

So kommt der Betriebsrat an Informationen!

Rundgang, Gespräche, Auskunftsrecht:

Ein Betriebsrat steht permanent vor der Herausforderung, die Themen im Betrieb zu identifizieren, die die Mitarbeiter umtreiben. Wie ist die Stimmung in Abteilung X? Wie macht sich der neue Teamleiter bei den Ys? Neben dem Job als Verhandlungspartner für den Arbeitgeber in Fragen der Mitbestimmung ist der Betriebsrat nämlich vor allem auch „Vertrauensperson“ der Kolleginnen und Kollegen. Er hört sich die Sorgen und Nöte der Mitarbeiter an und wird gegebenenfalls tätig. Aber wie bekommt er die Sorgen und Nöte überhaupt mit? Welche Rechte hat der Betriebsrat, um sich die Informationen zu beschaffen, auf denen sein Tätigwerden beruht?



Sonja Saffer | ifb
ifb-Bildungsreferentin & Juristin

Stand: 24.1.2016

Lesezeit: 02:30 min



© Fotolia.com | ALDECAstudio

Unterrichtung durch den Arbeitgeber

Nun, der Betriebsrat hat ein Unterrichtsrecht gegenüber dem Arbeitgeber. Das heißt, der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat alles mitteilen, was dieser wissen muss, um seine betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben erfüllen zu können (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Infos nicht freiwillig oder nach Aufforderung gibt, kann der Betriebsrat die entsprechenden Auskünfte auch einklagen. Ein Auskunftsanspruch besteht sogar dann, wenn der Betriebsrat erstmal klären möchte, ob er in einer Sache tätig werden muss, also schon dann, wenn er sich gar nicht sicher ist, ob es ihn überhaupt betrifft.

Nur, wenn eine Sache ganz offensichtlich nichts mit dem Betriebsrat zu tun hat, besteht das Auskunftsrecht nicht.

Der Anspruch umfasst auch die Vorlage von Unterlagen, die Informationen enthalten, die der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben braucht. Geschuldet ist allerdings nur die *Vorlage* der Unterlagen, der Arbeitgeber muss diese nicht aushändigen und der Betriebsrat hat auch nicht das Recht, sich Kopien anzufertigen. Nur Notizen darf er sich machen.

Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung ist nach § 43 Abs. 1 BetrVG regelmäßig durchzuführen, nämlich einmal im Quartal. Sie ist eine ideale Gelegenheit, um zu erfahren, was die Arbeitnehmer so bewegt. Hierzu empfiehlt sich beispielsweise eine Stimmungsabfrage mittels Pinnwand und Klebepunkten zu Beginn der Versammlung oder aber auch das Angebot, Fragen und Anmerkungen auf Moderationskarten zu schreiben – auch anonym –, und diese dann entweder gleich oder in der nächsten Betriebsversammlung zu besprechen. Auch eine Diskussionsrunde am Ende der Veranstaltung oder zwischendurch zu bestimmten Themen ist eine gute Möglichkeit, um zu erfahren, wie bestimmte Situationen auf die Kolleginnen und Kollegen wirken.

Aber Achtung: Diskussionen, in denen jeder seine Meinung sagen kann, müssen gut moderiert werden. Denn bei kontroversen oder emotionalen Themen kann die Stimmung leicht umschlagen. Dann kann ein zeitraubendes Durcheinander-Gequatsche entstehen, von dem niemand etwas hat. Es ist deshalb wichtig, dass ein erfahrener Moderator das Gespräch immer wieder auf eine sachliche Ebene zurückführt, ohne die Stimmungsausdrücke der Mitarbeiter zu ignorieren. Sensibilität ist gefragt.

Sprechstunden

Sprechstunden des Betriebsrats sind natürlich DIE Gelegenheit, um die Sorgen der Mitarbeiter zu erfahren. Jeder Betriebsrat kann Sprechstunden einrichten (nach § 39 Abs. 1 BetrVG), eine Verpflichtung dazu besteht aber nicht. Der Arbeitgeber muss der Einführung nicht zustimmen, diese Entscheidung liegt allein beim Betriebsratsgremium. Wenn ein Betriebsrat beschließt, Sprechstunden anzubieten, muss er die zeitliche Lage und den Ort mit dem Arbeitgeber absprechen. Sprechstunden sind während der Arbeitszeit abzuhalten und sie sollen so liegen, dass (z.B. auch in einem Schichtbetrieb) alle Mitarbeiter in der Lage sind, das Angebot der Sprechstunden wahrzunehmen. Am besten ist es, die Details in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Dasjenige Betriebsratsmitglied, das die Sprechstunde abhält (meist der Vorsitzende oder sein Stellvertreter) ist für die Dauer der Sprechstunde von der Arbeit freizustellen – klar. Auch der Arbeitnehmer, der die Sprechstunde aufsucht, muss dies nicht als Pausenzeit abrechnen, sondern ist hierfür freizustellen. Der Arbeitnehmer muss sich aber bei seinem Vorgesetzten abmelden, bevor er zum Betriebsrat geht und danach wieder zurückmelden. Er muss jedoch nicht den Grund nennen, weshalb er den Betriebsrat aufsuchen möchte.

Betriebsratssprechstunden haben Vorteile: Es gibt feste Zeiten für die Betriebsratsarbeit, das Aufsuchen des Betriebsrats ist für alle Arbeitnehmer gut planbar und auch der Arbeitgeber weiß genau, wann er gegebenenfalls für eine Vertretung des entsprechenden Betriebsratsmitglieds sorgen muss. Also alles bestens.

Wenn ein Betriebsrat Sprechstunden einrichtet, bedeutet das aber nicht, dass ein Aufsuchen des Betriebsrats auf die Sprechstundenzeit begrenzt wäre. Das heißt, es ist den Arbeitnehmern trotzdem jederzeit erlaubt, den Betriebsrat auch außerhalb der Sprechstunden aufzusuchen. Natürlich nur, wenn es erforderlich ist, das versteht sich von selbst. Der Arbeitgeber darf keine anderslautenden Weisungen aussprechen in der Form, dass der Betriebsrat ausschließlich in den Sprechstunden zur Verfügung stehen darf. Dies wäre ein unzulässiger Eingriff in die Amtsführung des Betriebsrats bzw. in die Rechte der Arbeitnehmer. Außerdem hat auch jeder Arbeitnehmer jederzeit das Recht, sich an dasjenige Betriebsratsmitglied zu wenden, dem er das meiste Vertrauen schenkt und muss sich nicht an dasjenige verweisen lassen, das gerade die Sprechstunde abhält.

Beim Thema Sprechstunden ist immer eine Warnung angebracht: Viele Arbeitnehmer suchen hier nämlich Rat, um ganz persönliche Rechtsfragen zu klären. Das ist aber nicht die Aufgabe des Betriebsrats und in vielen Fällen wird hierfür auch die Kompetenz fehlen, Betriebsräte sind schließlich (meist) keine Juristen. Deshalb Vorsicht: Rechtsfragen, die im direkten Zusammenhang mit dem Betriebsrat stehen, können schon besprochen werden. Für weitergehende Rechtsfragen sollten Sie Ihre Kollegen und Kolleginnen an einen Anwalt verweisen.

Mitarbeiterumfragen

Auch Mitarbeiterumfragen sind eine gute und in vielen Fällen sehr geeignete Möglichkeit für den Betriebsrat, um zu erfahren, wo der Belegschaft der Schuh drückt. Der Betriebsrat ist nicht darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber eine Befragung abhält, sondern er kann auch eigene Umfragen durchführen (§ 80 Abs. 1 und 2 BetrVG). Dies darf allerdings nicht dazu führen, dass der Betriebsablauf beeinträchtigt wird. Gute Planung ist also wichtig. Wenn sichergestellt ist, dass alle Mitarbeiter Zugang zu einem PC haben, kann eine Mitarbeiterumfrage auch online durchgeführt werden. Eine Umfrage eignet sich meist gut, um ein ganz bestimmtes Thema abzufragen. Selbstverständlich muss dieses in den Aufgabenbereich des Betriebsrats fallen und darf nicht die Arbeitgebersphäre berühren oder den Betriebsfrieden stören. Für eine präzise Fragestellung ist es sinnvoll, sich Hilfe zu holen. Es gibt zahlreiche Anbieter, die darauf spezialisiert sind, Fragen so klar zu stellen, dass die Umfrage auch zu einem verwertbaren Ergebnis führt und die auch bei der Auswertung helfen.

Führt ein Arbeitgeber eine Mitarbeiterumfrage durch, dann hat der Betriebsrat ein Auskunftsrecht bezüglich der Auswertung, wenn anzunehmen ist, dass die gewonnenen Erkenntnisse seine Aufgaben berühren.

E-Mails

Mittlerweile hat eigentlich jeder Betriebsrat eine eigene E-Mail-Adresse. Auch über diesen Weg können Mitarbeiter ihre Sorgen, Fragen oder Anmerkungen also loswerden. Das Postfach sollte selbstverständlich nur durch einige, genau festgelegte Personen einsehbar sein und regelmäßig gecheckt werden. Sorgen Sie als Betriebsrat deshalb dafür, dass alle Mitarbeiter Ihre E-Mail-Adresse kennen und auch wissen, dass die entsprechenden Mails absolut vertraulich behandelt werden.

Ein Kummerkasten ist eine herrlich altmodische Sache.

Kummerkasten

Ein Kummerkasten ist eine herrlich altmodische Sache: An einer gut zugänglichen Stelle im Betrieb wird ein Briefkasten aufgehängt, in den jeder – anonym oder nicht – einwerfen kann, was er mag. Einfach, aber diskret und effizient. Ein Betriebsrat, der einen Kummerkasten anbringen möchte, muss das allerdings erst mit dem Arbeitgeber absprechen. Dieser muss dem Vorhaben zustimmen, auf keinen Fall darf der Betriebsrat auf eigene Faust loslegen. Es besteht auch kein Anspruch darauf, einen solchen Kasten aufzuhängen, es ist die Entscheidung des Arbeitgebers. Wenn ein Kummerkasten eingerichtet wird, muss der Betriebsrat dafür sorgen, dass er regelmäßig geleert wird. Außerdem sollte er an einer strategisch günstigen Stelle angebracht werden, so dass er von allen Mitarbeitern gut erreicht werden kann und trotzdem auch nicht gleich jeder mitbekommt, wenn jemand etwas einwirft.



Der Arbeitgeber kann es dem Betriebsrat nicht verbieten, Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen.

Rundgänge durch die Abteilungen

Die meisten Betriebsräte nutzen auch die Möglichkeit, die Kollegen und Kolleginnen persönlich an ihren Arbeitsplätzen aufzusuchen. Auch Betriebsbegehungen sind möglich und sinnvoll, z.B. wenn festgestellt werden soll, wie es um die Arbeitssicherheit im Betrieb oder in einzelnen Abteilungen bestellt ist. Der Betriebsrat hat grundsätzlich ein Zugangsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer, die er vertritt. Meist wird ein kurzes Schwätzchen mit den Mitarbeitern gehalten, was natürlich eine sehr gute Gelegenheit ist, um Stimmungen einzufangen und problematische Themen zu erfahren. Der Arbeitgeber kann es dem Betriebsrat nicht verbieten, Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen, allerdings muss es der Sache dienen, d.h. das Besuchen der Kollegen und Kolleginnen muss im Zusammenhang mit Betriebsratsaufgaben stehen und erforderlich sein. Auch darf der Betriebsablauf nicht gestört werden.

Betriebsfeiern und Co.

Zu guter Letzt bieten auch Betriebsfeierlichkeiten eine gute Möglichkeit, um in Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen zu kommen, die man sonst vielleicht weniger oft sieht oder zu denen ein Zugang schwieriger ist. Die lockere Stimmung macht es möglich, Gespräche auf einer persönlicheren Ebene zu führen, was im

Arbeitsalltag häufig untergeht. Allerdings sollte es nicht so sein, dass bei Feierlichkeiten nur noch Probleme gewälzt werden, denn solche Anlässe sind ja gerade dazu da, um mal nicht an die Arbeit zu denken. Dennoch kann hier sehr gut ein Grundstein gelegt werden, auf dem ein vertrauensvolles Miteinander wachsen kann.

Fazit

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, um den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen herzustellen. Das ist auch absolut notwendig, denn ein guter Draht zu den Mitarbeitern ist die Grundlage einer überzeugenden Betriebsratsarbeit. Es hat nämlich keinen Sinn, viel Zeit und Kopferbrechen auf eine Sache zu verwenden, die die Belegschaft gar nicht interessiert: So wäre es z. B. äußerst unschön, wenn Sie mühevoll eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erarbeitet haben und dabei hat kein einziger Mitarbeiter Bedarf dafür.

In diesem Sinne: Bleiben Sie in Kontakt.

Dieses Video könnte Sie ebenfalls interessieren:

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025