

Aktenzeichen: 1 ABR 28/97  
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 08. Juni 1999  
- 1 ABR 28/97 -

I. Arbeitsgericht  
Frankfurt am Main

Beschluß vom 15. November 1994  
- 8 BV 433/94 -

II. Hessisches  
Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 28. November 1996  
- 12 TaBV 86/96 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse : Ja  
Für das Bundesarchiv : Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Unterrichtung des Betriebsrats über Mitarbeiterbefragung

Gesetz:

BetrVG § 80 Abs. 2

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG Auskunft über die Auswertung einer im Betrieb durchgeführten Umfrage verlangen, wenn hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, daß die dabei gewonnenen Erkenntnisse Aufgaben des Betriebsrats betreffen.
2. Für den erforderlichen Grad der Wahrscheinlichkeit ist der jeweilige Kenntnisstand des Betriebsrats maßgeblich. Die Anforderungen sind umso niedriger, je weniger der Betriebsrat aufgrund der ihm bereits zugänglichen Informationen beurteilen kann, ob die begehrten Auskünfte tatsächlich zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich sind.
3. Kennt der Betriebsrat bereits die Fragebögen und die betriebsbezogenen Auswertungen der Antworten, so setzt ein Anspruch auf Vorlage zusätzlich erstellter abteilungsbezogener Auswertungen konkretere Anhaltspunkte voraus. Fehlen sie, so muß der Betriebsrat darlegen, zur Ausübung welcher Rechte er seine Kenntnisse als nicht ausreichend ansieht, und welche zusätzlichen einschlägigen Informationen er sich insoweit aus den abteilungsbezogenen Auswertungen verspricht.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 28/97  
12 TaBV 86/96 Hessisches LAG

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
8. Juni 1999

## Beschluß

Klapp,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

1.

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung  
vom 8. Juni 1999 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Dr. Gentz beschlossen:

1. Aufgrund der Erledigungserklärungen der Beteiligten wird das Verfahren insoweit eingestellt, als der geltendgemachte Auskunftsanspruch die Vorlage von Fragebögen und von betriebsbezogenen Auswertungslisten und Darstellungsformen betrifft.
2. Der Beschluß des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. November 1996 - 12 TaBV 86/96 - wird aufgehoben, soweit er abteilungsbezogene Auswertungen und Darstellungsformen betrifft.

Insoweit wird die Anschlußbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Frankfurt vom 15. November 1994 - 8 BV 433/94 - zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Gründe:

A. Die Beteiligten streiten noch darüber, inwieweit der Betriebsrat von der Arbeitgeberin verlangen kann, ihm Auswertungen von Mitarbeiterbefragungen zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin betreibt im gesamten Bundesgebiet Möbel- und Einrichtungshäuser, so auch in H . Dort führte sie erstmalig im Sommer 1994 und erneut 1996 mittels eines Fragebogens eine „Mitarbeiterbefragung OP“ durch. In einem Rundschreiben an die Belegschaft vom Januar 1994 heißt es dazu:

„Wir wollen wissen, was gerade Du denkst in einer Reihe von wichtigen Fragen, die uns alle angehen. Besonders W ist ein Haus, in dem häufig unter einem hohen Druck gearbeitet wird. Die Aufgaben sind vielfältig, die Anforderungen an Flexibilität sind hoch, häufig geht es stressig zu.“



In dieser Situation ist es besonders wichtig, daß Du als Mitarbeiter Dich wohlfühlst und Dich entwickeln kannst.

...

Zuerst möchten wir Dich bitten, einen Fragebogen auszufüllen, der Deine tägliche Arbeit im Einrichtungshaus betrifft. Wir fragen Dich z.B. wie Du

- | insgesamt
- Deine Arbeitsaufgaben und Anforderungen bei der Arbeit
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Gehalt und Sozialleistungen
- Deinen unmittelbaren Vorgesetzten
- die Geschäftsleitung
- das Betriebsklima

siehst.

Wenn wir die Ergebnisse haben, werden innerhalb der Abteilungen und Bereiche, für die Einzelergebnisse vorliegen, Arbeitsgruppen gebildet. In dieser Arbeitsgruppe werden die Befragungsergebnisse der jeweiligen Abteilungen oder des jeweiligen Bereiches analysiert und Vorschläge entwickelt, um Deinen Arbeitsalltag inhaltsreicher, interessanter und produktiver zu gestalten. An diesen Arbeitsgruppen kannst Du auch teilnehmen.

...

Du antwortest völlig anonym. Die eigentliche Auswertung der Fragebögen wird von einer externen Unternehmensberatung, der OP Consulting AB aus Schweden, durchgeführt. Die Ergebnisse werden so aufgearbeitet, daß ein einzelner Teilnehmer an der Befragung nicht identifiziert werden kann (siehe auch beiliegendes Schreiben zur Anonymität).

..."

Die Antworten in den Fragebögen wurden durch Darstellung in einem Kreis-schema in Form von betriebs- und abteilungsbezogenen „Radardiagrammen“ ausgewertet. Darüber hinaus wurden sie auch in anderen Diagrammformen dargestellt. Die Arbeitgeberin erhielt diese Auswertungen, nicht dagegen die zusätzlichen handschriftlichen Kommentare, welche die Arbeitnehmer auf den Rückseiten der Fragebögen abgeben konnten. Dem Betriebsrat wurden von der Arbeitgeberin, wie die



Beteiligten in der mündlichen Anhörung vor dem Senat übereinstimmend bekundet haben, die Fragebogen-Formulare sowie diejenigen Listen und Diagramme mitgeteilt, die auf den gesamten Betrieb bezogen sind. Der Forderung des Betriebsrats, ihm auch die entsprechenden abteilungsbezogenen Unterlagen zugänglich zu machen, kam die Arbeitgeberin nicht nach.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er habe auch auf diese Unterlagen Anspruch. Er benötige sie nämlich zur Durchführung seiner Aufgaben. So könnten sich aus der Befragung Erkenntnisse ergeben, aufgrund derer er hinsichtlich der Regelung der Ordnung des Betriebes, der betrieblichen Lohngestaltung, von Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie des Betriebs von Sozialeinrichtungen initiativ werden müsse. Auch könne sein Beteiligungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe berührt sein. Schließlich könnten ihm die gewonnenen Informationen bei der Erfüllung seiner Verpflichtung zugute kommen, die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Schutzvorschriften zu überwachen.

Der Betriebsrat hat zweitinstanzlich beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die Fragebögen der Mitarbeiterbefragungen „OP“ 1994 und 1996 sowie die aufgrund der Mitarbeiterbefragungen „OP“ 1994 und 1996 erstellten abteilungs- und betriebsbezogenen Auswertungslisten, Radardigramme, Matrixdiagramme und Histogramme sowie die handschriftlichen Kommentare der befragten Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.



Sie hat vorgetragen: Der Betriebsrat habe keinen Anspruch darauf, daß ihm die begehrten Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Er benötige sie nicht zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben. Solche seien von den Befragungen nicht betroffen. Diese hätten lediglich den Zweck gehabt, die Führungskräfte über die Stimmung im Betrieb zu unterrichten sowie das Verständnis untereinander und die Kommunikation auf allen Ebenen zu fördern. Sie, die Arbeitgeberin, habe die Ergebnisse der Umfragen nämlich nicht zum Anlaß für die Planung konkreter Maßnahmen genommen, die Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz auslösen würden. Im übrigen könne sie über die abteilungsbezogenen Ergebnisse nicht verfügen, denn diese seien ungeöffnet den jeweiligen Abteilungsleitungen zur eigenen Verwendung überlassen worden.

Das Arbeitsgericht hat dem Begehren des Betriebsrats, das ursprünglich auf die Befragung von 1994 und außerdem generell auf künftige Befragungen gerichtet war, stattgegeben. In der Beschwerdeinstanz änderte der Betriebsrat den Antrag, indem er ihn auf die Befragungen 1994 und 1996 bezog. Das Landesarbeitsgericht gab der Beschwerde der Arbeitgeberin hinsichtlich der auf den Fragebögen vermerkten handschriftlichen Kommentare statt. Im übrigen wies es die Beschwerde zurück und entsprach insoweit auch dem Antrag des Betriebsrats hinsichtlich der Befragung 1996. Die Rechtsbeschwerde wurde vom Landesarbeitsgericht zugelassen.

In der Anhörung vor dem Senat erklärte der Betriebsrat mit Zustimmung der Arbeitgeberin die Hauptsache für erledigt, soweit er die Vorlage der Fragebögen sowie der betriebsbezogenen Auswertungslisten, Diagramme und Histogramme beantragt hatte. Der Betriebsrat macht in der Rechtsbeschwerdeinstanz einen Auskunfts-



anspruch nur noch hinsichtlich der entsprechenden abteilungsbezogenen Listen und Darstellungen geltend. Die Arbeitgeberin beantragt mit der Rechtsbeschwerde, den noch im Streit befindlichen Antrag des Betriebsrats abzuweisen. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Der Betriebsrat hat keinen Auskunftsanspruch hinsichtlich der auf die einzelnen Abteilungen bezogenen Unterlagen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Betriebsrat benötige die Fragebögen und sowohl die betriebs- als auch die abteilungsbezogenen Auswertungen zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben. Sie könnten nämlich Informationen enthalten, deren er im Rahmen seiner allgemeinen Pflichten bedürfe, um bestehende Schutzvorschriften überwachen und Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer und des Betriebes beantragen zu können. Auch könnten mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten, wie Fragen der Ordnung des Betriebs, betroffen sein.

II. Nachdem die Beteiligten in der Anhörung vor dem Senat übereinstimmend erklärt haben, daß - entgegen den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts - die Arbeitgeberin dem Betriebsrat die mit dem Auskunftsanspruch begehrten Fragebögen und betriebsbezogenen Auswertungen tatsächlich zur Verfügung gestellt hat, fehlt dem weitergehenden Auskunftsbegehren die Grundlage. Es sind keine Gesichtspunkte dargetan oder erkennbar, aus denen sich ergeben würde, daß der Betriebsrat auch die abteilungsbezogenen Auswertungen zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigen würde.

1. Insoweit ist nach ständiger Rechtsprechung des Senats von folgenden Grundsätzen auszugehen:



Nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Zu den in dieser Vorschrift angesprochenen Aufgaben des Betriebsrats gehören neben den in § 80 Abs. 1 BetrVG aufgezeigten Überwachungs- und Förderpflichten alle gesetzlichen Beteiligungsrechte. In Betracht kommt insbesondere auch die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Der Auskunftsanspruch besteht nicht erst dann und nicht nur insoweit, als Beteiligungsrechte aktuell sind. Vielmehr soll es dem Betriebsrat durch die Information ermöglicht werden, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden kann. Dabei muß es dem Betriebsrat im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit möglich sein, Streitfragen über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten mit dem Arbeitgeber diskursiv zu klären. Die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung dient insoweit dem innerbetrieblichen Rechtsfrieden und der Vermeidung von Verfahren. Die Grenzen des Auskunftsanspruchs liegen dort, wo Anhaltspunkte dafür fehlen, daß ein Beteiligungsrecht in Betracht kommt. Erst dann kann nicht mehr davon gesprochen werden, daß die Auskunft zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sei. Dies hat der Senat dahin formuliert, daß eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben des Betriebsrats genüge (zuletzt Senatsbeschluß vom 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - DB 1999, 910, 911, zu B II 1 der Gründe; vgl. auch Beschluß vom 27. Juni 1989 - 1 ABR 19/88 - AP Nr. 37 zu § 80 BetrVG 1972, zu B 1 der Gründe).

Bei der Beurteilung, ob eine hinreichende Wahrscheinlichkeit dafür besteht, daß Aufgaben des Betriebsrats betroffen sind, ist vom jeweiligen Kenntnisstand des



Betriebsrats auszugehen. Der Anspruch muß um so weiter reichen, je weniger der Betriebsrat aufgrund der ihm zugänglichen Informationen beurteilen kann, ob die begehrten Auskünfte tatsächlich zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich sind oder nicht. So hat der Senat in dem angeführten Beschluß vom 15. Dezember 1998 (aaO, zu B II 3 der Gründe) einen Anspruch des Betriebsrats in einem Verlagsunternehmen bejaht, einmal vom Arbeitgeber hinsichtlich sämtlicher für den Betrieb tätigen freien Mitarbeiter unterrichtet zu werden. Der Betriebsrat kannte nämlich keine Einzelheiten über den betroffenen Personenkreis sowie über Umfang und Modalitäten der Beschäftigung, anhand derer er hätte beurteilen können, ob eine betriebsverfassungsrechtlich relevante Eingliederung in den Betrieb vorlag. Sobald der Betriebsrat indessen einmal über diese Informationen verfügte, war er in der Lage, nach betriebsbezogenen Merkmalen Fallgruppen freier Mitarbeiter zu bilden und zu beurteilen, hinsichtlich welcher Art von Personen Beteiligungsrechte in Betracht kamen. Damit würde es ihm zumutbar, seinen Informationsanspruch hinsichtlich künftig beschäftigter freier Mitarbeiter zu konkretisieren, insbesondere nach Gruppenmerkmalen einzugrenzen.

2. Auch im vorliegenden Fall ist von einem gestuften Informationsanspruch des Betriebsrats auszugehen. Hinsichtlich der Konkretisierung des Bezugs zu seinen gesetzlichen Aufgaben bestehen unterschiedliche Anforderungen je nach dem erreichten Informationsstand.

a) Dabei spricht viel dafür, daß der Betriebsrat, solange er nur das an die Belegschaft gerichtete Rundschreiben über die Umfrage kannte, annehmen mußte, die zu erwartenden Erkenntnisse würden insgesamt für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sein.



So war nach den angekündigten Gegenständen der Befragung mit Erkenntnissen zu rechnen, aufgrund derer mitbestimmungspflichtige Maßnahmen in Betracht kamen, soweit der Fragebogen „die tägliche Arbeit im Einrichtungshaus“, die Einschätzung von „I insgesamt“, die Beziehungen zu den unmittelbaren und höheren Vorgesetzten und das Betriebsklima betrifft. Die Situation des einzelnen Arbeitnehmers im Betrieb und deren Beeinflussung durch Maßnahmen der Vorgesetzten und durch das sogenannte Betriebsklima, also die für das Zusammenwirken der Arbeitnehmer maßgebliche Qualität der personalen Beziehungen im Betrieb, können wesentlich durch Regelungen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb beeinflusst werden, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind. Auf den Einwand der Arbeitgeberin, sie plane insoweit bisher keine konkreten Maßnahmen, kommt es nicht an. Das Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten schließt grundsätzlich ein Initiativrecht des Betriebsrats ein (ständige Rechtsprechung, z.B. BAGE 63, 283, 288 = AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Initiativrecht, zu B II 2 a der Gründe).

Soweit in dem Fragebogen Entwicklungsmöglichkeiten sowie Gehalt und Sozialleistungen angesprochen sind, kommt das Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Betracht. Dieses bezieht sich allerdings nach ständiger Rechtsprechung nicht auf die absolute Höhe der Vergütungsleistungen, sondern ist auf die Verteilung der insoweit zur Verfügung stehenden Mittel beschränkt (vgl. nur Senatsurteil vom 26. Mai 1998 - 1 AZR 704/97 - AP Nr. 98 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 2 der Gründe). Die damit angesprochene betriebliche Lohngerechtigkeit ist indessen ein Gesichtspunkt, der für



die Einschätzung der hier genannten Gegenstände durch die Arbeitnehmer von erheblicher Bedeutung sein kann.

Was schließlich den Teil des Fragebogens betrifft, der die Arbeitsaufgaben der Arbeitnehmer sowie die an sie gerichteten Anforderungen bei der Arbeit zum Gegenstand hat, so können sich aus den Antworten Erkenntnisse ergeben, deren der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bedarf. Dabei können auch Gesichtspunkte des Arbeitsschutzes betroffen und damit die gesetzlichen Pflichten des Betriebsrats zumindest insoweit berührt sein, als es um die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften und anderen Regelungen des technischen Arbeitsschutzes geht. Überdies kommen auch Initiativen des Betriebsrats bezüglich des Gesundheitsschutzes aufgrund des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Betracht.

b) Kennt der Betriebsrat indessen sowohl die Fragebogen-Formulare als auch die betriebsbezogenen Auswertungen, so reichen die vorstehenden (a) Erwägungen für sich alleine nicht aus, um das Begehren auf Vorlage auch der abteilungsbezogenen Unterlagen zu begründen.

Der Betriebsrat kann nämlich bereits anhand der ihm bekannten, auf den gesamten Betrieb bezogenen Informationen beurteilen, ob seine gesetzlichen Aufgaben von der Umfrage betroffen sind. So kann er beispielsweise Anlaß zu Initiativen aufgrund der Mitbestimmungsrechte bei der Ordnung des Betriebs oder bei der betrieblichen Lohngestaltung sehen, wenn sich aus den Antworten auf Unzufriedenheit mit bestehenden Ordnungsregeln oder mit der Verteilung betrieblicher Entgeltbestandteile schließen läßt. Nur wenn der Betriebsrat auf dieser Grundlage zur Erfüllung seiner Aufgaben noch zusätzlicher abteilungsbezogener Auskünfte bedarf,



kann er auch diese von der Arbeitgeberin verlangen. Insoweit hätte der Betriebsrat jedoch konkret dartun müssen, zur Ausübung welcher gesetzlichen Rechte er die ihm bereits zugänglichen Unterlagen für nicht ausreichend ansieht, und welche zusätzlichen einschlägigen Informationen er sich insoweit aus den abteilungsbezogenen Auswertungen verspricht. Hierzu fehlt indessen jeglicher Vortrag, und es liegen auch sonst keine Anhaltspunkte vor, die für die Erforderlichkeit einer abteilungsbezogenen Unterrichtung sprächen. Der Betriebsrat hat sich vielmehr darauf beschränkt, global zu behaupten, daß die Umfrage Informationen erwarten lasse, die seine Aufgaben berühren könnten. Das genügt nicht.

Dieterich      Rost      Wißmann

Gentz      Schneider



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



**[JLaw – Gesetze und Urteile](#)**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
**[\(mobile App\)](#)**



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)