

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 20. Januar 2015
- 1 ABR 25/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:200115.B.1ABR25.13.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Beschluss vom 4. September 2012
- 5 BV 5/12 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 21. Februar 2013
- 15 TaBV 102/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befragung von sachkundigen Arbeitnehmern

Bestimmung:

BetrVG § 80 Abs. 2

Leitsatz:

Sachkundige Arbeitnehmer iSd. § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG können vom Betriebsrat in Abwesenheit des Arbeitgebers oder von ihm bestimmter Personen befragt werden.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 25/13
15 TaBV 102/12
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2015

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 20. Januar 2015 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Fasbender und die ehrenamtliche Richterin Wege für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 21. Februar 2013 - 15 TaBV 102/12 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 4. September 2012 - 5 BV 5/12 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass der Betriebsrat berechtigt ist, Gespräche mit Auskunftspersonen iSd. § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG zu führen, ohne dass an diesen die Arbeitgeberin oder von ihr bestimmte Personen teilnehmen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über das Anwesenheitsrecht der Arbeitgeberin bei Gesprächen des Betriebsrats mit betrieblichen Auskunftspersonen. 1

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus, in dem ca. 900 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Antragsteller ist der bei ihr gebildete Betriebsrat. Dieser beschloss im Januar 2012 die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen für Verhandlungen über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Anwendung der Informationstechnik. Dies lehnte die Arbeitgeberin unter Hinweis auf die zur Verfügung stehenden betriebsangehörigen Auskunftspersonen ab. Daraufhin beabsichtigte der Betriebsrat die Hinzuziehung von vier Arbeitnehmern als „sachkundige Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 BetrVG“. Hierüber informierte er die Arbeitgeberin und bat um die entsprechende Freistellung der von ihm benannten Beschäftigten. In der Folgezeit kam es zwischen den Beteiligten zu Meinungsverschiedenheiten über das Anwesenheitsrecht des Verwaltungsdirektors bei der Befragung der Auskunftspersonen durch den Betriebsrat. 2

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, er sei berechtigt, die ihm zur Verfügung gestellten sachkundigen Arbeitnehmer in Abwesenheit weiterer Personen zu befragen. 3

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse - zuletzt beantragt, 4

festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem Betriebsrat bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen, ohne dass bei den Gesprächen zwischen dem Betriebsrat und den sachkundigen Auskunftspersonen weitere Personen anwesend sind.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung des Antrags beantragt. 5

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen erhobene Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt dieser seinen zuletzt gestellten Antrag weiter. 6

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Die Vorinstanzen haben den in der Rechtsbeschwerde allein noch anhängigen Hauptantrag des Betriebsrats zu Unrecht abgewiesen. 7

I. Der Antrag ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 8

1. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin handelt es sich nicht um einen Globalantrag, mit dem der Betriebsrat für alle denkbaren Sachverhalte die Feststellung erreichen möchte, dass bei Gesprächen mit sachkundigen Arbeitnehmern keine weiteren Personen anwesend sein dürfen. Der Betriebsrat möchte ausgehend von dem diesem Verfahren zugrunde liegenden Anlassfall lediglich die Feststellung erreichen, dass an den Befragungen der ihm zur Verfügung gestellten sachkundigen Arbeitnehmer weder die Arbeitgeberin noch von ihr bestimmte Personen teilnehmen dürfen. Die Beteiligten streiten nicht über die Voraussetzungen, unter denen die Arbeitgeberin dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer zur Wissensvermittlung zur Verfügung stellen muss. 9

Der Antrag bezieht sich nur auf solche Sachverhalte, in denen es zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat zu einer Verständigung über den Gegenstand der Auskunftserteilung und die Auswahl der Arbeitnehmer gekommen ist. Ebenfalls sind Fallgestaltungen nicht Gegenstand des Antrags, in denen die sachkundigen Arbeitnehmer Auskunft über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse geben sollen. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

2. Für den so verstandenen Antrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO 10
erforderliche besondere Feststellungsinteresse. Dem steht der während des Rechtsbeschwerdeverfahrens erfolgte Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung von Informationstechnik nicht entgegen. Der Betriebsrat kann die zwischen den Beteiligten nach wie vor umstrittene Frage, ob er berechtigt ist, sachkundige Arbeitnehmer in Abwesenheit anderer Personen zu befragen, losgelöst vom konkreten Einzelfall durch einen abstrakten Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung stellen.

II. Der Antrag ist begründet. Der Betriebsrat kann verlangen, die ihm zur 11
Verfügung gestellten sachkundigen Arbeitnehmer in Abwesenheit der Arbeitgeberin oder von ihr bestimmter Personen zu befragen. Dies folgt aus der Auslegung von § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG.

1. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber, soweit es zur ordnungsge- 12
mäßigen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, diesem sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen. Hierbei hat er die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. Danach verhält sich die Vorschrift nach ihrem Wortlaut nicht zu der Frage, ob der Betriebsrat die Anwesenheit anderer Personen bei der Befragung der sachkundigen Arbeitnehmer dulden muss oder nicht.

2. Auch die Gesetzgebungsgeschichte erweist sich als insoweit unergiebig. 13
Der Gesetzgeber hat im Zuge der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

(*BetrVerf-Reformgesetz*) vom 23. Juli 2001 die in § 80 Abs. 2 BetrVG normierten Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers und die Informationsrechte des Betriebsrats erweitert. Bei der Anfügung von Satz 3 hat er die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgegriffen, nach der dem Betriebsrat zur Vermittlung des erforderlichen Wissenstands vom Arbeitgeber vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen iSd. § 80 Abs. 3 BetrVG sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung gestellt werden konnten. Die Beauftragung eines Sachverständigen sollte erst nach Erschöpfung der betriebsinternen Erkenntnismöglichkeiten erforderlich sein (*BAG 26. Februar 1992 - 7 ABR 51/90 - zu B III 1 b der Gründe, BAGE 70, 1; 4. Juni 1987 - 6 ABR 63/85 - zu B II 3 b der Gründe*). Allerdings hat der Gesetzgeber die Inanspruchnahme von innerbetrieblichem Sachverstand nicht als Möglichkeit des Arbeitgebers zur Begrenzung der von ihm zu tragenden Kosten für die Hinzuziehung eines Sachverständigen ausgestaltet, sondern dem Betriebsrat zusätzlich zu den in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG normierten Informationsrechten einen Anspruch auf die Wissensvermittlung durch betriebsangehörige Arbeitnehmer gewährt. Zur Anwesenheit von Dritten bei der Kommunikation des Betriebsrats mit den sachkundigen Arbeitnehmern enthalten die Gesetzesmaterialien jedoch keine Anhaltspunkte.

3. Für die vom Betriebsrat vertretene Sichtweise spricht die Gesetzessystematik. 14

Der Begriff des „zur Verfügung stellen“ wird im Zusammenhang mit den im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Informationsrechten des Betriebsrats bereits in dem § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG vorangestellten Satz 2 verwandt. Danach sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dies umfasst die Pflicht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat die Unterlagen jedenfalls in Kopie zu überlassen und diesem ohne Beisein des Arbeitgebers eine Auswertung zu ermöglichen (*BAG 16. August 1995 - 7 ABR 63/94 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 80, 329*). Es liegt daher nahe, dem Merkmal des „zur Verfügung stellen“ 15

in den aufeinander folgenden Sätzen 2 und 3 des § 80 Abs. 2 BetrVG ein identisches Begriffsverständnis beizulegen.

4. Das von der Rechtsbeschwerde vertretene Verständnis des § 80 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 1 BetrVG gibt der Normzweck vor. 16

a) Die Informations-, Einsichts- und Auskunftsrechte aus § 80 Abs. 2 BetrVG sollen es dem Betriebsrat ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben iSd. Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss (*BAG 27. Oktober 2010 - 7 ABR 86/09 - Rn. 31, BAGE 136, 123*). Sie schaffen die Grundlagen für seine kollektive Willensbildung. Der Betriebsrat soll bei seiner Entschließung, ob und ggf. auf welche Weise er etwaige Beteiligungsrechte wahrnehmen will, über den dafür erforderlichen Kenntnisstand verfügen. 17

b) Zur Erfüllung seiner Unterrichtungspflicht muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die für die Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Unterlagen zur Einsichtnahme überlassen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG). Sofern die im Rahmen einer solchen Unterrichtung vermittelten Kenntnisse dem Betriebsrat nicht ausreichen, ist der Arbeitgeber nach Satz 3 gehalten, die ihm nach Satz 1 obliegende Unterrichtungspflicht durch betriebsangehörige Arbeitnehmer zu erfüllen. Diese haben dem Betriebsrat anstelle des Arbeitgebers das bei ihnen vorhandene und zur Durchführung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe erforderliche Wissen zu vermitteln. 18

c) Die sachgerechte Wahrnehmung der jeweils vom Arbeitgeber und Betriebsrat vertretenen Interessen setzt jedoch voraus, dass sich deren Meinungsbildung unabhängig voneinander vollzieht (*BAG 11. November 1997 - 1 ABR 21/97 - zu B III 2 c der Gründe, BAGE 87, 64*). Dieser Grundsatz kommt etwa in § 30 Satz 4 BetrVG zum Ausdruck. Das dort normierte Gebot der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen soll den anwesenden Betriebsratsmitgliedern eine Willensbildung frei von Einflüssen Dritter ermöglichen. Zu den ausgeschlossen Personen gehört auch der Arbeitgeber. Dieser hat nur ein Teilnahmerecht an Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und sol-

chen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist (§ 29 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Dieses erstreckt sich nicht auf eine etwaige, der Beschlussfassung vorangehende Aussprache unter den Betriebsratsmitgliedern und die Beschlussfassung des Gremiums. Ebenso kann der Betriebsrat ohne Hinzuziehung des Arbeitgebers Arbeitnehmer an deren Arbeitsplätze aufsuchen und sich über deren Arbeitsbedingungen informieren. Auch das Gutachten eines Sachverständigen iSd. § 80 Abs. 3 BetrVG muss dem Arbeitgeber nicht eröffnet werden. Andererseits ist der Betriebsrat nicht an Besprechungen der Arbeitgeberseite teilnahmeberechtigt, in denen sich deren Willensbildung in einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit vollzieht. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin bestehen zwischen den Betriebspartnern gerade keine wechselseitigen Unterrichtsansprüche über den Kenntnisstand der jeweils anderen Seite (vgl. BAG 23. März 2010 - 1 ABR 81/08 - Rn. 16).

d) Die Vermittlung von Wissen durch innerbetriebliche Fachkräfte ist Teil der Willensbildung des Betriebsrats. Die Anwesenheit des Arbeitgebers oder von ihm bestimmter Personen bei der Befragung der sachkundigen Arbeitnehmer iSd. § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG steht einem voneinander unabhängigen Vollzug der Meinungsbildung der Betriebsparteien entgegen. Der Arbeitgeber erhalte ansonsten Kenntnis, welches Wissen aus Sicht des Betriebsrats erforderlich ist, um sachgerecht über eine mögliche Aufgabenwahrnehmung zu befinden. Daneben wäre auch der unbefangene Meinungs austausch unter den Betriebsratsmitgliedern bei der Befragung der sachkundigen Arbeitnehmer beeinträchtigt. 20

5. Schützenswerte Belange der Arbeitgeberin stehen dem nicht entgegen. Dem von der Rechtsbeschwerde vorgetragenen Interesse, die Befragung der sachkundigen Arbeitnehmer auf den mit dem Betriebsrat vereinbarten Sachverhalt zu beschränken, kann durch die Ausübung ihres Weisungsrechts genügt werden. Die Wahrnehmung der Aufgaben einer Auskunftsperson iSd. § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gehört regelmäßig zu den Aufgaben, die der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gegenüber kraft seines Direktionsrechts (§ 106 Satz 1 GewO) anordnen kann. Bei der Übertragung einer solchen Tätigkeit kann der 21

Arbeitgeber Gegenstand und Umfang der zu erteilenden Auskünfte bestimmen (*Weber GK-BetrVG 10. Aufl. § 80 Rn. 125*). Diese binden den Arbeitnehmer bei der Beantwortung der ihm vom Betriebsrat gestellten Fragen.

Schmidt

K. Schmidt

Koch

Fasbender

D. Wege