

TBS gGmbH
Kaiserstr. 26-30
55116 Mainz

Hausanschrift:
O 7, 4 (Planken)
68161 Mannheim
Telefon: 0621 / 120120
Telefax: 0621 / 120-1234
E-Mail: Kanzlei@RAe-HoWeFo.de
Homepage: www.arbeitsrecht-mannheim.de
LG Fach: 66

Bei Antwort/Zahlung bitte angeben:

Mannheim, den 05.10.2009

498/09F01-n/-L D1/2290

TBS gGmbH / Landesvereinigung Unternehmerverbände -Betreuung von Betriebsräten

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Folgenden nehme ich Bezug auf unsere Besprechung im Juni ds. J. und nehme schriftlich Stellung zur Thematik: "TBS-Befragung zu Auslastung, Personalsituation und Kurzarbeit in rheinland-pfälzischen-Betrieben - Schnellinformationssystem Betriebsräte".

I. Aufgabenstellung

Die rheinland-pfälzische Landesregierung hat sich entschlossen, auf die Finanz- und Konjunkturkrise zu reagieren und ein entsprechendes Maßnahmenprogramm beschlossen.

Sie stellt erhebliche finanzielle Hilfsmittel für betroffene Unternehmen zur Verfügung. Darüber hinaus setzt sie konkrete arbeitsmarktpolitische Instrumente ein.

Ziel ist es u.a., von Entlassung bedrohten oder bereits entlassenen Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitische Unterstützung zu geben.

Die Koordination des Landesprogrammes unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen erfolgt durch eine gesonderte geschaffene Koordinierungsstelle, die unmittelbarer Ansprechpartner für die Unternehmen und die Arbeitnehmervertretungen ist.

Die im Einzelnen beschlossenen Programmpunkte werden durch folgende arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote ergänzt:

- Begleitmaßnahmen zur Qualifizierung
- regionale Interimslösungen
- Outplacement-Beratungen und Transfergesellschaften
- Informations- und Beratungsprojekt bei der Technologie-Beratungsstelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes gGmbH einschließlich des betriebsrätlichen Schnellinformationssystems.

Vorliegend sind die rechtlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen des TBS Projektes als Informations- und Beratungsprojekt zu bewerten, dessen Ziel die Hilfe für Unternehmen und Arbeitnehmer ist.

Um eine verlässliche Umsetzung des Programms sicherzustellen, bezieht sich die Landesregierung auf Informationen und die Beratung durch die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Arbeitsagentur und andere Stellen.

Daneben wird für die Sicherstellung einer verlässlichen Umsetzung Wert darauf gelegt, entsprechende Informationen und Bewertungen zur aktuellen Situation auch von Gewerkschaften und Betriebsräten einfließen zu lassen.

Die Sicherstellung einer gezielt wirkenden Umsetzung soll unter Berücksichtigung einer breiten Informations- und Bewertungsbasis unter Einschließung sämtlicher relevanter gesellschaftlicher Gruppen erfolgen. Dies erfordert, die Betroffenen anzuhören und deren Einschätzungen zu Rate zu ziehen.

Ansprechpartner bezogen auf die Beschäftigten sind deshalb in erster Linie Gewerkschaften unter Zuhilfenahme der Fachkompetenzen der TBS gGmbH sowie von Betriebsräten.

Die Bewertung der aktuellen Situation soll unter Einbeziehung der Einschätzung der betroffenen Arbeitnehmerorganisation und der Betriebsräte erfolgen. Die TBS gGmbH soll in Ausübung dieser Aufgabe Befragungen von Betriebsräten durchführen. Die Befragungen sollen regelmäßig erfolgen, sie erfolgen auf freiwilliger Basis, die Auswertungen werden anonym erfolgen.

Der ausgearbeitete Entwurf "Betriebliches Schnellinformationssystem" umfasst u.a. ein Formular mit insgesamt neun Fragestellungen.

Sämtliche Fragestellungen beziehen sich auf die Bewertung der jeweiligen Bereiche, konkrete Zahlen werden nicht abgefragt. Zusätzlich werden durch die TBS gGmbH Stammdaten erhoben und anonym ausgewertet.

Aufgabe der TBS gGmbH ist es somit, die politische Entscheidung der Landesregierung, Krisenbewältigung unter Einbeziehung des Sachverständes der Gewerkschaften und Betriebsräten und sonstigen Arbeitnehmern zu betreiben, zu unterstützen durch Aufbau eines Schnellinformationssystems für Betriebsräte.

II. Vorgehen der TBS gGmbH

Bei der Durchführung dieser Aufgaben durch die TBS gGmbH sind die gesetzlichen Vorgaben zu beachten. In Betracht kommen hierbei insbesondere folgende Bereiche:

1. Datenschutz
2. Betriebsgeheimnisse
3. Aufgabenstellungen von Betriebsräten im Verhältnis zu Unternehmen

zu 1.

Besondere datenschutzrechtliche Belange werden nicht betroffen.

In dem entwickelten Formular mit neun Fragestellungen werden keine personenbezogenen Daten i.S.d. §§ 1 Abs. 1 i.V.m. 3 Abs. 1 BDSG erhoben oder verarbeitet.

zu 2.

Betriebsgeheimnisse i.S.d. § 79 BetrVG werden ebenfalls nicht abgefragt.

Die Fragestellungen beziehen sich nicht auf geheimhaltungspflichtige Informationen. Die Geheimhaltungspflicht gemäß § 79 BetrVG kann sich nur auf konkrete Inhalte beziehen, die zusätzlich vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungspflichtig bezeichnet worden sind. Soweit materiell diese Voraussetzungen vorliegen, müssen sie selbstverständlich beachtet werden. Dies ist jedoch **im Einzelfall** zu berücksichtigen.

zu 3. Grundsätzliche Aufgabenstellungen von Betriebsräten

Der Betriebsrat ist ein Organ der Betriebsverfassung und als solches Repräsentant der Belegschaft, er ist durch Wahl für die Wahrnehmung der Interessen der Belegschaft demokratisch legitimiert. Grundsätzlich bezieht sich seine Aufgabenstellung auf die Wahrnehmung der Interessen der Belegschaft, die ihn gewählt hat. Sie schließt jedoch auch die verbindliche Wahrnehmung von Aufgaben darüber hinaus ein, wie z.B. bezogen auf das Unternehmen und bezogen auf den Konzern.

Der Betriebsrat besitzt keine generelle Rechts- und Vermögensfähigkeit, er ist jedoch insoweit Rechtssubjekt, als ihm das BetrVG Rechte und Pflichten zuweist.

Innerhalb dieses Rahmens kann er in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren eigene Rechte **gerichtlich geltend** machen.

Eine über das BetrVG hinausgehende generelle Vermögensfähigkeit kann auch durch Vereinbarung nicht geschaffen werden.

Dennoch tritt der Betriebsrat in Wahrnehmung seiner Aufgaben in zahlreichen Fällen nach außen in Beziehung zu Dritten.

Auch soweit diese Außenbeziehungen auf ausdrücklichen gesetzlichen Regelungen beruhen, steht ihm grundsätzlich eine eigene Vermögensfähigkeit nicht zu. Jedenfalls ist im Ergebnis einhellige Auffassung, dass Verträge zur Anschaffung von erforderlichen Sachmitteln usw. er nicht selber schließen kann, diese Sachmittel sind ihm jedoch vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, von entsprechenden Kosten, wie z.B. Seminargebühren gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG ist er freizustellen.

In zahlreichen Fällen erfolgt die Kommunikation mit außenstehenden Dritten auch über die gesetzlich geregelten Fälle hinaus. Hierbei bewegt sich der Betriebsrat in einem Rahmen, der für ihn keine gerichtlich durchsetzbaren Ansprüche beinhaltet. Dennoch handelt er in Wahrnehmung seiner Aufgaben. Die Auflistung der ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben im Rahmen des BetrVG überträgt ihm gleichzeitig weitgehend die Verpflichtung, über die konkrete Durchführung **eigenverantwortlich** zu entscheiden.

Grundsätzlich darf der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben auch an die Öffentlichkeit treten.

Der einzelne Arbeitnehmer hat auch im Zusammenhang mit seinem Arbeitsvertrag grundrechtlich geschützte Bereiche, wie z.B. die Meinungsfreiheit, die er auch gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen darf.

Dies gilt auch auf der kollektiven Ebene im Verhältnis Betriebsrat/Arbeitgeber.

Das BetrVG erhält keine ausdrückliche Vorschrift, wonach sich der Betriebsrat an die außerbetriebliche Öffentlichkeit wenden darf. Vielmehr wird in etlichen Regelungen (§§ 30, 53 Abs. 3 oder 42 Abs. 1 BetrVG) ausdrücklich festgelegt, dass Gremiensitzungen oder andere Zusammenkünfte "nicht öffentlich" sind.

"Die gesetzlich gebotenen Nichtöffentlichkeit lässt sich freilich nicht in ein Verbot der Information der Öffentlichkeit ummünzen (NZA 92, S. 1009 ff.; Simitis/Kreuder, "Betriebsrat und Öffentlichkeit)."

"Auch die in § 79 BetrVG statuierte Geheimhaltungspflicht versperrt dem Betriebsrat nicht den Weg in die Öffentlichkeit. Sicher, das Gesetz zählt eine Reihe von Fällen auf, in denen der Betriebsrat davon absehen muss, Informationen, die ihm zugänglich sind, offen zu legen und legt zugleich die Ausnahmen fest. Das BetrVG umschreibt aber damit auch den Geltungsbereich der Schweigepflicht. Dieser lässt sich nicht beliebig ausweiten, sondern bleibt strikt an die gesetzlichen Vorgaben gebunden. Allgemeine Hinweise auf die "Vertraulichkeit" bestimmter Angaben reichen daher nicht aus, vielmehr bedarf es einer exakten Umschreibung der konkret geheimhaltungsbedürftigen Angelegenheit. Soweit deshalb kein Anwendungsfall des § 79 BetrVG vorliegt, steht es dem Betriebsrat frei, sich zu äußern und zwar in der von ihm jeweils angebracht gehaltenen Form." (a.a.O., S. 1012)

"Die ohne Zweifel, nicht zuletzt mit Rücksicht auf die vom BetrVG an die Kooperation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gestellten Anforderungen, bestehenden inhaltlichen Schranken dürfen nicht mit der prinzipiellen Berechtigung verwechselt werden, selbst darüber zu entscheiden, wann und in welchem Umfang eine öffentliche Stellungnahme angebracht erscheint." (a.a.O., S. 1013)

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat sich nach außen unter Beachtung seiner Aufgabenstellung äußern darf.

Vorliegend erfolgt die Befragung von Betriebsräten generell in einem Rahmen, der auf kein grundsätzliches Handlungsverbot für Betriebsräte trifft.

Zu berücksichtigen ist insbesondere, dass keine "Daten" abgefragt oder erstellt werden, es werden keine geheimhaltungspflichtigen Informationen abgefragt, vielmehr werden "Expertenwissen" und "Expertenbewertungen" seitens kompetenter, gewählter Arbeitneh-

mervertreter angefordert. Ziel ist es, die wirtschaftliche Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung aus Beschäftigtensicht zu bewerten. Die Beteiligung ist freiwillig, sie ist nicht geheim. Jedes betroffene Unternehmen kann sich direkt über seine Betriebsräte entsprechende Informationen verschaffen. Das Regierungsprogramm ist öffentlich bekannt. Die betroffenen Betriebsräte können jederzeit den innerbetrieblichen Dialog mit dem Arbeitgeber suchen.

Die Teilnahme an der Umfrage ist deshalb jeweils konkret betriebsbezogen und von den betroffenen Betriebsräten zu entscheiden. Eine abstrakte Bewertung, die ein entsprechendes Vorgehen als generell unzulässig bezeichnen würde, ist nicht zulässig.

Soweit in konkreten einzelnen Fällen Bedenken bestehen, steht der örtliche Betriebsrat sowie das jeweilige Unternehmen in der Pflicht, hierüber unter Berücksichtigung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit in Kommunikation zu treten und entsprechend zu handeln.

Darüber hinaus sollte sich die TBS gGmbH ausdrücklich bereit erklären, auf Wunsch jederzeit Unterlagen und Informationen zur Verfügung zu stellen.

Vorliegend ist grundsätzlich stärker die grundrechtlich geschützte Meinungsfreiheit der befragten Personen des jeweiligen Betriebsrats betroffen, als das "Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb".

Der zuständige Betriebsrat wird als "Experte" befragt, seine Meinungsäußerung ist abzuwägen mit der möglichen Intensität des Eingriffs in das "Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbegebiet". Nur soweit hier **konkrete** Anhaltspunkte bestehen, dass im **Einzelfall** Rechte unverhältnismäßig betroffen sein können, hätte die Meinungsfreiheit des Betriebsrats zurückzutreten.

Die Äußerungen erfolgen jeweils im Rahmen der Durchführung des Projektes mit dem Ziel, auf die Wirtschaftskrise auch im Interesse der betroffenen Mitarbeiter/innen des Betriebs zu reagieren.

Abschließend ist aus diesseitiger Sicht deshalb festzuhalten, dass generell unter Berücksichtigung der dargestellten Grundsätze eine entsprechende Befragung zulässig ist. Bedenken Betroffener sind im **Einzelfall** zu betrachten und ggf. zu berücksichtigen.

Soweit hier Verstöße einzelner Unternehmen geltend gemacht werden sollten, sind diese

jeweils gesondert zu prüfen.

Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 Abs. 1 BetrVG bezieht sich auf beide Betriebsparteien. Als Organ der Betriebsverfassung hat jede Seite die Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme und Loyalität. Für den einzelnen Arbeitgeber bedeutet dies, dass er bei einer konkret vorliegenden Interessenlage im Einzelfall den Betriebsrat auffordern kann, bestimmte Fragen nicht zu beantworten oder unter Umständen an der Befragung insgesamt nicht teilzunehmen. Die vom Arbeitgeber so im Einzelnen formulierten Bedenken sind vom Betriebsrat zu prüfen. Sollten hierbei die auf das Wohl des Betriebs oder der Arbeitnehmer gerichteten Bedenken begründet sein, muss der Betriebsrat sie berücksichtigen.

Im Übrigen entscheidet er in Wahrnehmung seiner Aufgaben und der grundgesetzlich geschützten Meinungsfreiheit gem. Artikel 5 Abs. 1 Grundgesetz frei.

Der Verpflichtung des Betriebsrats steht die Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber, bei der Bekanntgabe von Daten an Dritte dafür Sorge zu tragen, dass datenschutzrechtliche Belange bezogen auf die Arbeitnehmer beachtet werden und die entsprechenden personenbeziehbaren Daten zuvor unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG erhoben und verarbeitet werden.

Die Durchführung des Projekts in seiner Gesamtheit ist deshalb aus diesseitiger Sicht rechtlich zulässig.

Mit freundlichen Grüßen

Fogel
Rechtsanwalt