Muss der Betriebsrat über Abmahnungen informiert werden?

So weit geht das Unterrichtungsrecht

Der Kollege kassiert eine Abmahnung – darf ich das als Betriebsrat wissen, muss ich darüber vom Arbeitgeber informiert werden? Und wie reagiere ich, wenn Kollegen beim Thema Abmahnung um Rat fragen?

Redaktion

Stand: 15.11.2022

Lesezeit: 03:15 min



© AdobeStock_Daniel Ernst

Eins gleich vorweg: Der Blick ins Betriebsverfassungsgesetz hilft bei der Frage, ob Sie als Betriebsrat über Abmahnungen informiert werden müssen, erstmal nicht weiter. Das Thema Abmahnung sucht man in diesem Fall vergeblich. Dem Betriebsrat stehen bei einer Abmahnung nicht die gleichen Mitbestimmungsrechte zu wie bei einer Kündigung. Anders ausgedrückt: Der Ausspruch einer Abmahnung unterliegt nicht der vorherigen Mitbestimmung.

Ein genereller Auskunftsanspruch des Betriebsrats besteht nicht.

Das BAG verneint den Auskunftsanspruch

Aber wäre es nicht trotzdem denkbar, dass der Arbeitgeber grundsätzlich, **also immer**, die Verpflichtung hat, den Betriebsrat über den Ausspruch von Abmahnung zu informieren? Nein, sagt das Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 17.09.2013, 1 ABR 26/12): Ein genereller Auskunftsanspruch des Betriebsrats besteht nicht.

Geklagt hatte der Betriebsrat eines metallverarbeitenden Betriebs. Dort wurden diverse Abmahnungen gegenüber Arbeitnehmern ausgesprochen – z.B. wegen der Weigerung, Überstunden zu leisten, wegen der Anweisung, nur bestimmte Toiletten aufzusuchen sowie wegen Verstößen gegen das Rauchverbot und das Verbot des Radiohörens im Betrieb. Der Betriebsrat sah seine Mitbestimmungsrechte tangiert und wollte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mit einbezogen werden. Ein Recht darauf hat er nicht, urteilten die Richter. Denn ein Globalanspruch, der alle denkbaren schriftlichen Abmahnungen erfasse, bestehe nicht. Grund hierfür ist, dass Abmahnungen nicht zwingend die Aufgabengebiete des Betriebsrats betreffen.

Es muss immer eine konkrete Aufgabe für den Betriebsrat nach dem BetrVG vorliegen.

Eine Frage des Einzelfalls

Klar ist: Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig zu unterrichten, wenn Aufgaben des Betriebsrats betroffen sind. Dazu gehören die entsprechenden Unterlagen. Voraussetzung ist aber, dass eine Aufgabe des Betriebsrats betroffen ist und die Information zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlich ist. Ob das bei einer Abmahnung der Fall ist, sei jeweils im Einzelfall zu entscheiden.

Was bedeutet das? Es muss immer eine konkrete betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe vorliegen, die den Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet.

Beispiel Kündigung

Ein Beispiel hierfür ist der Fall, wenn die Abmahnung für eine Kündigung wichtig ist. Im Rahmen seiner Anhörung zur Kündigung (§ 102 Abs. 1 BetrVG) ist der Betriebsrat über die Abmahnung(en) zu informieren. Dazu gehören auch eventuelle Gegendarstellungen.

„Geh zum Anwalt und lass Dich beraten!"

Beschwerderecht des Arbeitnehmers

Anders sieht das natürlich aus, wenn der abgemahnte Arbeitnehmer selbst aktiv wird. Er hat ein Beschwerderecht beim Betriebsrat, wenn er sich ungerecht behandelt oder benachteiligt fühlt (vgl. § 85 Abs. 1 BetrVG) – das umfasst natürlich auch die Information über eine (beabsichtigte) Abmahnung.

Was tun, wenn Sie als Betriebsrat von einer Abmahnung erfahren?

„Geh zum Anwalt und lass Dich beraten“, sollte der Tipp des Betriebsrats hier lauten. Das Thema Abmahnung kann recht kompliziert sein. Manche „Abmahnungen“ sind in Wirklichkeit gar keine! Oft kann es hilfreich sein, dass der Arbeitnehmer eine Gegendarstellung in die Personalakte aufnehmen lässt. Auch eine Klage ist möglich. Aber das ist Sache des Arbeitnehmers. Welcher Weg der Beste ist, darüber sollte ein Experte befinden. (cbo)

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 © 2024