

Wirtschaftliche Mitbestimmung



Wirtschaftliche Mitbestimmung – was ist das überhaupt?

➔ Mit der wirtschaftlichen Mitbestimmung sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im weitesten Sinne an den betriebswirtschaftlichen Entscheidungen ihres Unternehmens beteiligt.

Typische Formen der wirtschaftlichen Mitbestimmung

- ▶ Betriebliche Mitbestimmung: Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und des Wirtschaftsausschusses
- ▶ Unternehmerische Mitbestimmung: Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Notwendig oder aufwendig?

„Was haben wir davon, auch noch in wirtschaftlichen Fragen mitzumischen?“

Bei wirtschaftlichen Entscheidungen des Arbeitgebers, etwa bei Einsparungen durch Personalabbau, fragen sich Interessenvertretungen oft, ob diese wirtschaftlich notwendig sind. Da dem Betriebsrat oft keine wirtschaftlichen Unterlagen vorliegen, kann er die geplanten Maßnahmen nicht beurteilen. Bei Kenntnis und richtiger Anwendung der „Werkzeuge“ des Betriebsverfassungsgesetzes kann der Betriebsrat sich jedoch in einem ersten Schritt einen Überblick über die wirtschaftlichen Strukturen seines Betriebes oder des Unternehmens verschaffen. In einem zweiten Schritt kann er sich mit



den Zahlen vertraut machen und so Argumente für Verhandlungen mit der Unternehmensleitung sammeln. Durch gezielte Nutzung der wirtschaftlichen Beteiligungsformen nimmt die Interessenvertretung auf die Entscheidung der Unternehmensleitung Einfluss und sichert Arbeitsplätze.

Zweck der wirtschaftlichen Mitbestimmung

- ▶ Einblick in wirtschaftliche Fragen
- ▶ Überblick über die wirtschaftliche Struktur des Unternehmens
- ▶ Besseres Hinterfragen von Maßnahmen und Entscheidungen
- ▶ Sammeln von Argumenten für Verhandlungen mit Arbeitgeber/Unternehmensleitung

Formen der wirtschaftlichen Beteiligung

Unterrichtungsanspruch	Mitwirkung	Mitbestimmung
	Arbeitgeber/ Unternehmensleitung entscheidet allein, ist nicht an Zustimmung der Interessenvertretung gebunden; Interessenvertretung darf: mitberaten, sich informieren, ist anzuhören und hat Vorschlagsrechte	Arbeitgeber/Unternehmensleitung und Interessenvertretung haben sich zu einigen („echte“ Mitbestimmung)
§ 43 BetrVG 1 x jährlich Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung in der Betriebsversammlung des Betriebes	§ 111 I BetrVG Rechtzeitige Unterrichtung und Beratung über Betriebsänderung durch Unternehmensleitung § 112 BetrVG Interessenausgleich (Verhandlung, ob, wie, wann eine Betriebsänderung stattfinden soll)	§ 112 f. BetrVG Sozialplan (Verhandlung über Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer)
§ 80 II BetrVG Allgemeiner Informationsanspruch des Betriebsrats	§§ 106 ff. BetrVG Informationsanspruch und Beratungsrecht des Wirtschaftsausschusses	
§ 110 BetrVG Quartalsweise Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage und Gesamtentwicklung des Unternehmens		

Mitbestimmen, mitwirken oder nur informiert werden?

„Können wir überhaupt etwas bewirken?“

In personellen und sozialen Angelegenheiten im Sinne der §§ 87 ff. BetrVG hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat haben sich zu einigen (Mitbestimmung).

Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 109 BetrVG.

In wirtschaftlichen Angelegenheiten kann der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz, je nachdem, worum es geht, unterschiedlich stark mitwirken.

Unterrichtungsansprüche

§ 80 Abs. 2 des BetrVG Allgemeiner Informationsanspruch des Betriebsrats

➔ Nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein allgemeines Auskunftsrecht gegenüber dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat soll alle relevanten Informationen erhalten, die er zur sachgerechten Durchführung seiner Aufgaben benötigt (Aufgabenbezug). Diesen Aufgabenbezug hat der Betriebsrat bei der Anforderung von Informationen zu begründen.

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört nach § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG auch, die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern. Arbeitnehmer sollen ihren Arbeitsplatz und damit ihre Lebensgrundlage nicht verlieren.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat daher rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er muss ihm auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen ebenso zur Verfügung stellen wie sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen. Nur so kann der Betriebsrat seine Aufgaben ordnungsmäßig erfüllen (gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG).

Die Informationen des Arbeitgebers sind dann umfassend, wenn der Betriebsrat über denselben Informationsstand wie der Arbeitgeber verfügt. Die Informationen müssen vollständig, verständlich und nachvollziehbar sein. Der Betriebsrat muss auch die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitnehmer erkennen können.

Rechtzeitig informiert der Arbeitgeber den Betriebsrat, wenn dieser seine gesetzlichen Mitwirkungsrechte noch ausüben kann. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber seine Planung zwar abgeschlossen, die Umsetzung aber noch nicht begonnen hat.

Voraussetzungen für Informationen nach § 80

Abs. 2 BetrVG

- ▶ Bezug zu den Aufgaben des Betriebsrats
- ▶ Begründung des Informationsbegehrens

Art und Umfang der Informationen

- ▶ Abhängig von den Forderungen des Betriebsrats im jeweiligen Einzelfall
- ▶ Angeforderte Informationen haben rechtzeitig und umfassend zu erfolgen, gegebenenfalls unter Vorlage entsprechender Unterlagen

Liegen die Voraussetzungen des § 80 Abs. 2 BetrVG nicht vor, bestehen noch die folgenden Möglichkeiten zur Informationsgewinnung: § 43 Abs. 2 S. 3 BetrVG Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage in einer Betriebsversammlung

Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Betriebsversammlung unter anderem über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs zu unterrichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

Inhalt des Berichts nach § 43 Abs. 2 S. 3 BetrVG

- ▶ Situation und voraussichtliche Entwicklung
- ▶ bestehende Schwierigkeiten
- ▶ Absatz- und Marktlage
- ▶ Produktions- und Investitionsvorhaben
- ▶ Rationalisierungsmaßnahmen sowie Betriebsänderungen
- ▶ Sonstige Umstände, die von Bedeutung sind
- ▶ Schwierigkeiten, Marktlage und Entwicklung (seit dem letzten Bericht)

Unterrichtung nach § 110 BetrVG

Eine § 43 Abs. 2 S. 3 BetrVG ähnliche Informationspflicht besteht nach § 110 BetrVG, allerdings hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung des Unternehmens. Einmal vierteljährlich hat die Unternehmensleitung seine Arbeitnehmer schriftlich (bei über 1.000 Arbeitnehmern) und (bei über 20 und weniger als 1.000 Arbeitnehmern) in vorheriger Abstimmung und/oder dem (Gesamt-)Betriebsrat über die Wirtschaftslage des Unternehmens und der Betriebe zu informieren.

Inhalt des Berichts

- ▶ grober Überblick über Wirtschaftslage des Unternehmens und der Betriebe
- ▶ wirtschaftliche und soziale Leistungen
- ▶ Aussicht auf künftige Entwicklung
- ▶ Schwierigkeiten, Marktlage und Entwicklung (seit dem letzten Bericht)

Die Informationsansprüche nach § 43 und § 110 BetrVG stehen nebeneinander.

Mitwirkungsrechte

Informationsanspruch und Beratungsrecht des Wirtschaftsausschusses

Ein weitergehendes Informationsrecht hat der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern, da hier ein Wirtschaftsausschuss nach §§ 106 ff. BetrVG vom Betriebsrat zu bilden ist. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit der Unternehmensleitung zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten. Die Unternehmensleitung legt Strategie und Ziele fest.

Zu diesem Zweck hat die Unternehmensleitung den Wirtschaftsausschuss von sich aus rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten (§ 106 Abs. 2 BetrVG). Umfassend sind die Informationen, wenn die Themen selbst, ihre Gründe sowie die Auswirkungen (besonders auf die Personalplanung) dargelegt werden und zudem verständlich und nachvollziehbar sind.

Rechtzeitig informiert die Unternehmensleitung, wenn der Wirtschaftsausschuss sein Beratungsrecht gegenüber der Unternehmensleitung noch sinnvoll ausüben sowie eigene Vorschläge unterbreiten kann. In wirtschaftliche Planungen, wie zum Beispiel Budgetplanungen, ist der Wirtschaftsausschuss schon früh in der Planungsphase, auf jedem Fall vor ihrem Abschluss, einzubeziehen. Die Unternehmensleitung hat den Wirtschaftsausschuss zu informieren und muss die Planungen mit dem Wirtschaftsausschuss beraten sowie Auswirkungen auf die Beschäftigten erläutern und begründen.

Der Wirtschaftsausschuss ist folglich deutlich früher als der Betriebsrat zu informieren.

Inhalt der Informationen nach §§ 106 ff. BetrVG:

- ▶ wirtschaftliche Angelegenheiten
- ▶ wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
- ▶ Produktions- und Absatzlage
- ▶ Produktions- und Investitionsprogramme
- ▶ Rationalisierungsvorhaben
- ▶ Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden
- ▶ Fragen des betrieblichen Umweltschutzes
- ▶ Einschränkung und Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen
- ▶ Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen
- ▶ Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben
- ▶ Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie sonstige Verträge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können

Der Wirtschaftsausschuss verfügt somit über weitreichende Informations- und Beratungsrechte, die dem Betriebsrat nicht zustehen. Er sollte für die rechtzeitige und umfassende Beschaffung, Auswertung, und Verwendung von Informationen für den Betriebsrat genutzt werden. So kann die wirtschaftliche Situation des Unternehmens rechtzeitig eingeschätzt und Entwicklungen im Unternehmen frühzeitig zu erkannt werden. Der Betriebsrat kann mit den Informationen eigene Handlungsoptionen entwickeln und der Unternehmensleitung vorschlagen.

§ 111 BetrVG**Unterrichtung und Beratung über Betriebsänderung durch die Unternehmensleitung**

Sofern die Unternehmensleitung eine Betriebsänderung plant, hat sie in Unternehmen mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und sich mit ihm zu beraten.

Mitbestimmungsrechte**§§ 112, 112a BetrVG****Interessenausgleich & Sozialplan**

- ▶ Zusätzlich zur Unterrichtung und Beratung nach § 111 BetrVG muss die Unternehmensleitung einen Interessenausgleich (Verhandlung, ob, wie, wann eine Betriebsänderung stattfinden soll) mit dem Betriebsrat anstreben. Zur Abfederung der sozialen Härten hat die Unternehmensleitung mit dem Betriebsrat einen Sozialplan abzuschließen.

Fazit:

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind in wirtschaftlichen Angelegenheiten schwächer ausgestaltet als in sozialen und personellen Fragen. Der Betriebsrat hat keine Möglichkeit, die Planungen des Arbeitgebers im Ergebnis zu verhindern. Er hat nur ein Informationsrecht nach Abschluss der Planungen. Im Falle einer Betriebsänderung hat er das Recht, einen Sozialplan zu erzwingen.

Der Wirtschaftsausschuss als Hilfsorgan des Betriebsrats hat weitergehende Informations- und Beratungsrechte. Er kann frühzeitig Planungsunterlagen einsehen und die Planungen der Unternehmensleitung beratend zu begleiten. Auf diese Weise kann die Entscheidung der Unternehmensleitung beeinflusst werden.

Wir sind für Sie erreichbar:**Mitbestimmung und Technologieberatung**

☎ 0421.3 63 01-961 in Bremen
 ☎ 0471.9 22 35-24 in Bremerhaven
 @ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de
 www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Arbeitnehmerkammer Bremen
 Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
 Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
 ☎ 0421.3 63 01-962

Autorin: Anja Feist
Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen
Druck: Wellmann, Bremen

Stand: Juli 2017



**Arbeitnehmerkammer
 Bremen**