



Informationen sind das A und O der Betriebsratsarbeit

➔ Informationen sind die Grundlage der Mitbestimmung. Ohne zu wissen, welche aktuellen Themen anstehen und was der Arbeitgeber in Zukunft vorhat, ist Mitbestimmung nicht möglich. Nur wenn der Betriebsrat über alle relevanten betrieblichen Angelegenheiten informiert ist, kann er dem Arbeitgeber eigene Vorschläge unterbreiten, um die Arbeitsbedingungen für die Kolleg*innen zu verbessern, und so seine Aufgabe als Interessenvertreter der Belegschaft erfüllen.

Welche Informationen muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat geben?

In vielen Fällen ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Einen Überblick über wichtige Informationspflichten des Arbeitgebers geben die Tabellen auf Seite 2.



Der Betriebsrat muss allerdings nicht warten, bis ihn der Arbeitgeber informiert. Er darf sich alle Informationen beschaffen, die er benötigt, um ein Thema aktiv anzugehen. Als unabhängiges Gremium kann er Schwerpunkte setzen und Maßnahmen vorschlagen, die der Arbeitgeber umsetzen soll.

Wichtig dabei ist, dass die Informationen für die Wahrnehmung seiner Aufgaben und zur Problemlösung auch wirklich erforderlich sind. Um Widerständen des Arbeitgebers bereits im Vorfeld zu begegnen, sollte sich der Betriebsrat daher von Anfang an fragen, für welche Aufgabe er die konkrete Information braucht.

Das Gremium sollte sich also stets fragen:

„Was will ich mit der Information eigentlich anfangen?“

Beispiel: Der Betriebsrat will vom Arbeitgeber die Namen aller schwerbehinderten Beschäftigten. Der Betriebsrat will prüfen, ob die schwerbehinderten Beschäftigten den gesetzlichen Zusatzurlaub bekommen. Das gehört zu seinen Aufgaben. Er hat nämlich darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze beachtet.

Informationspflichten des Arbeitgebers im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 80 BetrVG	Umfassende und rechtzeitige Auskunft
§ 87 BetrVG	Mitbestimmung
§ 89 BetrVG	Arbeitsschutzfragen
§ 90 BetrVG	Planung von Bauten, Änderung von Arbeitsplätzen
§ 92 BetrVG	Personalplanung
§ 94 BetrVG	Personalfragebögen
§ 96 BetrVG	Berufsbildung
§ 99 BetrVG	Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung
§ 102 BetrVG	Kündigung von Beschäftigten
§ 103 BetrVG	Kündigung von Betriebsratsmitgliedern
§ 105 BetrVG	Informationen über Leitende Angestellte
§§ 106 f. BetrVG	Wirtschaftliche Angelegenheiten

Informationspflichten des Arbeitgebers in anderen Gesetzen

§ 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	Arbeitszeitwünsche, vorhandene Teilzeitarbeitsplätze
§ 20 TzBfG	Anzahl der befristet Beschäftigten
§ 14 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	Verleiherlaubnis bei Arbeitnehmerüberlassung
§ 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	Absicht der Massenentlassung
Art 26 Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-VO)	Anwendung von Hochrisiko-KI-Systemen

Bei wem kann der Betriebsrat Informationen einholen?

Dem Betriebsrat stehen verschiedene Quellen offen, um sich die Informationen zu beschaffen, die er für seine Arbeit benötigt.

Das Gremium sollte sich bei der Auswahl der Auskunftsperson stets fragen:

„Bei wem kann ich die Information schnell und verlässlich einholen?“

Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber ist der wichtigste Ansprechpartner. In der Regel hat er umfassende und verlässliche Kenntnisse über die Themen, die für die Betriebsratsarbeit von Interesse sind. Er kann Auskunft zu allen sozialen, personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Fragen geben.

Beschäftigte:

Die Beschäftigten kennen die tatsächlichen Arbeitsbedingungen am besten. Sie erleben täglich, wie sich Entscheidungen des Arbeitgebers in der Praxis auswirken, wo Probleme entstehen und wo Verbesserungsbedarf besteht. Um sich die Informationen zu beschaffen, darf der Betriebsrat zum Beispiel:

- ▶ Beschäftigte mit besonderem Fachwissen befragen,
- ▶ Sprechstunden einrichten,
- ▶ Beschäftigte an ihren Arbeitsplätzen aufsuchen,
- ▶ Betriebsversammlungen durchführen oder
- ▶ Fragebogenaktionen starten.

Interessenvertretungen:

Der Betriebsrat kann andere Interessenvertretungen als Informationsquelle nutzen, wenn ein Thema über den Betrieb hinausgeht oder spezielle Fachkenntnisse erfordert. Die wichtigsten Interessenvertretungen für den Betriebsrat sind

- ▶ Gesamt- und Konzernbetriebsrat (zum Beispiel Informationen zu unternehmensweiten oder konzernweiten Planungen),

- ▶ Jugend- und Ausbildungsververtretung (zum Beispiel Perspektive der jungen Beschäftigten und Auszubildenden),
- ▶ Schwerbehindertenvertretung (zum Beispiel Fragen der Teilhabe, des Gesundheitsschutzes und des besonderen Kündigungsschutzes),
- ▶ Wirtschaftsausschuss (zum Beispiel wirtschaftliche Informationen zu geplanten Investitionen oder Umstrukturierungen).

Beauftragte:

Beauftragte werden in der Regel vom Arbeitgeber für besondere Aufgaben bestellt. In diesen Aufgabenbereichen können sie dem Betriebsrat mit nützlichen Informationen helfen. Beauftragte sind unter anderem:

- ▶ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
- ▶ Datenschutzbeauftragte,
- ▶ Inklusionsbeauftragte,
- ▶ Sicherheitsbeauftragte,
- ▶ Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
- ▶ Betriebsärztin oder Betriebsarzt.

Externe Sachverständige:

Mitunter braucht der Betriebsrat besondere Sachkunde, um seine Aufgaben zu erfüllen. In diesen Fällen kann er sich bei externen Sachverständigen Hilfe holen. Sachverständige sind zum Beispiel:

- ▶ Gewerkschaften,
- ▶ Arbeitnehmerkammer Bremen,
- ▶ Rechtsanwält*innen,
- ▶ Informatiker*innen.

Der Arbeitgeber ist also nicht der einzige Ansprechpartner des Betriebsrats, wenn es um Informationen geht.

Beispiel: Wenn der Betriebsrat erfährt, dass die zulässigen Arbeitszeitgrenzen überschritten werden, kann er vom Arbeitgeber verlangen, die Arbeitszeitkonten der betroffenen Beschäftigten offenzulegen. Der Betriebsrat kann die Information aber auch schnell und verlässlich einholen, indem er in der Belegschaft nachfragt, wer in welchem Umfang und aus welchem Anlass die Arbeitszeitgrenzen überschreitet.

Wie kann der Betriebsrat Widerstände des Arbeitgebers überwinden?

Der Betriebsrat sollte zunächst keine unnötigen Widerstände provozieren. Insbesondere wenn er Informationen in der Belegschaft einholt, muss er darauf achten, dass die Betriebsabläufe nicht stärker als notwendig gestört werden.

Zudem sollte sich der Betriebsrat immer vergegenwärtigen, für welche konkrete Aufgabe er die Informationen benötigt. Denn wer nicht die richtigen oder zu viele Auskünfte verlangt, bekommt am Schluss nicht das, was er für seine Arbeit braucht.

Die Praxis zeigt jedoch, dass der Arbeitgeber nicht immer alle Informationen herausgibt, obwohl der Betriebsrat genau erklären kann, wofür er die Auskunft benötigt. Manchmal bleiben die Auskünfte des Arbeitgebers unvollständig. Manchmal heißt es, die Informationen lägen nicht vor oder ließen sich nicht beschaffen.

Der Betriebsrat muss sich dieses Verhalten nicht gefallen lassen. Eine gerichtliche Durchsetzung des Informationsrechts ist zwar möglich, aber oft wenig praktikabel. Gerichtsverfahren dauern lange und das Anliegen hat sich häufig erledigt, bevor das Verfahren endet. Für die aktuelle Entscheidung hilft das oft nicht weiter.

Deshalb sollte der Betriebsrat dem Arbeitgeber zunächst mitteilen, dass die vorliegenden Informationen nicht ausreichen. Er sollte klar benennen, welche Angaben noch fehlen. Reagiert der Arbeitgeber nicht oder bleiben die Informationen weiterhin unvollständig, muss der Betriebsrat auf der Grundlage der vorhandenen Informationen entscheiden. Dabei kann er aber zu dem Ergebnis kommen, dass er der beabsichtigten Maßnahme des Arbeitgebers widersprechen muss.

Nun ist der Arbeitgeber am Zug. Er muss das Arbeitsgericht oder die Einigungsstelle anrufen und die Entscheidungen dieser Instanzen abwarten, bevor er die Maßnahme gegen den Widerspruch des Betriebsrats durchsetzen darf. Das erhöht den Druck auf den Arbeitgeber, eine Lösung mit dem Betriebsrat zu finden. Der Arbeitgeber wird sich daher überlegen müssen, ob er die Information freiwillig herausgeben sollte, um sich mit dem Betriebsrat zu einigen.

Beispiel: Der Betriebsrat wird zu einer Versetzung angehört. Die Informationen des Arbeitgebers sind unzureichend. Der Betriebsrat widerspricht der Versetzung. Der Arbeitgeber muss das Arbeitsgericht anrufen, um den Widerspruch des Betriebsrats zu überwinden. Da das Gerichtsverfahren jedoch Zeit und Geld kostet, ist der Arbeitgeber besser beraten, sich mit dem Betriebsrat zu einigen und ihm die fehlenden Informationen zu geben, damit er die Versetzung zeitnah durchführen kann.



Infoblatt zum Download und weitere Informationen unter
arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-938/-957/-961 in Bremen

☎ 0471.9 22 35-22/-24/-31 in Bremerhaven

@ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-959

Autor: Christian Scheffler

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung GmbH, Bremen

Stand: Mai 2026



Arbeitnehmerkammer
Bremen