

Der unterschätzte Wirtschaftsausschuss

Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat (BR) in sozialen Angelegenheiten und der Arbeitsplatzgestaltung (§§ 87 – 91 BetrVG) sowie personellen Angelegenheiten und der Berufsbildung (§§ 92 – 104 BetrVG). Dagegen hat der Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte bei wirtschaftlichen Angelegenheiten. So weit, so bekannt.

Für die verantwortungsvolle und wirksame Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte benötigt der BR entsprechende Informationen. Dementsprechend sieht das BetrVG an mehreren Stellen vor, dass der Arbeitgeber den BR über beabsichtigte Maßnahmen umfassend, rechtzeitig und verständlich zu unterrichten hat.

Aus Kommentaren zum Betriebsverfassungsgesetz des Autors Fitting ist die Unterrichtung des BR dann rechtzeitig erfolgt, wenn die aus Sicht des Arbeitgebers optimale Lösung zwar schon ausgewählt, mit der Umsetzung aber noch nicht begonnen worden ist. Folgerichtig – und das ist wichtig – sind Berichte, Analysen o.ä., die die Arbeitgebermaßnahmen anregen bzw. angeregt haben, nicht vorzulegen.

Weiter heißt es im „Fitting“: Die Informationen sollen den BR in die Lage versetzen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich für ihn aufgrund eines betrieblichen Geschehens Aufgaben ergeben, und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss. Der BR braucht sich mit den Arbeitgeber-Informationen nicht zufrieden zu geben; er kann von sich aus weitere Informationen anfordern. Er muss jedoch stets darlegen können, wozu er die gewünschten Informationen braucht. Es ist zu prüfen, ob überhaupt eine Aufgabe des BR gegeben sein kann und darüber hinaus, ob im Einzelfall die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung auch erforderlich ist. Ein pauschaler Hinweis auf das Bestehen von Mitbestimmungsrechten genügt daher im Grunde nicht. Aus alledem folgt: Der Umfang des Informationsanspruchs ist durch die geplante Maßnahme beschränkt. Informationen, die nicht in Zusammenhang mit Maßnahme stehen oder gebracht werden können, brauchen seitens des Arbeitgebers nicht gegeben zu werden. In der Praxis der BR-Tätigkeit fällt diese Einschränkung nur selten auf, wenn der Umgang mit mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten seit Jahren „eingeschwungen“ ist; die Arbeitgeber wissen, welche Informationen sie liefern müssen und die BR, dass sie sie bekommen.

Im Grundsatz gilt das auch bei Betriebsänderungen. Die Betriebsänderung muss nach dem Wortlaut des BetrVG „geplant“ sein. D.h., die „Anregung“ durch betriebswirtschaftliche Analysen o.ä. muss sich bereits in einer Betriebsänderungs-Maßnahme konkretisiert haben. Der BR kann die Maßnahme rechtlich weder verhindern, noch ihre Gestaltung beeinflussen. Er kann nur über einen Sozialplan die wirtschaftlichen Nachteile für die betroffenen Beschäftigten auszugleichen oder abzumildern versuchen.

Ganz anders klingt dagegen § 106 BetrVG: Danach hat der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss (WA) über eine Reihe ausdrücklich aufgeführter Punkte rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die unter die wirtschaftlichen Angelegenheiten fallenden Punkte betreffen selbst wieder künftige Entwicklungen:

Produktions- und Investitions**programm**¹,

Rationalisierung**vorhaben**,

Einführung neuer Arbeitsmethoden,

Einschränkung, Stilllegung, Verlegung oder **Zusammenschluss** von Betrieben oder Betriebsteilen,

Änderung von Betriebsorganisation oder Betriebszweck.

Abgeschlossen wird die Liste mit Punkt 10, wonach zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten auch zählen „sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.“

Die Unterrichtungspflicht beschränkt sich demnach keineswegs nur auf Nachteile, sondern bezieht sich auf alle möglichen Auswirkungen. Und da eine Mitbestimmung des BR in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht vorgesehen ist, kann es auch keine Beschränkung der Informationen auf sie geben. Da § 106, Abs. 1, Nr. 10 allgemein von „Interessen der Arbeitnehmer“ spricht, die berührt sein können, wird man zu den Informationspflichten auch zählen müssen, was sich der Arbeitgeber/Unternehmer unter „Interessen“ und „wesentlich“ vorstellt. Dass BR und Arbeitgeber/Unternehmer hier von vornherein einer Meinung sind, ist eher unwahrscheinlich.

Das BetrVG eröffnet somit dem BR – über den WA – Informationsrechte, die weit über diejenigen bei mitbestimmungspflichtigen Aufgaben hinausgehen. Diese Informationen umfassen letztlich auch diejenigen Daten, Berichte usw., die den Arbeitgeber/Unternehmer zu den Veränderungsmaßnahmen anregen. Grundsätzlich andere Informationen über die wirtschaftliche Situation hat der Unternehmer auch nicht. BR und WA können diese Informationen auf mögliche Reaktionen des Arbeitgebers hin analysieren und bekommen somit Hinweise, ob „da was im Busche ist“. Der Zeitpunkt der Gewinnung dieser Kenntnisse liegt in der Regel deutlich vor dem, den das BetrVG bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen als rechtzeitig ansieht.

Das zeigt sich zum Beispiel bei dem 2008 in § 106 BetrVG eingefügten Punkt 9a, wonach die Übernahme des Unternehmens zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehört, wenn damit die Kontrolle durch den Übernehmer verbunden ist. Die Unterrichtungspflicht bezieht sich auf den oder die potentiellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie (nicht: soweit!) die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. In der Praxis dürften diese Auskünfte nur schwer zu geben sein. Selbst wenn ein potentieller Übernehmer bereits konkrete Vorstellungen hat, so wird er sie kaum vor der Übernahme preisgeben. Dass dem WA jedoch dieser Informationsanspruch zugestanden wird, unterstreicht die Absicht des Gesetzgebers, den BR in die Lage zu versetzen, einschätzen zu können, ob und was auf die Beschäftigten zukommen kann, lange bevor er über eine Betriebsänderung unterrichtet werden müsste. Ebenfalls 2008 wurde § 109a in das BetrVG eingeführt, wonach die Unterrichtungspflicht zu einer Übernahme unmittelbar gegenüber dem BR besteht, wenn kein WA besteht.

¹Die Information zu den geplanten Investitionen ist genauso wichtig wie die zu nicht vorgesehenen Investitionen.

Deutlich wird der Informationsvorsprung aus § 106 BetrVG auch im Vergleich mit § 92 BetrVG. Dort hat der Arbeitgeber den BR über die Personalplanung, darunter auch die Beschäftigung von Leiharbeitern sowie Maßnahmen zur Berufsbildung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Unterrichtet kann aber nur werden über etwas, was vorhanden ist. Die Personalplanung muss demnach schon bestehen, um über sie berichten zu können. Dagegen § 106, Abs. 2 BetrVG, wonach die sich aus den wirtschaftlichen Angelegenheiten ergebenden „Auswirkungen auf die Personalplanung“ darzustellen sind. In dieser Formulierung steht die Personalplanung keineswegs fest, sondern es wird angenommen, dass sie sich als Reaktion auf die wirtschaftlichen Angelegenheiten ändern kann. Über den WA bekommt der BR die Grundlagen unternehmerischer (Personal)Planung mit.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass obwohl – oder gerade deswegen – der BR keine Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten hat, er hierzu Informationsrechte hat, die früher greifen und umfangreicher sind als bei mitbestimmungspflichtigen Vorgängen.

Auf diese Informationen hat in vollem Umfang jedoch nur derjenige BR Anspruch, der die Wahrnehmung dieser Informationsrechte auf einen WA ausgelagert, d.h. einen WA gegründet hat. Einmal abgesehen von der Möglichkeit über diesen Weg auch Beschäftigte einzubinden, die mit dem BR sympathisieren, ihm aber nicht angehören, trägt diese Auslagerung auf einen Ausschuss der Tatsache Rechnung, dass die Informationen sehr umfangreich sind. Die BR-Arbeit würde vermutlich langwieriger, wenn er auch noch die zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten vorgelegten „Rohdaten“ verarbeiten müsste. Dies gelänge vermutlich am besten, wenn der BR zu den WA-Sitzungen jeweils einen Sachverständigen hinzuziehen dürfte. Der WA-Tätigkeit wäre aber schon geholfen, wenn die Leitung dieses Geschäftsführungsgremiums nicht durch den BR-Vorsitzenden wahrgenommen würde, sondern an ein betriebswirtschaftlich interessiertes BR-Mitglied oder einen BR-Unterstützer übertragen würde. Der BR würde dann mit komprimierten und fokussierten Informationen versorgt werden.

Der Beitrag hat gezeigt, dass die WA-Arbeit keineswegs neben der wichtigen BR-Arbeit herlaufen sollte, sondern für ein frühzeitiges Agieren in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eine wichtige Funktion hat.