

Arbeitspapier 10: Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten I

I. Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 106-110 BetrVG)

1. Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses (§§ 106-109 BetrVG)

a) Zweck der Regelung:

Frühzeitige Unterrichtung/Beratung der/mit der Arbeitnehmerseite

b) Anwendungsbereich

Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern
(§ 106 I 1 BetrVG)

BAG vom 01.08.1990, E 65, 304 = AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 8 = NZA 1991, 643

Betreiben mehrere Unternehmen gemeinsam einen einheitlichen Betrieb mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern, so ist ein Wirtschaftsausschuß auch dann zu bilden, wenn keines der beteiligten Unternehmen für sich allein diese Beschäftigtenzahl erreicht.

BAG vom 05.02.1991, E 67, 155 = AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 10 = NZA 1991, 644

1. Ist in einem Unternehmen ein Wirtschaftsausschuß nicht zu errichten, weil die nach § 106 I BetrVG erforderliche Zahl beschäftigter Arbeitnehmer nicht erreicht wird, so stehen die Unterrichtungsansprüche des Wirtschaftsausschusses über wirtschaftliche Angelegenheiten nach § 106 II BetrVG nicht dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat zu.

2. Der Betriebsrat selbst ist nach § 80 II BetrVG über wirtschaftliche Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen nur dann zu unterrichten, soweit dies zur Durchführung konkreter Aufgaben erforderlich ist. Dieser Unterrichtungsanspruch über wirtschaftliche Angelegenheiten entfällt nicht insoweit, als dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden können.

c) Zusammensetzung und Bestellung des Wirtschaftsausschusses

aa) Zusammensetzung (§ 107 I BetrVG)

- (1) Organ der Arbeitnehmerschaft
- (2) Drei bis sieben Mitglieder, darunter mindestens ein Betriebsratsmitglied, auch leitende Angestellte mögliche Mitglieder
- (3) Personelle Voraussetzung: fachliche und persönliche Eignung und (hM) Unternehmenszugehörigkeit

bb) Bestellung

Bestellung und Abberufung durch den Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat
(§ 107 II BetrVG)

cc) Übertragung der Aufgaben auf einen Betriebsratsausschuss (§ 107 III BetrVG)

d) Aufgaben und Arbeitsweise

aa) Aufgaben (§ 106 I 2 BetrVG)

Beratung von wirtschaftlichen Angelegenheiten mit dem Unternehmer

(1) Beratung setzt umfassende Information voraus (§ 106 II BetrVG)

(2) Begriff der wirtschaftlichen Angelegenheiten (§ 106 III BetrVG)

BAG vom 09.05.1995, E 80, 116 = AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 12 = NZA 1996, 55

Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, in denen der Wirtschaftsausschuß nach § 106 BetrVG ein Unterrichts- und Beratungsrecht hat, gehört auch die Stilllegung von Betrieben, in denen kein Betriebsrat gebildet ist.

BAG vom 08.08.1989, E 62, 294 = AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 6 = NZA 1990, 150

1. Der Wirtschaftsprüfungsbericht nach § 321 HGB ist eine Unterlage, die eine wirtschaftliche Angelegenheit des Unternehmens i. S. von § 106 II BetrVG betrifft und daher vom Arbeitgeber dem Wirtschaftsausschuß jedenfalls dann vorzulegen ist, wenn ein wirksamer Spruch der Einigungsstelle den Unternehmer zur Vorlage des Wirtschaftsprüfungsberichts verpflichtet.

2. Der Senat läßt dahingestellt, ob ein Spruch der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG der vollen Rechtskontrolle der Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren unterliegt. Er erwägt, im Spruch der Einigungsstelle eine anspruchsbegründende Entscheidung zu sehen, die einer Rechtskontrolle nur hinsichtlich der Zuständigkeit der Einigungsstelle, im übrigen aber einer Ermessenskontrolle nach § 76 V 4 BetrVG unterliegt.

Hinweis: Erweiterung durch **Risikobegrenzungsgesetz** (2008)

Einführung von §§ 106 II 2, III Nr. 9a, 109a BetrVG

Anknüpfung an übernahmerechtliche Informationsvorschrift im WpÜG

Zum Begriff des Kontrollerwerbs siehe § 29 II WpÜG :

Kontrolle ist das Halten von mindestens 30 Prozent der Stimmrechte an der Zielgesellschaft.

Heranziehung im Rahmen von § 106 BetrVG aber str.

bb) Arbeitsweise

(1) Einsichtnahme in vom Unternehmer vorzulegende Unterlagen

(§ 108 III iVm § 106 II BetrVG)

BAG vom 20.11.1984, E 47, 218 = AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 3 = NZA 1985, 432

1. Der Wirtschaftsausschuß hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses müssen die Möglichkeit haben, sich auf die Sitzungen des Wirtschaftsausschusses gründlich vorzubereiten.

2. Was im Einzelfall an Vorbereitung erforderlich ist, hängt weitgehend von den Angelegenheiten ab, die mit dem Unternehmer beraten werden sollen. Der Unternehmer kann verpflichtet sein, Unterlagen mit umfangreichen Daten und Zahlen schon vor der Sitzung vorzulegen. Er kann auch verpflichtet sein, diese Unterlagen den Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses zeitweise - zur Vorbereitung auf die Sitzung - zu überlassen (aus der Hand zu geben).

3. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben kein Recht, sich von den überlassenen Unterlagen ohne Zustimmung des Unternehmers Abschriften (Ablichtungen) anzufertigen.

(2) Beratung

- in monatlichen Sitzungen (§ 108 I BetrVG)
- mit Teilnahme des Unternehmers (§ 108 II BetrVG)
- unter Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 108 II 3 iVm § 80 III, IV BetrVG)
BAG vom 25.06.1987, E 55, 386 = AP BetrVG 1972 § 108 Nr. 6 = NZA 1988, 167

1. An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses kann in entsprechender Anwendung des § 31 BetrVG ein Gewerkschaftsbeauftragter beratend teilnehmen.

2. Die Teilnahme eines Gewerkschaftsbeauftragten kann jeweils nur für eine konkret bestimmte Sitzung des Wirtschaftsausschusses beschlossen werden. Eine generelle Einladung zu allen künftigen Sitzungen des Wirtschaftsausschusses ist unzulässig.

(3) Erläuterung des Jahresabschlusses unter Beteiligung des Betriebsrats

cc) Unterrichtung des Betriebsrats durch den Wirtschaftsausschuss (§ 108 IV BetrVG)

c) Streitigkeiten über konkrete Auskunftsbeglehen (§ 109 BetrVG)

BAG vom 11.07.2000, E 95, 228 = AP BetrVG 1972 § 109 Nr. 2 = NZA 2001, 402

Die Entscheidung der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG darüber, ob, wann, in welcher Weise und in welchem Umfang der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss zu unterrichten hat, unterliegt der Rechtskontrolle der Arbeitsgerichte. Dies gilt auch für die Frage, ob eine Gefährdung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen der Auskunft entgegensteht.

2. Unterrichtung der Arbeitnehmer (§ 110 BetrVG)

- a) Differenzierung nach Betriebsgröße
- b) Schriftlicher (§ 110 I BetrVG) bzw. mündlicher (§ 110 II BetrVG) vierteljährlicher Bericht
- c) Sanktion bei Nichtunterrichtung (§ 121 BetrVG)

II. Betriebsänderungen (§§ 111-113 BetrVG) (erster Teil)

1. Grundlagen

a) Schutzzweck

- Beteiligung der Arbeitnehmerseite an Maßnahmen, die sich grundlegend auf die Beschäftigungssituation auswirken
- Ausgleich oder zumindest Milderung der Auswirkungen dieser Maßnahmen
- Aber: Entscheidung des Unternehmers bzgl. Betriebsänderung als solche bleibt unberührt

b) Anwendungsbereich

- aa) Sachlicher Anwendungsbereich: Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern und bestehendem Betriebsrat (Übergangs- und Restmandat ausreichend, §§ 21a, 21b BetrVG)

BAG NZA 1993, 240:

Wird in einem Betrieb ein Betriebsrat erst gewählt, nachdem sich der Arbeitgeber zur Stilllegung des Betriebes entschlossen und mit der Stilllegung begonnen hat, so kann der Betriebsrat auch dann nicht die Vereinbarung eines Sozialplanes verlangen, wenn dem Arbeitgeber im Zeitpunkt seines Entschlusses bekannt war, daß im Betrieb ein Betriebsrat gewählt werden soll.

- bb) Personeller Anwendungsbereich: Arbeitnehmer, nicht begünstigt: leitende Angestellte (vgl. § 32 II 2 SprAuG)

- c) Verhältnis zu den Mitbestimmungsrechten in sozialen und personellen Angelegenheiten
MBR bleiben unberührt.

2. Unterrichtung und Beratung

- a) Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über geplante Betriebsänderungen (§ 111 S. 1 BetrVG)

- b) Beratung über geplante Betriebsänderungen (§ 111 S. 1 BetrVG)

– Ziel: Abschluss eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans (dazu **Arbeitspapier 11**)

BAG, NZA 1992, 992 (Auszug):

Sinn und Zweck dieser Beratungen sind, sich nach Möglichkeit auf eine Maßnahme zu verständigen, die für die betroffenen Arbeitnehmer keine oder nur geringere Nachteile mit sich bringt als die Betriebsänderung in der zunächst vom Arbeitgeber geplanten Form. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht § 111 BetrVG i.V. mit § 112 BetrVG ein gestuftes Verfahren vor. Es beginnt mit der Information des Betriebsrats über die geplante Betriebsänderung und setzt sich fort mit den Beratungen der Betriebsparteien über die Einzelheiten und die Durchführung einer Betriebsänderung. Es endet nach §

112 II 2 BetrVG mit der Anrufung der Einigungsstelle, falls die Betriebsparteien nicht selbst eine Einigung über einen Interessenausgleich erzielen können.

Ausgelöst werden die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers nach den §§ 111 und 112 BetrVG durch konkrete Planungen über eine Betriebsänderung. Im Gegensatz zum Sozialplan, der nach der Rechtsprechung des *Senats* als freiwillige Betriebsvereinbarung auch im Vorgriff auf eine noch nicht feststehende Betriebsänderung vereinbart werden kann, setzen Verhandlungen über einen Interessenausgleich eine hinreichend bestimmte, in Einzelheiten bereits absehbare Maßnahme voraus, deren Durchführung der Arbeitgeber konkret anstrebt. Der Betriebsrat soll nach § 111 S. 1 BetrVG die Gestaltung der im Einzelfall geplanten Betriebsänderung gezielt beeinflussen können. Dazu müssen ihre Art und ihr Umfang bekannt sein

- c) Hinzuziehung eines Beraters in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern (§ 111 S. 2 BetrVG)
Kostentragung durch Arbeitgeber (§ 40 I BetrVG)

3. Sicherung der Mitbestimmung

- a) § 23 III BetrVG
- b) § 113 BetrVG (dazu noch **Arbeitspapier 12**)
- c) Anspruch auf Unterlassung der Betriebsänderung? (str.)

Die Frage eines Unterlassungsanspruchs (der dann im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann) zählt zu den umstrittensten Problemen des § 111 BetrVG.

Pro:

- Sicherung der Effizienz der Beteiligungsrechte

Kontra:

- Austariertes System der Einflussnahme des BR
- Keine Parallele zu § 87 BetrVG
- Parallele zu BAG, NZA 2009, 1430 (auch kein allgemeiner Unterlassungsanspruch bei § 99 BetrVG)

Lösung uU allein über einstweiligen Rechtsschutz (Sicherungsverfügung)

Das BAG hat sich bislang noch nicht ausdrücklich geäußert.

BAG vom 28.08.1991, E 68, 232 = AP ArbGG 1979 § 85 Nr. 2 = NZA 1992, 41
Der Betriebsrat kann nicht im Wege der einstweiligen Verfügung die Einhaltung eines Interessenausgleichs erzwingen.