

Mandanteninformation April 2006

Informationsrechte der Betriebsräte effektiv durchsetzen

Informationsrechte der Betriebsräte werden von den Arbeitgebern in der Regel noch häufiger missachtet als Mitbestimmungsrechte. Allerdings sieht **§ 121 BetrVG** vor, dass die Nichterfüllung bestimmter Informationspflichten eine Ordnungswidrigkeit darstellt, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann. Geschützt sind z.B. folgende Informationsansprüche des Betriebsrats:

- Planung bei der **Gestaltung von Arbeitsplätzen**, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung gemäß § 90 BetrVG
- **Personalplanung** einschließlich Gleichstellungspläne gemäß § 92 BetrVG
- Unterrichtung vor **personellen Einzelmaßnahmen** gemäß § 99 BetrVG einschließlich der Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen
- Informationen über geplante **Betriebsänderungen** gemäß § 111 BetrVG

Besonders ärgerlich für Betriebsräte ist die Missachtung ihrer Anhörungs- und Beratungsrechte, wenn der Arbeitgeber sich ansonsten im weitgehend mitbestimmungsfreien Raum bewegt wie z.B. bei der Planung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsabläufen, die zum größten Teil seinem Direktionsrecht unterworfen und deshalb nicht mitbestimmungspflichtig sind. Hier kann nur noch nachträglich die Anzeige bei der zuständigen Behörde helfen, wie das folgende Beispiel zeigt.

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malotke¹
Christopher Koll

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel, Zepf und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Ein Betriebsrat warf dem Arbeitgeber vor, ihn zum wiederholten Male unter Verstoß gegen § 99 Abs. 1 BetrVG **nicht rechtzeitig und umfassend über die Versetzung** eines Arbeitnehmers unterrichtet zu haben. Konkret ging es um einen Arbeitnehmer, dem im Laufe der Jahre immer wieder Tätigkeiten zugewiesen und entzogen wurden, sodass sich die prozentuale Zusammensetzung der Tätigkeiten an seinem Arbeitsplatz immer wieder änderte. Der Betriebsrat erstattete **Anzeige gemäß § 121 Abs. 1 BetrVG** gegen den Arbeitgeber wegen eines **Verstoßes gegen § 99 Abs. 1 BetrVG** bei der zuständigen Ordnungswidrigkeitsbehörde.

Die Behörde stellte fest, dass es sich um Versetzungen gehandelt habe. Sie stellte auch fest, dass der Arbeitgeber vorsätzlich handelte. Man könne nämlich voraussetzen, dass ein Arbeitgeber immer die Maßnahmen kenne, die seine Auskunfts- bzw. Beteiligungspflichten gegenüber dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz auslösen. Jedenfalls sei er sich darüber bewusst gewesen, dass er die Versetzungen ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrates vorgenommen habe. Dies habe er auch so gewollt. Unerheblich sei, dass der Arbeitgeber kein Unrechtsbewusstsein habe. **Von einem Arbeitgeber könne stets verlangt werden, dass er die ihm nach dem BetrVG obliegenden Pflichten kenne.**

Die Behörde setzte sodann eine **Geldbuße in Höhe von 1.000,00 €** fest. Diese bewege sich noch im unteren Bereich des möglichen Rahmens (**Bescheid der Bezirksregierung Düsseldorf vom 24.10.2005, Aktenzeichen 15.01.07- 01/48**).

Dieses Ordnungswidrigkeitsverfahren zeigt, dass es Situationen und Strategien gibt, in denen eine Anzeige durchaus angemessen sein kann. Mit Rückenwind durch diesen Bußgeldbescheid war es für den Betriebsrat ab dann auch einfacher, Unterlassungsansprüche vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen. **Die Kosten, die durch Beauftragung eines Anwalts / einer Anwältin mit einer Anzeige der Ordnungswidrigkeit entstehen, muss gemäß § 40 BetrVG der Arbeitgeber tragen** (LAG Düsseldorf, NZA 94, 1052).

Personalräte werden diese Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes mit leichter Wehmut zur Kenntnis nehmen: Nach dem Personalvertretungsrecht gibt es für die Durchsetzung von Personalratsrechten weder Straf- noch Ordnungswidrigkeitstatbestände.