

Tut Gutes und redet darüber

INFORMIEREN *Eine gute Öffentlichkeitsarbeit verlangt nach transparenter und aktueller Information. Die Beschäftigten wollen wissen, womit sich ihr Betriebsrat beschäftigt – doch worüber darf er informieren und worüber nicht? Unser Experte deckt das auf.*

VON LARS ALBERT

Es ist kurz vor der Betriebsratssitzung. Die eingeladenen Mitglieder verlassen den Arbeitsplatz, um sich mit einer Kanne Kaffee und einem Teller Kekse in die Sitzung zurückzuziehen. Dies zieht das ein ums andere Mal den Unmut der Kolleginnen und Kollegen auf sich. Die Personaldecke ist dünn, die Arbeit muss mit einer Person weniger erledigt werden. Ein Ausgleich wurde nicht geschaffen. Was macht dieses kaffeetrinkende Gremium eigentlich?

In der ersten Sitzung des neuen Betriebsrats wurden die neuen Mitglieder begrüßt. Nach den anfänglichen Worten des Vorsitzes kommt der warnende Hinweis: »Alles was hier besprochen wird, bleibt hier im Raum!« Der Satz wird mit allen möglichen Sanktionsdrohungen unterstrichen. Im Zweifel sollen auch noch Verschwiegenheitserklärungen unterschrieben werden. Wie kann also Transparenz mit den Kolleginnen und Kollegen geschaffen werden? Wann setzt die Geheimhaltungspflicht tatsächlich an? Welche Rolle muss ich als Betriebsratsmitglied tatsächlich ausfüllen? Dieser Artikel sucht einen Ausweg aus dem Dilemma.

Was bedeutet es, eine Interessenvertretung zu sein und warum ist es so wichtig, mit den Beschäftigten in den Austausch zu gehen?

Das geltende Arbeitsrecht wird von zwei einander gegenüberstehenden Grundpositionen beherrscht, mit denen unterschiedliche Interessen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite verfolgt werden. Auch das Betriebsverfassungs-

gesetz (BetrVG) setzt diesen Interessensgegensatz voraus. Im Betrieb hat der Betriebsrat die Interessen der von ihm repräsentierten Belegschaft wahrzunehmen.¹

Die Aufgaben, die ein Betriebsrat zu bewältigen hat, sind vielfältig. Nicht zwangsläufig sind alle Abteilungen und Sparten des Betriebs von Betriebsratsmitgliedern vertreten. Problembewusstsein und Vorstellungskraft sind am stärksten im eigenen Arbeitsumfeld ausgeprägt. Wenn eine Regelung verhandelt wird, fällt der Blick fast automatisch auf die eigene Situation. Ein Betriebsrat repräsentiert aber die gesamte Belegschaft. Um eine Maßnahme im Sinne aller Beschäftigten zu gestalten, muss die Interessenlage herausgearbeitet werden. Um Aspekte jenseits der eigenen Vorstellungskraft zu erfahren, muss mit den Beschäftigten gesprochen werden.

Wo ist der Betriebsrat sogar vom Gesetz aufgefordert?

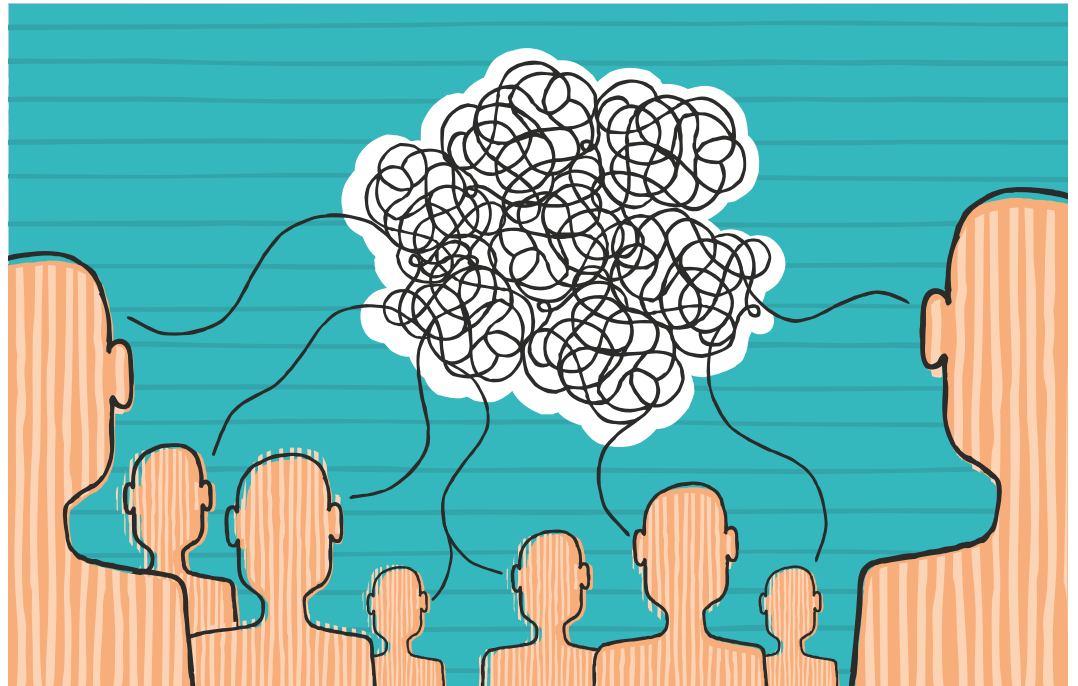
In einigen Fällen wird der Betriebsrat sogar vom Gesetz aufgefordert mit den Beschäftigten in Austausch zu gehen. So hat er einmal im Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung abzuhalten.² Dort können Angelegenheiten behandelt werden, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen.³ In jedem Fall hat er einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.⁴ Der Betriebsrat kann Sprechstunden einrichten, die Beschäftigte während ihrer Arbeitszeit aufsuchen können.⁵ Der Betriebsrat muss die Jugend- und Auszubildendenvertretung informieren.⁶ Diese nimmt auch an den Sitzungen

DARUM GEHT ES

1. Die sachgerechte Wahrnehmung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte ist ohne Informationsaustausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft nicht denkbar.
2. Der Betriebsrat trägt aber eine besondere Verantwortung in Hinblick auf personenbezogene Daten und muss ein eigenes Datenschutzkonzept entwickeln.
3. Es gibt im Betriebsverfassungsgesetz kein Verbot, über das eigene Abstimmungsverhalten zu schweigen.

1 BAG 21.4.1983 – 6 ABR 70/82.
 2 § 43 Abs. 1 BetrVG.
 3 § 45 BetrVG.
 4 § 43 Abs. 1 BetrVG.
 5 § 39 Abs. 1 und 3 BetrVG.
 6 § 70 BetrVG.

Beteiligungsorientierte Betriebsratsarbeit funktioniert nur durch Kommunikation mit den Beschäftigten.



des Betriebsrats teil⁷ und hält eigene Versammlungen ab.⁸ Ebenfalls an den Sitzungen nimmt die Schwerbehindertenvertretung teil.⁹

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits 1999 entschieden, dass eine sachgerechte Wahrnehmung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte ohne einen Informations- und Meinungsaustausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft nicht denkbar ist.¹⁰

Notwendig ist deshalb, dass der Betriebsrat mit Hilfe von Flyern oder gar Betriebsratszeitungen über seine Arbeit berichten darf und Anspruch auf ein Schwarzes Brett für Aushänge hat. Ihm steht auch ein Beurteilungsspielraum bei der Einrichtung eines eigenen Funktionspostfachs zu.¹¹

Einschränkungen: Persönliche Daten/Datenschutz/Schutz einzelner Beschäftigter

Auch wenn viele Kommunikationsmöglichkeiten gegeben sind, heißt das nicht, dass die Belegschaft über alles informiert werden darf. Der Betriebsrat trägt eine besondere Verantwortung in Hinblick auf personenbezogene Daten und muss ein eigenes Datenschutzkonzept entwickeln.¹² Er hat bei personenbezogenen Daten die Vorschriften des Datenschutzes einzuhalten. Im Rahmen der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen wird in Bezug auf

persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten vom Betriebsrat Stillschweigen verlangt.¹³

Dürfen betroffene Beschäftigte über ihre bevorstehende Kündigung vom Betriebsrat informiert werden?

Ja. Jedes Betriebsratsmitglied muss sich vor der Abstimmung im Gremium eine Meinung bilden können. Die Informationen zur anstehenden Kündigung erhält der Betriebsrat vom Arbeitgeber und damit auch nur die Sichtweise des Arbeitgebers. Die Sichtweise der betroffenen Person kann nur von ihr selbst erfahren werden.¹⁴

Darf ich als Betriebsrat sagen, wie ich abgestimmt habe?

Es gibt im Betriebsverfassungsgesetz kein Verbot, über das eigene Abstimmungsverhalten zu schweigen. Tatsächlich ist es auch schwer, einen Beschluss zu verteidigen, der gegen das eigene Stimmverhalten entstanden ist. Zudem haben die Beschäftigten die Betriebsratsmitglieder gewählt, die ihrer Meinung nach am geeignetsten sind, ihre Interessen zu vertreten. Sie können aber nicht wissen, wie sich das gewählte Mitglied verhalten hat, wenn es nichts sagen und ihnen keine aktuellen Informationen mitteilen darf. Aus § 79a BetrVG ergibt

7 § 67 BetrVG.

8 § 71 BetrVG.

9 § 32 BetrVG.

10 BAG 9.6.1999 – 7 ABR 66/97.

11 LAG Schleswig-Holstein 8.10.2015 – 5 TaBV 23/15.

12 Klebe, Betriebsverfassungsgesetz, Basiskommentar mit Wahlordnung, § 79a BetrVG Rn. 1, 22. Auflage.

13 § 99 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

14 Hierzu eine spannende Rechtsprechung aus dem Bereich der Personalräte: VG Frankfurt 23 K 541/11.F.PV.

sich, dass der Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats an sich geschützt ist. Zu empfehlen ist deshalb eine Sprachregelung, in der gesagt wird: »Der Betriebsrat hat wie folgt entschieden... Meine persönliche Auffassung zu dem Thema ist...«.

Darf ein Betriebsrat den Arbeitgeber kritisieren?

Der Betriebsrat kann Kritik am Arbeitgeber äußern, wenn dieser beispielsweise die Mitbestimmung nicht beachtet hat. Dabei muss der Betriebsrat seine Meinung auf sachlicher Ebene äußern. Der Betriebsfrieden ist hierbei nicht gefährdet.¹⁵

Geheimhaltungspflicht

Die bekannteste Einschränkung betriebsrätlischer Öffentlichkeitsarbeit ergibt sich aus § 79 BetrVG. Damit diese greift, müssen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse in der Eigenschaft als Betriebsrat bekannt geworden sein. Diese müssen zusätzlich vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig gekennzeichnet sein.

Was ist ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis?

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen, die im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb oder der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens stehen. Sie sind nur einem begrenzten Personenkreis bekannt – also nicht offenkundig – und sollen nach dem bekundeten Willen des Arbeitgebers geheim gehalten werden. Ihre Geheimhaltung muss zudem für den Betrieb oder das Unternehmen wichtig sein.¹⁶

Beispiele sind: Kundenlisten, Unterlagen über technische Verfahren oder Mängel der hergestellten Waren, Absatzplanung, Mengen- oder Preiskalkulationen, Dienstbefindungen, Konstruktionszeichnungen und Rezeptur einer Reagenz.¹⁷

Wie erfährt der Betriebsrat von einem Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis?

In der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied ist es nur selten der Fall, dass ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis bekannt wird. Die Infor-

mation geht in aller Regel über die Mitbestimmungstatbestände hinaus und es handelt sich zumeist um eine freiwillige Angabe des Arbeitgebers. Anders kann es sich für Wirtschaftsausschussmitglieder verhalten. Das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen beeinträchtigt die Möglichkeiten des Betriebsrats nicht.¹⁸

Kann der Betriebsrat nach der Sitzung die Beschäftigten informieren?

Ja, mit Rücksicht auf die benannten rechtlichen Einschränkungen und unter Anwendung des gesunden Menschenverstands. Es ist sehr sinnvoll über die wesentlichen Sitzungsinhalte zu informieren.

Kann ein Betriebsrat über einen geplanten Stellenabbau informieren?

Ein Betriebsrat muss in der Regel ab Beginn der Unterrichtung über konkret geplante Betriebsänderungen mit seinen Wählerinnen und Wählern und den von ihm vertretenen Beschäftigten kommunizieren können, erst Recht wenn sie betroffen sind. Andernfalls kann er seine Mitbestimmungsrechte nicht effektiv und sachgerecht ausüben. Der globale Hinweis auf einen Wettbewerbsnachteil bei einer Kenntnis der Konkurrenz reicht nicht aus, um eine Geheimhaltungspflicht zu begründen. Ein Arbeitgeber muss im Zweifel sehr konkret sein Geheimhaltungsinteresse begründen.¹⁹

Transparente und aktuelle Öffentlichkeitsarbeit

Eine Kommunikation mit den Beschäftigten stört folglich per se weder den Betriebsfrieden noch ist sie verboten. Anstelle der anfangs erwähnten pauschalen Aufforderung zur Verschwiegenheit von Betriebsräten sollte von diesen vielmehr an eine transparente, präzise und aktuelle betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit, die gewissen rechtlichen Einschränkungen unterlegen ist, gedacht werden. ◀



Lars Albert, Dipl. Wirtschafts- und Arbeitsjurist, M.A.
Personalentwicklung, ver.di BTZ
Walsrode.

¹⁵ LAG Schleswig-Holstein 1.4.2009 – 3 TaBVGa 2/09.

¹⁶ Fitting, BetrVG, 30. Auflage, § 79 Rn. 3; BAG 3 AZR 83/79.

¹⁷ Fitting, BetrVG, 30. Auflage, § 79 Rn. 4.

¹⁸ Böning, AiB 9/2019, S. 26f.

¹⁹ LAG Schleswig-Holstein 20.5.2015 – 3 TaBV 35/14.

Kompakt. Praktisch. Gut.



Wedde (Hrsg.)

Arbeitsrecht

Kompaktkommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen 7., neu bearbeitete, aktualisierte Auflage 2022. 1.920 Seiten, gebunden
€ 89,-
ISBN 978-3-7663-6960-4

bund-shop.de/6960

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0