Ist-Analyse der bestehenden Arbeitsabläufe mit dem Arbeitgeber vereinbart.	Der Betriebsrat nimmt an der Abteilungsversammlung teil, in der die Beschäftigten erstmals über die geplante Einführung der Software unterrichtet werden. Er informiert die Beschäftigten über das weitere Vorgehen des Betriebsrates.	Der Betriebsrat vereinbart mit den Beschäftigten der Abt. XY, dass die Kollegin Musterfrau - als gewählte Vertrauensfrau der Abteilung - zu den Beratungen des Betriebsrates hinzugezogen wird. Damit ist sichergestellt, dass der Betriebsrat die Auswirkungen auf die Abteilung richtig einschätzen kann und die Diskussion der Beschäftigten in die Beschlüsse des Betriebsrats einfließen können.	Der Betriebsrat beschließt für seine Beratungen zum Thema „Einführung Software XY und Änderung der Arbeitsorganisation“ in der Abt. XY die Hinzuziehung - die Kollegin A als sachkundige Vertreterin der Abt.... - und den - Kollegen A als zuständigen Sachbearbeiter in der DV als Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG beim Arbeitgeber zu beantragen. Zusätzlich beschließt der Betriebsrat, die Hinzuziehung einen externen Sachverständigen der TBS nach § 80 Abs. 3 BetrVG zu beantragen
<u>Beispiel 4</u> <u>Durchführung einer Schwachstellenanalyse im Fertigungsbereich</u> Die Geschäftsleitung der Fa. XY will die Durchlaufzeiten in der Fertigung verringern. Zu diesem Zweck soll eine Schwachstellenanalyse durchgeführt werden. Der Betriebsrat wird darüber informiert, dass in der kommenden Woche mit der Schwachstellenanalyse begonnen wird. Unter Hinweis auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wird mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über Zeit und Art der Schwachstellenanalyse angestrebt.	Der Betriebsrat informiert die Vertrauensleute in der Fertigung über die Planungen. Oder In einer Abteilungsversammlung informiert der Betriebsrat die Beschäftigten.	Der Betriebsrat schlägt den Beschäftigten 2 Vertrauensleute aus dem Fertigungsbereich vor, die als sachkundige Arbeitnehmer an allen Beratungen des Betriebsrats beteiligt werden. Damit ist außerdem eine zeitnahe Information aller Beschäftigten im Fertigungsbereich gewährleistet.	Der Betriebsrat beschließt für seine Beratungen zum Thema „Schwachstellenanalyse und daraus folgende Konsequenzen“ die Hinzuziehung die Kollegin A und den Kollegen B als Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG beim Arbeitgeber zu beantragen.

In der Reihe

„Betriebspolitik mit der neuen Betriebsverfassung“

sind veröffentlicht:

Auskunftspersonen - § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG

Chance für die Vertrauensleutearbeit und für die Einbeziehung von Beschäftigten

Delegation von Rechten an Arbeitsgruppen - § 28a BetrVG

Chancen nutzen – Risiken minimieren

Berufsbildung - §§ 96 – 98 BetrVG

Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebsräte bei Qualifizierung

Chancengleichheit im Betrieb - § 80 Abs. 1 Satz 2a und 2b BetrVG und weitere

Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebsräte zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gruppenarbeit - § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG

Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb - § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Umweltschutz - §§ 80 Abs. 1 Nr. 9 und 89 BetrVG

Rechte des Betriebsrats im neuen Betriebsverfassungsgesetz

Rechte bei Beschäftigungssicherung - § 92a, 111, 112a BetrVG

Weitere Informationen und Arbeitshilfen für Betriebsräte unter

www.igmetall.de/betriebsraete

Kontakt: IG Metall-Vorstandsverwaltung
Abt. Gewerkschaftliche Betriebspolitik
Fax.: 069/6693-2136
e-mail: esther.mojica-moreno@igmetall.de