

Information ist alles

MITBESTIMMUNG *Der Wirtschaftsausschuss gibt dem Betriebsrat das Recht auf Information und Mitsprache in wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes. In der Praxis knirscht es hier aber oft.*

VON HAKIMA TAOUS

DARUM GEHT ES

1. Der Wirtschaftsausschuss gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs zu erhalten und im Interesse der Belegschaft Mitspracherechte wahrzunehmen.

2. In der Praxis kommt es aber häufig vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informationen vorenthält und an ihm vorbei Fakten schafft.

3. In diesem Fall kann der Betriebsrat seine Mitspracherechte nur schwer geltend machen und nur eingeschränkt agieren.

Der Wirtschaftsausschuss soll die Zusammenarbeit und den Informationsfluss zwischen Unternehmer und Betriebsrat beziehungsweise Gesamtbetriebsrat in wirtschaftlichen Angelegenheiten fördern. Das ist seine allgemeine Aufgabe als betriebsverfassungsrechtliches Organ. Unklar ist jedoch oft, wie weit seine Rechte gehen und wie er sie effektiv durchsetzen kann. Das Betriebsverfassungsgesetz legt in § 106 ff die Rahmenbedingungen fest, wann ein Wirtschaftsausschuss zu bilden ist und wie er zusammengesetzt sein muss. Es definiert auch die Rechtsstellung seiner Mitglieder sowie seine Aufgaben und Rechte.

Errichtung des Wirtschaftsausschusses

Wenn in einem Unternehmen in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmer ständig beschäftigt werden, ist gemäß § 106 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses vorgeschrieben. Die Vorschrift des § 106 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist zwingend. Ist also die Mindestarbeitnehmeranzahl erreicht, so ist der Betriebsrat zur Bildung des Wirtschaftsausschusses verpflichtet. Der Betriebsrat hat jedoch gemäß § 107 Abs. 3 BetrVG das Recht, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuss des Betriebsrats zu übertragen. Nur bei Tendenzunternehmen ist nach § 118 BetrVG kein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Bei der Bestimmung der Arbeitnehmeranzahl kommt es auf die Wahlberechtigung der Arbeitnehmer nicht an. Auch vorübergehende Schwankungen in der Belegschaftsstärke bleiben außer Betracht. Die Amtszeit des Wirtschaftsausschusses richtet sich nach der Dauer der Amtszeit des Betriebsrats; endet dessen Amtszeit, so endet automatisch auch

die Amtszeit des Wirtschaftsausschusses. Sollte jedoch die Belegschaft im Unternehmen dauerhaft auf weniger als 101 Arbeitnehmer sinken, endet das Amt des Wirtschaftsausschusses unabhängig von der Amtszeit des ihn bestellenden Betriebsrats.

Der Wirtschaftsausschuss wird stets für das ganze Unternehmen gebildet, unabhängig von der Zahl seiner Betriebe. Deshalb ist auch die Errichtung mehrerer Wirtschaftsausschüsse, etwa für räumlich benachbarte Betriebe, ausgeschlossen. Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied.

Rechtsstellung der einzelnen Mitglieder

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses üben ihre Tätigkeit als Ehrenamt aus. Sie sind genau wie die Betriebsratsmitglieder ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Im Gegensatz zu den Betriebsratskollegen haben Mitglieder des Wirtschaftsausschusses (sofern sie nicht Betriebsratsmitglieder sind) keinen besonderen Kündigungsschutz, da sie nicht unter den Personenkreis des § 15 KSchG fallen. Es gilt jedoch auch für sie das Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Daneben dürfen die Mitglieder nicht in der Ausübung ihrer Tätigkeit gestört oder behindert werden. Grundsätzlich haben Mitglieder des Wirtschaftsausschusses keinen Schulungsanspruch.¹ Eine Ausnahme soll dann gelten, wenn sich beispielsweise im Betrieb kein Arbeitnehmer findet, der über die nötige fachliche Eignung verfügt.

¹ BAG v. 11. 11. 1998 – 7 AZR 491/97.



Der Wirtschaftsausschuss nimmt wirtschaftliche Informationen entgegen, lässt sich diese erläutern, stellt Nachfragen und gibt all das an den Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat weiter – deren Aufgabe ist es, die Informationen zu bewerten und eventuelle Forderungen zu erarbeiten.

Der Wirtschaftsausschuss soll in erster Linie die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen dem Unternehmer/Arbeitgeber und dem Betriebsrat beziehungsweise Gesamtbetriebsrat fördern. Der Wirtschaftsausschuss selbst hat kein Mitbestimmungsrecht. Es werden vielmehr Fragen der Unternehmenspolitik frühzeitig besprochen und erörtert, bevor aufgrund konkreter Planungen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats beziehungsweise Gesamtbetriebsrats einsetzen.

Unternehmer muss an Sitzungen teilnehmen

Der Wirtschaftsausschuss soll nach § 108 BetrVG einmal im Monat tagen. Da die Vorschrift nicht zwingend ist, kann der Zeitpunkt der Sitzungen nach Bedarf variieren. Über jede Sitzung ist der Betriebsrat unverzüglich und vollständig zu unterrichten. Die Teilnahme des Unternehmers oder seines Vertreters an den Sitzungen ist verpflichtend. Nimmt er wiederholt nicht an den Sitzungen teil, ist das eine grobe Pflichtverletzung gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben steht dem Wirtschaftsausschuss nach § 106 Abs. 2 ein Informationsanspruch gegenüber dem Unternehmer (Arbeitgeber) zu. Dieser ist verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegen-

heiten des Unternehmens zu unterrichten und die Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses erfolgt dann rechtzeitig, wenn sie vor der Entscheidung des Unternehmers und vor der Beratung im Betriebsrat stattfindet. Die Pflicht zur Unterrichtung entsteht bereits mit dem Entschluss zur Planung, da dem Wirtschaftsausschuss die Gelegenheit eingeräumt werden muss, auf die Planungen des Unternehmers Einfluss zu nehmen, insbesondere durch das Unterbreiten von Vorschlägen. Der Wirtschaftsausschuss ist dann umfassend unterrichtet, wenn er alle Informationen erhält, die für eine sinnvolle Beratung der Angelegenheit erforderlich sind. Zur sachgerechten Beratung benötigt der Wirtschaftsausschuss letztendlich dieselben Informationen wie der Unternehmer. Nach § 106 Abs. 2 BetrVG hat der Unternehmer die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Von diesen Unterlagen können sich die Ausschussmitglieder Notizen machen. Ablichtungen ohne Zustimmung des Unternehmers sind jedoch unzulässig. Welche Unterlagen jeweils vorzulegen sind, ergibt sich aus den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Unternehmer zu berichten hat. Grundsätzlich ist der Unternehmer verpflichtet, alle Berichte, Pläne und Analysen über die in § 106 Abs. 3 BetrVG genannten wirtschaftlichen Angelegenheiten



Basiswissen Wirtschaftsausschuss

Nicola Laßmann / Rudi Rupp
Handbuch Wirtschaftsausschuss
 Handlungsmöglichkeiten für eine
 aktive Informationspolitik
 9., überarbeitete Auflage
 2014. 450 Seiten, gebunden
 € 34,90
 ISBN 978-3-7663-6247-6

www.bund-verlag.de/6247



kontakt@bund-verlag.de
 Info-Telefon: 069/795010-20

AIB ONLINE

Mehr zum Thema:
Checkliste und Muster-
schreiben zur Bildung
eines Wirtschaftsaus-
schusses auf
www.aib-web.de >
Exklusiv für Sie.

vorzulegen. Dazu gehören insbesondere der Jahresabschluss inklusive der Bilanz sowie der Gewinn- und Verlustrechnung.

Grenzen des Informationsrechts

Das Informationsrecht des Wirtschaftsausschusses wird durch das Recht des Unternehmers begrenzt, die Auskunft zu verweigern, wenn die Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen gefährdet ist. Da die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses nach § 79 Abs. 2 BetrVG zur Geheimhaltung verpflichtet sind, kommt eine Verweigerung der Information aus diesen Gründen nur in Ausnahmefällen in Betracht. Der Unternehmer muss begründet darlegen, dass eine Gefahr für den Bestand oder die Entwicklung des Unternehmens besteht. In § 106 Abs. 3 BetrVG findet sich eine beispielhafte, jedoch nicht abschließende Aufzählung wirtschaftlicher Angelegenheiten. Insbesondere Nr. 10 enthält eine Klausel, wonach zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten auch sonstige Vorgänge und Vorhaben gehören, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten zählen

insbesondere die wirtschaftliche und finanzielle Lage, die Produktions- und Absatzlage, das Produktions- und Investitionsprogramm, Rationalisierungsvorhaben und Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden. Dazu gehören weiter die Einschränkung, Verlegung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen und die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks.

Rechtsschutz bei Streitigkeiten

Besteht Streit über die Zulässigkeit der Bildung eines Wirtschaftsausschusses, entscheidet das Arbeitsgericht nach § 2a ArbGG im Beschlussverfahren. Dieses ist gleichfalls bei der Frage zuständig, ob es sich um wirtschaftliche Angelegenheiten nach § 106 Abs. 2 und 3 handelt. In diesem Verfahren ist auf der Arbeitnehmerseite der Betriebsrat beziehungsweise der Gesamtbetriebsrat und nicht der Wirtschaftsausschuss zu beteiligen.²

Bei einem Streit über die Erteilung einer Auskunft entscheidet nach § 109 BetrVG zunächst die Einigungsstelle. Erteilt der Unternehmer eine vom Wirtschaftsausschuss

MUSTERSCHREIBEN

Aufforderung an Unternehmensleitung zur Erteilung von Informationen an den Wirtschaftsausschuss

An die Geschäftsleitung im Hause

.....(Ort),(Datum)

Verweigerung von Informationen an den Wirtschaftsausschuss

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Sitzung des Wirtschaftsausschusses vom ... haben Sie sich geweigert, dem Wirtschaftsausschuss Informationen über ... (*Kurzbeschreibung der geforderten Information*) ... zu geben, obwohl Sie dazu nach § 106 Abs. 2 BetrVG verpflichtet sind. Wir fordern Sie auf, dem Wirtschaftsausschuss bis zum ... (Frist maximal eine Woche) ... diese Information zu geben. Sollten Sie diese Information auch weiterhin verweigern, zwingen Sie den Betriebsrat, nach § 109 BetrVG die Einigungsstelle zur Klärung dieser Frage anzurufen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift Betriebsrat)

² BAG v. 15.3.2006 – 7 ABR 24/05.

ausdrücklich verlangte Auskunft nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend, und kann hierüber keine Einigung zwischen dem Unternehmer und dem Wirtschaftsausschuss erzielt werden, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Er ist nach § 76 BetrVG jedoch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren überprüfbar und unterliegt in vollem Umfang der arbeitsgerichtlichen Rechtskontrolle.

Vor die Einigungsstelle gehört auch der Streit um die Vorlage von Unterlagen und die Gefährdung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Antragsbefugt sind auch in diesem Verfahren der Unternehmer und der Betriebs-

»Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend zu informieren.«

HAKIMA TAOUS

rat beziehungsweise der Gesamtbetriebsrat. Der Wirtschaftsausschuss selbst ist als Hilfsorgan des Betriebsrats weder Antragsberechtigter noch Beteiligter. Die der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG zugewiesenen Angelegenheiten können nicht im Wege der einstweiligen Verfügung verfolgt werden, weil damit deren Spruch vorgegriffen würde.

Darüber hinaus ist eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung durch den Unternehmer eine Ordnungswidrigkeit nach § 121 Abs. 1 BetrVG, die mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann.

Bei einem groben Verstoß des Unternehmers kommt auch ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 in Betracht. Hierbei kann beim zuständigen Arbeitsgericht ein Antrag gestellt werden, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. In diesem Verfahren kann dann

auch gleichzeitig ein Antrag auf Verurteilung zur Zahlung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung gestellt werden.

Fazit

Das Betriebsverfassungsgesetz räumt dem Wirtschaftsausschuss als beigeordnetes Organ des Betriebsrats weitgehende Informationsrechte ein (§ 106 Abs. 3), damit dieser als Teil der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig und umfassend Einblick in die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens erhält. Diese Informationen sind notwendig, um die Mitspracherechte des Betriebsrates bei Fragen etwa der Arbeitsplatzsicherung, der Betriebsverlegung oder Rationalisierungen wahrnehmen zu können.

In der Praxis zeigt sich jedoch oft, dass die rechtliche Durchsetzung des Informationsanspruches in der Regel viel Zeit kostet. Ein Eilrechtsschutzverfahren neben dem Einigungsstellenverfahren ist per Gesetz nicht vorgesehen. Stellt der Arbeitgeber/Unternehmer dem Wirtschaftsausschuss die erforderlichen Unterlagen nicht oder nicht rechtzeitig zur Verfügung, kann der Betriebsrat nur die Einigungsstelle anrufen. Bis diese entscheidet, kann der Arbeitgeber wichtige Informationen zurückhalten, den unternehmerischen Entscheidungsprozess am Betriebsrat vorbei aber jedenfalls vorantreiben. Legt er geforderte Unterlagen beispielsweise am Tag vor dem Termin der Einigungsstelle vor, erledigt sich damit das Verfahren.

Durch das Vorenthalten grundlegender unternehmerischer Informationen ist ein Wirtschaftsausschuss nur eingeschränkt handlungsfähig und die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat) kann letztlich ihre per Gesetz gewährten Rechte nicht in vollem Umfang geltend machen. Daher empfiehlt es sich, sämtliche Begehren auf Erteilung von Informationen und Vorlage von Unterlagen zu dokumentieren. Sofern der Unternehmer wiederholt die Informationen unberechtigterweise zurückhält, besteht zumindest durch die Verhängung eines Ordnungsgeldes neben den übrigen Rechtsschutzmöglichkeiten die Gelegenheit, ihn zu zukünftigem pflichtgemäßem Handeln anzuhalten. ◀

Hakima Taous, Rechtsanwältin,
Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main.