



Handlungshilfe
für Betriebsräte und
Vertrauensleute

AUSKUNFTSPERSONEN

§ 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG

Chance für die Vertrauensleutearbeit
und die Einbeziehung von Beschäftigten



HANDLUNGSHILFE FÜR BETRIEBSRÄTE UND VERTRAUENSLEUTE

§ 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG

Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats 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.

Wer kann Auskunftsperson sein?

Jede*r Arbeitnehmer*in eines Betriebes kann vom Betriebsrat (sowie Gesamtbetriebsrat – § 51 Abs. 5 BetrVG – oder Konzernbetriebsrat § 59 Abs. 1 – in Verbindung mit § 51 Abs. 1 BetrVG) sowie vom Betriebsausschuss (§ 27 BetrVG) und den sonstigen Ausschüssen (§ 28 BetrVG) als „Sachkundige*r Arbeitnehmer*in“ benannt werden. Umstritten ist die Einbeziehung leitender Angestellter als Auskunftsperson (Fitting, Kommentar BetrVG 2022, § 80 Rn. 89).

Der Betriebsrat kann die Hinzuziehung einer Auskunftsperson beschließen, wenn er ein konkretes Thema zu bearbeiten hat und für die Erfüllung seiner Aufgaben zusätzliche Informationen aus der Belegschaft benötigt. Sie soll den Betriebsrat darin unterstützen, seine Aufgaben (Mitbestimmungs-, Überwachungsrechte etc.) wahrzunehmen. Ihre Tätigkeit bezieht sich rechtlich allein auf die Informationsvermittlung.

Für die Tätigkeit als betriebliche Auskunftsperson ist keine besondere Qualifikation vorgeschrieben. Es reicht aus, wenn der Betriebsrat der Meinung ist, dass die betreffende Person geeignet ist, die dem Betriebsrat fehlenden Informationen zu liefern (Fitting aaO Rn. 87). Der Betriebsrat kann mehrere betriebliche Auskunftspersonen benennen und mit ihnen einen Arbeitskreis zu einem bestimmten Thema bilden. Der Arbeitgeber hat dabei keinen Anspruch auf Teilnahme am Informationsaustausch (BAG v. 20. 1. 2015 – 1 ABR 25/13).

Welche Aufgaben hat die Auskunftsperson?

Zu dem jeweiligen Thema, zu dem die Auskunftsperson benannt ist, soll sie dem Betriebsrat die ihr zur Verfügung stehenden Informationen weitergeben. Sie dient damit den Informationszwecken des Betriebsrates und dessen Suche nach Lösungen betrieblicher Probleme und Themen. Dies kann auf unterschiedliche Weise erfolgen, z. B.:

- ▶ Einzelgespräche mit dem Betriebsrat,
- ▶ Teilnahme an Betriebsratssitzungen,
- ▶ Treffen aller betrieblichen Auskunftspersonen mit dem Betriebsrat.

Die Aufgabenklärung erfolgt konkret zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Welche Rechte hat die betriebliche Auskunftsperson?

Die Tätigkeit der betrieblichen Auskunftsperson hat während der Arbeitszeit stattzufinden. In welcher Form und zu welchem Zeitpunkt diese Tätigkeit stattzufinden hat und wie viel Zeit dafür zur Verfügung steht, ist natürlich ebenfalls vom jeweiligen Thema abhängig. Für die Freistellung der Auskunftsperson gelten die gleichen Regeln wie für Betriebsratsmitglieder gem. § 37 Abs. 2 BetrVG.

Kann die Tätigkeit ausnahmsweise nicht während der Arbeitszeit stattfinden, ist die zusätzlich aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

Für betriebliche Auskunftspersonen gilt das Benachteiligungsverbot und der Schutz des § 78 BetrVG, d. h. sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert oder in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.

Was ist sonst noch zu beachten?

Treten Probleme mit der Freistellung von der Arbeit oder bei der besprochenen Aufgabenstellung auf, sollte sich die Auskunftsperson möglichst umgehend an den Betriebsrat wenden. Betriebliche Auskunftspersonen werden vom Betriebsrat benannt. Nur er kann mit dem Arbeitgeber darüber Vereinbarungen treffen und dementsprechend auch Unstimmigkeiten klären.

Die **Voraussetzungen des § 80 Abs. 2 S. 4 BetrVG** im Einzelnen:

1. Aufgaben des Betriebsrates

Die Hinzuziehung der Auskunftsperson kann sich auf alle Aufgaben des Betriebsrates aus Gesetzen (z. B. § 80 BetrVG – Allgemeine Aufgaben, § 87 BetrVG – Soziale Angelegenheiten/Initiativrecht), Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ergeben. Diese sind vom Betriebsrat konkret zu bezeichnen (Fitting aaO Rn. 86)

2. Ordnungsgemäße Erfüllung

Es handelt sich hier um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Informationsaufgabe der betrieblichen Auskunftsperson muss im Zusammenhang mit einer Aufgabe des BR stehen. Schließlich muss ein konkreter betrieblicher Anlass vorliegen. **Die Inanspruchnahme der betriebliche Auskunftsperson muss der Entscheidungsfindung im Betriebsrat dienen.**

3. Erforderlichkeit

Der Betriebsrat hat einen Ermessensspielraum, wann die Hinzuziehung der Auskunftsperson zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgabe aus dem BetrVG erforderlich ist.

Arbeitgebereinwand der betrieblichen Notwendigkeit

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich an die Vorschläge des BR gebunden. Er hat kein Recht, andere Personen zu benennen. Er kann die Hinzuziehung nur ablehnen, wenn

- ▶ die vorgeschlagene Person offensichtlich nicht geeignet ist
- ▶ er die betriebliche Notwendigkeit zur Fortsetzung der arbeitsvertraglichen Arbeit durch die vorgeschlagene Person geltend machen kann (z. B. aus Sicherheitsgründen; näheres Fitting aaO Rn. 87)

Für die Auskunftspersonen gilt:

- ▶ Ihre Tätigkeit als Auskunftsperson findet **während der Arbeitszeit** statt und ist entsprechend zu vergüten
- ▶ Das **Benachteiligungsverbot und der Schutz** des § 78 BetrVG gilt auch für sie: Betriebliche Auskunftspersonen dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert oder in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden
- ▶ Sie unterliegen der **Geheimhaltungspflicht** des § 79 BetrVG. Dies gilt nicht gegenüber dem Gremium, dem die Auskunftsperson zuarbeitet.

Zusammenfassung

1. Es muss eine Aufgabe des Betriebsrats nach dem BetrVG vorliegen
2. Zur ordnungsgemäßen Erfüllung dieser BR-Aufgabe müssen betriebliche Auskunftspersonen erforderlich sein (d. h., es ist ohne Auskunftsperson gar nicht oder nicht in der gebotenen Zeit möglich, die Aufgabe zu erfüllen)
3. Beschlussfassung durch Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Betriebsausschuss, Wirtschaftsausschuss oder sonstige Ausschüsse des Betriebsrates
4. Schriftlicher Vorschlag des BR (GBR/KBR etc.) an den Arbeitgeber über:
 - die Auskunftsperson(en) (unter Nennung der Namen)
 - die „Auskunftsthemenstellung“
 - den zu erwartenden Zeitaufwand und Zeitpunkt der Freistellung der Auskunftsperson(en)

CHECKLISTE zur Ernennung betrieblicher Auskunftspersonen

Thema und Ziel festlegen

- Welche Themen stehen im BR zur Bearbeitung an?
- Welches Thema eignet sich, um Vertrauensleute oder Beschäftigte zu beteiligen?
- Um was genau geht es? Was soll Ziel sein?
- Welches Ergebnis wollen wir?

Begründung im BR erarbeiten

- Welche Argumente haben wir für die Hinzuziehung von betrieblichen Auskunftspersonen?
- Auf welche Mitbestimmungsrechte und -aufgaben des BR können wir uns beziehen?

Aufgaben und zeitl. Anforderungen formulieren:

- Was genau sollen die betrieblichen Auskunftspersonen tun?
- Was ist ihre Aufgabe? (Und was nicht)?
- Welcher Zeitraum/Zeitaufwand ist dafür realistisch?

Information der Beschäftigten/Festlegung der betrieblichen Auskunftspersonen

- Information der Abteilung/des Bereiches, für die die betriebliche Auskunftsperson zuständig sein soll
- Klären, wer betriebliche Auskunftsperson sein soll (wen braucht der BR für die sachgerechte Erfüllung seiner Aufgaben?)
- Klärung der Bereitschaft der vorgesehenen Beschäftigten zur Mitarbeit

Verantwortlichkeiten klären und Beschlussfassung im BR

- Wer ist im Betriebsrat zuständig für das Projekt?
- Beschluss sollte beinhalten:
 - Namentliche Nennung der betrieblichen Auskunftspersonen
 - Thema, für das der BR betriebliche Auskunftspersonen beruft
 - Aufgaben der betrieblichen Auskunftspersonen
 - Ungefähre zeitliche Planung

Mitteilung des BR-Beschlusses an den Arbeitgeber

- Schreiben muss beinhalten:
 - Namentliche Nennung
 - Thema und entsprechende Begründung
 - Wenn absehbar, ungefähre zeitliche Dauer

Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit planen

- Wann, wo und wie muss informiert werden, damit wir alle „ins Boot“ holen können?
- Über die konkrete Arbeit der Auskunftspersonen informieren
- Zwischenergebnisse zum Thema vorstellen
- Überlegen, wie man das geplante Thema und die Vorgehensweise im Betrieb darstellt (verbinden mit Gewerkschaftsarbeit im Betrieb)

Planung der Zusammenarbeit der betrieblichen Auskunftspersonen mit dem Betriebsrat

- Wie soll die Zusammenarbeit konkret aussehen abhängig von den Aufgaben der Auskunftspersonen
- Weitere Arbeitsschritte planen



Vor der Beschlussfassung

- 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?



Von: BETRIEBSRAT
der Firma ...

Datum:

An: PERSONALABTEILUNG
der Firma ...

Betriebliche Auskunftspersonen gem. § 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG

Thema: Umstrukturierungen Abt. X, Y, Z

Sehr geehrte*r Herr/Frau,

der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am beschlossen, im Rahmen der angekündigten Umstrukturierungen der Abteilungen X, Y und Z folgende Beschäftigte als betriebliche Auskunftspersonen gem. § 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG zu benennen:

1. Hans Glückliche, Abteilung XY
2.
3.
4.

Die vorgesehenen Umstrukturierungen werden voraussichtlich zu einer kompletten Änderung der Arbeitsabläufe in den betroffenen Bereichen führen. Absehbar ist, dass erhöhte Anforderungen an die Qualifikation der dort Beschäftigten gestellt werden und deshalb Qualifizierungsprofile und -bedarfe erarbeitet werden müssen.

Um die Mitbestimmungsrechte und andere Aufgaben des Betriebsrates, die mit diesem Umstrukturierungsprozess in direktem Zusammenhang stehen (z. B. §§ 111, 106, 87, 80, 89, 90, 91, 92, 96 ff.) in einem angemessenen zeitlichen Rahmen ausüben zu können, ist die Hinzuziehung von betrieblichen Auskunftspersonen erforderlich.

Die Tätigkeit der o. g. betrieblichen Auskunftspersonen soll

beginnen:

beendet sein:

voraussichtlicher zeitlicher Umfang (pro Tag/Woche/Monat):

.....
Unterschrift Betriebsrat

Chancen

Mit der Benennung von Vertrauensleuten und Beschäftigten als betriebliche Auskunftsperson 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.

Weiterführende Literatur:

Däubler/Klebe/Wedde – Kommentar Betriebsverfassungsgesetz 2022 § 80 Rn. 140 – 151

Fitting – Kommentar Betriebsverfassungsgesetz 2022 § 80 Rn. 85 – 89

Kontakt

IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
info@igmetall.de

Impressum

IG Metall, vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, www.igmetall.de
V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Christiane Benner,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Autorin: Mechthild Garweg
Redaktion: Isaf Guen, Tobias Wölfle
FB Betriebspolitik

Handlungshilfe
für Betriebsräte und
Vertrauensleute