

Recht

Der Wirtschaftsausschuss nach dem Betriebsverfassungsgesetz

vbw

Info Recht
Stand: Mai 2025

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Wahrung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit

Die Arbeitgeber sind für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens zuständig und tragen zugleich die soziale Verantwortung für die Sicherung der Arbeitsplätze. Dazu garantiert das Grundgesetz die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in Fragen der Gestaltung aller betrieblichen Abläufe. Als Ausgleich dienen insbesondere die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Da die unternehmerische Entscheidungsfreiheit bei der Strategie in wirtschaftlichen Angelegenheiten besonders deutlich zum Ausdruck kommt, hat der Gesetzgeber die Mitwirkung in diesem Bereich zu Recht auf Unterrichts- und Beratungsrechte des Wirtschaftsausschusses beschränkt.

Vor diesem Hintergrund stellen sich viele Fragen zur Rolle des Wirtschaftsausschusses im Unternehmen. In unserem Leitfaden geben wir praktische Hinweise zur Bildung dieses Gremiums, zu den Rechten seiner Mitglieder sowie zu Umfang und Grenzen seiner Beteiligungsrechte.

Bertram Brossardt
28. Mai 2025

Inhalt

1	Die Errichtung des Wirtschaftsausschusses	1
1.1	Voraussetzung für die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses	1
1.1.1	Anknüpfungspunkt: Unternehmen	1
1.1.2	Bestehen eines Betriebsrats	1
1.1.3	Anzahl der ständig beschäftigten Arbeitnehmer	2
1.2	Bestellung des Wirtschaftsausschusses	3
1.2.1	Zuständigkeit	3
1.2.2	Verfahren	3
1.3	Zusammenstellung des Wirtschaftsausschusses	3
1.4	Übertragung der Aufgaben aus Ausschuss des Betriebsrats bzw. des Gesamtbetriebsrats	4
1.5	Amtszeit des Wirtschaftsausschusses	4
1.6	Abberufung von Mitgliedern	4
2	Rechtsstellung der Mitglieder und Kosten	5
2.1	Arbeitsversäumnis	5
2.1.1	Arbeitsbefreiung	5
2.1.2	Ausgleich für die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit	5
2.2	Kündigungs-, Tätigkeits- und Entgeltschutz	5
2.3	Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	6
2.4	Kostentragung durch den Arbeitgeber	6
3	Aufgaben des Wirtschaftsausschusses	8
3.1	Grundsätzliche Aufgaben	8
3.2	Wirtschaftliche Angelegenheiten – Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers	8
3.2.1	§ 106 Abs. 3 BetrVG nennt Beispiele für wirtschaftliche Angelegenheiten (der Katalog ist allerdings nicht abschließend). Wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens	8
3.2.2	Produktions- und Absatzlage	9
3.2.3	Produktions- und Investitionsprogramm	9
3.2.4	Rationalisierungsvorhaben	9
3.2.5	Fabrikations- und Arbeitsmethoden	9

3.2.6	Betrieblicher Umweltschutz / Unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten	10
3.2.7	Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen	10
3.2.8	Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen	10
3.2.9	Zusammenschluss oder Spaltung von Unternehmen oder Betrieben	11
3.2.10	Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks	11
3.2.11	Sonderfall: Übernahme des Unternehmens	11
3.2.12	Sonstige Vorgänge	12
3.3	Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses durch den Unternehmer	12
3.3.1	Unternehmer	12
3.3.2	Form der Unterrichtung	13
3.3.3	Adressat der Unterrichtung	13
3.3.4	Zeitpunkt der Unterrichtung	13
3.3.5	Inhalt der Unterrichtung / Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	14
3.4	Erläuterung des Jahresabschlusses	15
3.4.1	Form der Erläuterung	15
3.4.2	Zeitpunkt der Erläuterung	15
3.4.3	Inhalt der Erläuterung	16
4	Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	17
4.1	Gegenstand des Verfahrens	17
4.2	Einschaltung des Betriebsrats	17
4.3	Entscheidung der Einigungsstelle	17
4.4	Gerichtliche Überprüfung	18
4.5	Erzwingung der Auskunftserteilung	18
5	Sitzungen des Wirtschaftsausschusses	19
5.1	Zeitpunkt	19
5.2	Einberufung und Nichtöffentlichkeit	19
5.3	Teilnehmer	19
5.4	Einsicht in Unterlagen	21
5.5	Bericht an den Betriebsrat	21
6	Unterrichtung der Arbeitnehmer	23
6.1	Betroffene Unternehmen	23

6.2	Zuständigkeit	23
6.3	Inhalt der Unterrichtung	23
	Ansprechpartner/Impressum	25

1 Die Errichtung des Wirtschaftsausschusses

Voraussetzungen, Bestellung und Zusammensetzung

1.1 Voraussetzung für die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses

In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist nach § 106 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Als Hilfsorgan des Betriebsrates hat er die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

1.1.1 Anknüpfungspunkt: Unternehmen

Der Wirtschaftsausschuss wird für das Unternehmen gebildet und nicht für den einzelnen Betrieb. Wichtig ist daher die Abgrenzung zwischen Unternehmen und Betrieb.

Ein Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Ein Unternehmen hingegen ist die organisatorische Einheit, mit der der Unternehmer unter einem einheitlichen Rechtsträger seine wirtschaftlichen oder ideellen Zwecke verfolgt.

Beispiel

Das Unternehmen A GmbH hat ein Werk in München und eines in Nürnberg mit jeweils eigener Werksleitung. Die beiden Standorte sind selbstständige Betriebe.

Ein Unternehmen kann nur einen Wirtschaftsausschuss bilden, auch wenn es aus mehreren Betrieben besteht. Auf Konzernebene kann jedoch kein Wirtschaftsausschuss errichtet werden (BAG, Beschluss vom 23. August 1989 – 7 ABR 39/88). Streitig ist allerdings, ob aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Konzernbetriebsrat und Konzernspitze ein Konzernwirtschaftsausschuss gebildet werden kann.

1.1.2 Bestehen eines Betriebsrats

Unerlässlich für die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses ist es, dass im Unternehmen mindestens ein Betriebsrat besteht. Nur der Betriebsrat bzw. der Gesamtbetriebsrat ist nämlich für die Bestellung des Wirtschaftsausschusses zuständig (§ 107 Abs. 2 BetrVG).

1.1.3 Anzahl der ständig beschäftigten Arbeitnehmer

Weitere Voraussetzung für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses ist, dass in dem Unternehmen in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmer ständig beschäftigt werden, § 106 Abs. 1 BetrVG.

Hinweis

Nach einer Gesetzesänderung zum 01. April 2017 steht fest, dass Zeitarbeitskräfte bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl im Einsatzunternehmen mitzuzählen sind, wenn sie dort auf einem regelmäßig bestehenden Arbeitsplatz beschäftigt werden (§ 14 Abs. 2 Satz 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Der entsprechende Arbeitsplatz zählt auch dann mit, wenn er mit wechselnden Zeitarbeitskräften besetzt ist.

Vorübergehende Schwankungen werden nicht berücksichtigt. Sinkt die Arbeitnehmerzahl jedoch dauerhaft auf weniger als 101 Arbeitnehmer, endet das Amt des Wirtschaftsausschusses sofort, ohne Rücksicht auf die Amtszeit des Betriebsrats (BAG, Beschluss vom 07. April 2004 – 7 ABR 41/03).

Hinweis

Wird die Arbeitnehmerzahl nicht erreicht, kommen die für den Wirtschaftsausschuss geltenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes nicht zur Anwendung. Der Betriebsrat selbst kann sich nicht auf die Rechte des Wirtschaftsausschusses berufen (BAG, Beschluss vom 05. Februar 1991 – 1 ABR 24/90). Möglich ist eine Unterrichtung des Betriebsrats über bestimmte wirtschaftliche Angelegenheiten nach § 80 Abs. 2 BetrVG, wenn dies zur Durchführung konkreter Aufgaben erforderlich ist.

Betreiben mehrere Unternehmen gemeinsam einen einheitlichen Betrieb mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern, ist ein Wirtschaftsausschuss auch dann zu bilden, wenn keines der beteiligten Unternehmen für sich allein die Beschäftigtenanzahl erreicht (BAG, Beschluss vom 01. August 1990 – 7 ABR 91/88).

Sind hingegen bei zwei Unternehmen, die einen Gemeinschaftsbetrieb bilden, nur in einem mehr als 100 Arbeitnehmer ständig beschäftigt und ist dieses Unternehmen zugleich Alleineigentümer des anderen, so ist der Wirtschaftsausschuss ausschließlich bei dem herrschenden Unternehmen zu errichten (BAG, Beschluss vom 22. März 2016 – 1 ABR 10/14). Wenn beide Unternehmen jedoch über 100 Arbeitnehmer beschäftigen, wird in beiden ein Wirtschaftsausschuss gebildet; die Bildung erfolgt daher nicht betriebs-, sondern unternehmensbezogen (BAG vom 19. November 2019 – 7 ABR 3/18, BAG, Beschluss vom 26. Februar 2020 – 7 ABR 20/18).

Die Errichtung des Wirtschaftsausschusses

Bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen ist ein Wirtschaftsausschuss auch für inländische Unternehmensteile (Betriebe) eines ausländischen Unternehmens zu bilden, wobei die Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses auf die inländischen Betriebe begrenzt ist (BAG, Beschluss vom 01. Oktober 1974 – ABR 77/73). Die in den ausländischen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer zählen aber bei der Ermittlung der ständig beschäftigten Arbeitnehmer nicht mit. Für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses kommt es nicht darauf an, ob die Unternehmensleitung vom In- oder Ausland aus erfolgt (BAG, Beschluss vom 31. Oktober 1975 – 1 ABR 4/74).

1.2 Bestellung des Wirtschaftsausschusses

Sofern die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen, ist ein Wirtschaftsausschuss zu bestellen.

1.2.1 Zuständigkeit

Für die Bestellung ist der Betriebsrat zuständig. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, so bestimmt dieser die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses. Ein Konzernbetriebsrat kann hingegen keinen Wirtschaftsausschuss bestellen (BAG, Beschluss vom 23. August 1989 – 7 ABR 39/88).

1.2.2 Verfahren

Der beschlussfähige Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsrat bestellt die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder nach § 33 Abs. 1 BetrVG, bzw. der Mehrheit der Stimmen, die die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats gemäß § 47 Abs. 7 – 9 BetrVG haben. Zu beachten ist, dass seit den Neuerungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, auch als anwesend gelten. Über die Bestellung jedes Mitglieds muss einzeln beschlossen werden. Dabei sollte für jedes Mitglied des Wirtschaftsausschusses mindestens ein Ersatzmitglied bestellt werden.

1.3 Zusammenstellung des Wirtschaftsausschusses

Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen. Darunter muss mindestens ein Betriebsratsmitglied sein. Zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses können auch leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG bestellt werden. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen (§ 107 Abs. 1 BetrVG). Dies sind beispielsweise betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Menschenkenntnis und Diskretion.

Die Errichtung des Wirtschaftsausschusses

Das BAG fordert hinsichtlich der fachlichen Eignung, dass die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses fähig sind, den Jahresabschluss anhand der gegebenen Erläuterungen zu verstehen und gezielte Fragen zu stellen (BAG, Beschluss vom 18. Juli 1978 – 1 ABR 34/75). Der berufende Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsrat entscheidet, ob diese Voraussetzungen beim jeweiligen Mitglied vorliegen.

1.4 Übertragung der Aufgaben aus Ausschuss des Betriebsrats bzw. des Gesamtbetriebsrats

Der Betriebsrat bzw. – falls ein solcher besteht – der Gesamtbetriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem eigenen Ausschuss übertragen und damit von der Bildung eines separaten Wirtschaftsausschusses absehen.

Die Zahl der Mitglieder des Ausschusses darf die Zahl der Mitglieder des Betriebsausschusses bzw. Gesamtbetriebsausschusses (fünf bis elf nach § 27 Abs. 1 Satz 2 bzw. § 51 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) grundsätzlich nicht überschreiten. Die zuständige Arbeitnehmervertretung kann jedoch weitere Arbeitnehmer, unabhängig von einer Betriebsratszugehörigkeit, sowie leitende Angestellte bis zur selben Zahl, wie der Ausschuss Mitglieder hat, in den Ausschuss berufen (§ 107 Abs. 3 BetrVG). Der mit den Aufgaben des Wirtschaftsausschusses betraute Ausschuss darf daher – je nach Größe der entsprechenden Arbeitnehmervertretung – aus höchstens zehn bis 22 Mitgliedern bestehen. Die Anzahl der Ausschussmitglieder kann bis zu dieser Höhe beliebig festgelegt werden.

1.5 Amtszeit des Wirtschaftsausschusses

Der Wirtschaftsausschuss wird vom Betriebsrat für die Dauer seiner eigenen Amtszeit bestellt, d.h. grundsätzlich für die Dauer von vier Jahren.

Besteht ein Gesamtbetriebsrat, so bestimmt dieser die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses. Die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Fall in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die an der Bestimmung mitwirken durften, abgelaufen ist (§ 107 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Unabhängig davon endet die Amtszeit des Wirtschaftsausschusses bei einem Absinken der Arbeitnehmerzahl (dazu Kapitel 1.1.3).

1.6 Abberufung von Mitgliedern

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden. Über die Abberufung bestimmen ebenfalls der Betriebsrat bzw. der Gesamtbetriebsrat (§ 107 Abs. 2 BetrVG).

2 Rechtsstellung der Mitglieder und Kosten

Ehrenamtliche Funktion

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus, sie dürfen für ihre Tätigkeit kein Entgelt erhalten.

2.1 Arbeitsversäumnis

Für die Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss, die während der Arbeitszeit ausgeübt wird, dürfen den Mitgliedern jedoch keine Nachteile entstehen (§ 78 S. 2 BetrVG).

2.1.1 Arbeitsbefreiung

Genauso wie die Mitglieder des Betriebsrats sind auch die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 37 Abs. 2 BetrVG entsprechend). Sie behalten dabei den Anspruch auf das Entgelt für die ausgefallene Arbeitszeit.

2.1.2 Ausgleich für die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit

Für die Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Mitglied des Wirtschaftsausschusses in gleichem Umfang Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 37 Abs. 3 BetrVG entsprechend).

2.2 Kündigungs-, Tätigkeits- und Entgeltschutz

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben keinen besonderen Kündigungsschutz nach § 15 KSchG, es sei denn, sie sind gleichzeitig Mitglied des Betriebsrats. Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses jedoch wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Ihre Arbeitsverhältnisse dürfen daher grundsätzlich auch nicht wegen ihres Engagements im Wirtschaftsausschuss bzw. einer in dieser Funktion getätigten Äußerung oder Handlung gekündigt werden. Die Kündigung aus einem anderen Grund bleibt jedoch möglich.

Ein expliziter Schutz der Entwicklung des Arbeitsentgelts und der Tätigkeit in Anlehnung an die Bezahlung und die Aufgaben eines vergleichbaren Arbeitnehmers besteht für die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses nicht. Auch insoweit muss jedoch das Benachteiligungsverbot nach § 78 Satz 2 BetrVG beachtet werden.

2.3 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Das Bundesarbeitsgericht lehnt eine entsprechende Anwendung des zugunsten des Betriebsrats bestehenden Anspruchs auf Teilnahme seiner Mitglieder an Schulungsveranstaltungen (§ 37 Abs. 6 BetrVG) auf den Wirtschaftsausschuss ab. Gemäß § 107 Abs. 1 Satz 3 BetrVG sollen nur solche Arbeitnehmer zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses bestellt werden, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Schon die Bestellung von Wirtschaftsausschussmitgliedern macht der Gesetzgeber also vom Vorhandensein der für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten abhängig. Deshalb besteht grundsätzlich kein Bedürfnis für die Schulung.

Auch eine Benachteiligung des Wirtschaftsausschussmitglieds im Sinne des § 78 Satz 2 BetrVG durch die Nichtzahlung von Lohn für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung liegt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht vor (BAG, Urteil vom 11. November 1998 – 7 AZR 491/97; BAG, Urteil vom 28. April 1988 – 6 AZR 39/86; BAG, Beschluss vom 20. Januar 1976 – 1 ABR 44/75). Im Gegenteil: Die Finanzierung der Schulung würde eine Begünstigung des Wirtschaftsausschussmitglieds gegenüber anderen Arbeitnehmern darstellen (BAG, Beschluss vom 06. November 1973 – 1 ABR 8/73). Der Schulungsanspruch für Mitglieder des Betriebsrats, die zugleich dem Wirtschaftsausschuss angehören, bleibt davon unberührt. Auch dem Schwerbehindertenvertreter, der nach § 178 Abs. 4 SGB IX an allen Sitzungen des Wirtschaftsausschusses beratend teilnehmen darf, kann ein eigenständiger Schulungsanspruch hinsichtlich der Arbeit des Wirtschaftsausschusses zustehen (Bzgl. Teilnahmerecht BAG, Beschluss vom 04. Juni 1987 – 6 ABR 70/85; Bzgl. Schulungsanspruch LAG Hamburg, 12. November 1996 – 6 Sa 51/96.).

Hinweis

In der Praxis könnte es hier dennoch zu Streitigkeiten kommen, da die Kommentarliteratur sowie Teile der Instanzrechtsprechung eine entsprechende Anwendung des § 37 Abs. 6 BetrVG zum Teil bejahen und sich das Mitglied des Wirtschaftsausschusses möglicherweise darauf berufen wird.

2.4 Kostentragung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat die durch die Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses entstehenden Kosten zu tragen.

[Rechtsstellung der Mitglieder und Kosten](#)

Er hat in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen. § 40 BetrVG gilt entsprechend.

3 Aufgaben des Wirtschaftsausschusses

Unterrichtungsrecht und Beratung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

3.1 Grundsätzliche Aufgaben

Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten (§ 106 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Der Wirtschaftsausschuss dient daher als Schnittstelle zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

3.2 Wirtschaftliche Angelegenheiten – Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

Da sich der Wirtschaftsausschuss die zur Information des Betriebsrats erforderlichen Informationen in der Regel nicht selbst beschaffen kann, muss ihn der Unternehmer rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten. Dadurch dürfen aber keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Außerdem muss der Unternehmer die sich aus den einzelnen wirtschaftlichen Angelegenheiten ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darstellen (§ 106 Abs. 2 BetrVG).

3.2.1 § 106 Abs. 3 BetrVG nennt Beispiele für wirtschaftliche Angelegenheiten (der Katalog ist allerdings nicht abschließend). Wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens

Laut § 106 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG gehört die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Hierunter werden Gewinne, Verluste, die Risikolage und die Situation der Versorgung mit Roh- und Betriebsstoffen, die Energieversorgung sowie die Preisgestaltung und deren Kalkulationsgrundlage verstanden. Auch die Vermögens- und Kreditlage und die Absicht, ein Insolvenzverfahren zu eröffnen, sind in diesem Zusammenhang auszuführen. Relevant ist außerdem die Stellung des Unternehmens innerhalb seiner Branche. Ausführungen zur Aufwandsstruktur werden nur im Rahmen des Jahresabschlusses gemacht. Zu unterrichten ist daher in der Regel über den Umsatz, den Auftragsbestand, kurzfristige oder langfristige Veränderungen der Beschäftigungslage und die Ertragslage in der Vergangenheit und der Zukunft. Die Unterrichtungspflicht beschränkt sich dabei stets auf die Lage des Unternehmens, selbst wenn dieses mit einem Mutterkonzern wirtschaftlich und finanziell eng miteinander verflochten ist (BAG, Beschl. v. 17.12.2019 – 1 ABR 35/18).

Nicht erfasst ist die private Lage des Unternehmers.

3.2.2 Produktions- und Absatzlage

Unter der Produktionslage versteht man die Aufschlüsselung der vorhandenen und durchgeführten Produktion sowie der erbrachten Dienstleistungen nach Höhe und Art, mit Ausführungen zur Kapazität und deren Auslastung. Die Absatzlage betrachtet die Marktverhältnisse und die Kostenstruktur in der derzeitigen Situation und für die Zukunft. Die Analyse der Absatz- und Produktionslage ist die Basis für die Erarbeitung des Absatz- und Produktionsprogramms.

3.2.3 Produktions- und Investitionsprogramm

Im Rahmen des Produktionsprogramms wird festgelegt, welche Waren in Zukunft hergestellt bzw. welche Dienstleistungen erbracht werden.

Das Investitionsprogramm beinhaltet die Planung über den Einsatz von Kapital im Unternehmen, um Einrichtungen für die Produktion zu schaffen. Investitionsprojekte werden in diesem Zusammenhang festgelegt. Die Unterrichtung über das Investitionsprogramm umfasst Ausmaß, Zeitplan, Finanzierung, Rentabilität, Auswirkungen auf den Arbeitskräftebedarf und das Entlohnungssystem.

Produktions- und Investitionsprogramme sind häufig Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, da eine enge Verknüpfung mit der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens besteht.

3.2.4 Rationalisierungsvorhaben

Im Rahmen der Rationalisierung sollen die Arbeitsvorgänge so gestaltet werden, dass die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens gesteigert wird. Hierzu werden Rationalisierungsinvestitionen getätigt oder betriebsorganisatorische Maßnahmen getroffen. Die Unterrichtung erstreckt sich auf technische, wirtschaftliche und finanzielle Vorteile, die den Personalbedarf, Zeit-, Energie- oder Materialaufwand herabsetzen sowie auf deren zu erwartende soziale Auswirkungen.

3.2.5 Fabrikations- und Arbeitsmethoden

Bei den Fabrikationsmethoden geht es um technische Methoden in der Gestaltung der Produktion. Fabrikationsmethoden sind häufig ein Betriebs- und Geschäftsgeheimnis.

Arbeitsmethoden haben die Gestaltung der menschlichen Arbeit zum Gegenstand, also Fließbandarbeit als Arbeit mit Zeit- oder Leistungsentgelt, Arbeit in Gruppen oder Schichtarbeit. Außerdem spielt es eine Rolle, in welchem Umfang Maschinen eingesetzt werden und wie die Automation weiterentwickelt wird.

Insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden im Zuge der Digitalisierung (wie z. B. der Einsatz von Künstlicher Intelligenz) stellt eine wirtschaftliche Angelegenheit dar.

3.2.6 Betrieblicher Umweltschutz / Unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten

Der betriebliche Umweltschutz wird in § 89 Abs. 3 BetrVG definiert. Darunter sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen. Gegenstand der Beratung mit dem Wirtschaftsausschuss sind hier beispielsweise die Festlegung der umweltpolitischen Ziele des Unternehmens, die Umweltvorsorge bei der Einführung neuer Produkte oder die Verbesserung der Umweltverträglichkeit von Produktionsverfahren. Dazu gehören auch die Kosten der einzelnen Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer sowie das Unternehmen.

Der zum 01. Januar 2023 in Kraft getretene § 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG bestimmt zudem eine Unterrichtungspflicht des Unternehmens über alle Fragen, die mit der Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach den §§ 2 - 10 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zusammenhängen. Insbesondere betroffen davon sind das geplante Konzept, die Ergebnisse der Risikoanalyse, die Präventions- und Abhilfemaßnahmen und die beabsichtigte Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass das Unternehmen in den Anwendungsbereich des Lieferkettengesetzes fällt (siehe hierzu § 1 LkSG).

3.2.7 Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen

Genauso wie § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG stellt § 106 Abs. 3 Nr. 6 BetrVG auf die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen ab. Im Rahmen der Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses kommt es allerdings nicht auf die Betriebsgröße an. Deshalb muss der Unternehmer auch über die Einschränkung oder Stilllegung kleinerer Betriebe und Betriebsteile unterrichten, selbst wenn dort kein Betriebsrat gebildet ist (BAG, Beschluss vom 09. Mai 1995 – 1 ABR 61/94). Bagatelleinschränkungen sollen nach zum Teil vertretener Ansicht jedoch außen vor bleiben. Außerdem ist es nicht erforderlich, dass die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge hat.

3.2.8 Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen

Eine Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen liegt vor, wenn der Betrieb unter Beibehaltung des Betriebszwecks an einer anderen Stelle in maßgeblicher Entfernung fortgeführt wird. Dies kann bereits bei einer Verlagerung der Betriebsstätte vom Stadtzentrum an den Stadtrand der Fall sein (BAG, Beschluss vom 17. August 1982 – 1 ABR 40/80). Auch hier kommt es nicht auf die Betriebsgröße an.

Ob Nachteile für die Belegschaft zu befürchten sind, ist ebenfalls unerheblich. Zur Verlegung von Betriebsteilen kann auch die (teilweise) Verlagerung der Arbeit aus dem Betrieb zu Homeoffice bzw. Mobile Office zählen.

3.2.9 Zusammenschluss oder Spaltung von Unternehmen oder Betrieben

Der Unternehmer muss den Wirtschaftsausschuss über den Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben unterrichten. Die Vorschrift ist § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG ähnlich, mit dem Unterschied, dass dort nur der Zusammenschluss oder die Spaltung von Betrieben erfasst ist. Unter einem Zusammenschluss versteht man eine Verschmelzung oder Vermögensübertragung. Spaltung ist die Auf- oder Abspaltung bzw. die Ausgliederung, wobei sowohl Unternehmensspaltungen nach dem Umwandlungsgesetz als auch Betriebsspaltungen erfasst sind. Der Wirtschaftsausschuss muss vor dem Betriebsrat informiert werden (zum Zeitpunkt der Unterrichtung siehe Kapitel 3.3.4).

3.2.10 Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks

Auch über die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks (gleichbedeutend mit der Änderung der Produktion) muss der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss informieren. Die Vorschrift ist § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG nachgebildet, mit dem Unterschied, dass es sich hier um keine grundlegende Änderung handeln muss. Eine veränderte Beurteilung von Betriebsorganisation oder Betriebszweck reicht aus.

Die Realisierung der digitalen Vernetzung von Maschinen, Werkstücken, Arbeitnehmern und Kunden (Industrie 4.0) ist beispielsweise regelmäßig mit einer Änderung der Betriebsorganisation verbunden.

3.2.11 Sonderfall: Übernahme des Unternehmens

Bevor es zu einer Übernahme des eigenen Unternehmens durch einen Dritten kommt, mit der der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, muss der Wirtschaftsausschuss unterrichtet werden. Nach der Gesetzesbegründung liegt unter Hinweis auf § 29 Abs. 2 Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) ein Kontrollerwerb vor, wenn mindestens 30 Prozent der Stimmrechte an dem Unternehmen gehalten werden. Der Erwerb von Geschäftsanteilen (Share Deal) ist danach von der Vorschrift erfasst, nicht aber der Asset Deal, in dessen Rahmen lediglich Vermögensgegenstände erworben werden. Der Grundsatz gilt sowohl für börsennotierte als auch für nicht börsennotierte Unternehmen. Abweichungen vom Schwellenwert für nicht börsennotierte Unternehmen sind in Ausnahmefällen denkbar, wenn das Unternehmen darlegen kann, dass mit dem Erwerb von 30 Prozent der Stimmrechte keine Änderung der Kontrolle verbunden ist.

Aufgaben des Wirtschaftsausschusses

Zu unterrichten ist über den potentiellen Erwerber und dessen Absichten bezüglich der Geschäftstätigkeit und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer wie Betriebsänderungen, Schließungen, Massenentlassungen und Rationalisierung. Über die Vertragskonditionen muss nicht unterrichtet werden.

Die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses muss rechtzeitig erfolgen, spätestens, bevor die Vertragsbedingungen für die Übernahme und ihre Gestaltung bindend geregelt werden.

In Unternehmen, in denen kein Wirtschaftsausschuss besteht, ist der Betriebsrat im Falle der Unternehmensübernahme ausnahmsweise entsprechend zu beteiligen (§ 109a BetrVG).

3.2.12 Sonstige Vorgänge

Der Auffangtatbestand des § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG erfasst schließlich alle sonstigen Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können. Darunter fallen alle nicht bereits aufgeführten Fragen, die das wirtschaftliche Leben des Unternehmens entscheidend beeinflussen – beispielsweise Rechtsstreitigkeiten, Steuerpolitik, wirtschaftliche Lage der Branche, Verlagerung der Produktion ins Ausland, Veräußerung von Geschäftsanteilen oder Betriebsübergänge und strukturelle Änderungen der Belegschaft. Auch die bevorstehende Entscheidung über den Einsatz von Drittpersonal – also die Inanspruchnahme von Zeitarbeitnehmern bzw. die Vergabe von Aufgaben an einen Werkunternehmer oder Dienstleister – gehören dazu.

Nicht ausreichend ist die bloße Anfertigung eines Prüfungsberichts durch eine Unternehmensberatung.

3.3 Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses durch den Unternehmer

Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu unterrichten, § 106 BetrVG. Der Unternehmer muss den Wirtschaftsausschuss aus eigener Initiative unterrichten. Erfüllt er seine Auskunftspflicht nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet, begeht er eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit nach § 121 BetrVG.

3.3.1 Unternehmer

Die Unterrichtungspflicht trifft den Unternehmer als solchen, d. h. denjenigen, der die unternehmerischen und wirtschaftlichen Ziele und den finanziellen Rahmen für das Unternehmen festlegt.

Unternehmer sind demnach entweder die Inhaber oder die Organe, die zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen sind.

3.3.2 Form der Unterrichtung

Die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses kann mündlich erfolgen, d. h. der Unternehmer ist nicht verpflichtet, einen Fragebogen des Wirtschaftsausschusses oder des Betriebsrats auszufüllen. Er muss auch keine Antworten auf nach gewerkschaftlichen Mustern angefertigte allgemeine Fragenkataloge geben. Die Auskunft bezieht sich nur auf Fragen aus konkretem Anlass.

Die Unterrichtung erfolgt unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen wie beispielsweise des Jahresabschlusses, des Wirtschaftsprüfungsberichts, der Pläne zur Verbesserung der Arbeitsmethoden, der Bewertung, Erfolgsberechnungen und Investitionsplanungen, der Ermittlung des Personalbedarfs und ggf. des Sanierungs- bzw. Liquidationsplans.

Der Unternehmer hat die Unterlagen in seinen Berichten zu verwerten. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses dürfen in die Unterlagen Einsicht nehmen und sich dazu schriftliche Aufzeichnungen machen. Abschriften oder Ablichtungen ohne die Zustimmung des Unternehmers sind nicht erlaubt.

Zu den erforderlichen Unterlagen gehört in den Fällen der Übernahme des Unternehmens insbesondere die Angabe über den potentiellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer (§ 106 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

3.3.3 Adressat der Unterrichtung

Der Wirtschaftsausschuss muss keinen Vorsitzenden haben, sodass gesetzlich nicht festgelegt ist, wer zur Entgegennahme von Erklärungen gegenüber dem Wirtschaftsausschuss berechtigt ist.

Es ist jedoch sowohl für den Unternehmer als auch für den Wirtschaftsausschuss selbst zweckmäßig, dass der Wirtschaftsausschuss ein Mitglied bestimmt, das für die Entgegennahme zuständig ist.

3.3.4 Zeitpunkt der Unterrichtung

Der Wirtschaftsausschuss muss grundsätzlich vor dem Betriebsrat unterrichtet werden. Der Unternehmer muss den Wirtschaftsausschuss im Übrigen rechtzeitig unterrichten, d. h., bevor er Entscheidungen trifft. Der Zeitpunkt der Unterrichtung muss so früh gewählt werden, dass eine Stellungnahme und eigene Vorschläge des Wirtschaftsausschusses und des Betriebsrats zur Einwirkung auf den Unternehmer noch möglich sind.

Ein vom Unternehmer über Vorüberlegungen hinaus gefasster Entschluss löst deshalb bereits die Unterrichtungspflicht aus. Es darf zuvor keine endgültige Entscheidung über das „Ob“ und „Wie“ vorliegen. Der definitive Beschluss des Vorstands oder der Geschäftsleitung darf also für die Unterrichtung nicht abgewartet werden.

3.3.5 Inhalt der Unterrichtung / Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Der Wirtschaftsausschuss muss umfassend unterrichtet werden, d. h. er muss über die gleichen Informationen verfügen, wie der Unternehmer. Der Unternehmer hat insbesondere die Auswirkungen der unternehmerischen Planung auf die Personalentwicklung darzustellen. Der Geschäftsführer einer GmbH ist beispielsweise verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss darüber zu unterrichten, dass sämtliche Geschäftsanteile der GmbH auf einen neuen Gesellschafter übergehen werden.

Außerdem hat er dem Wirtschaftsausschuss mitzuteilen, ob im Zusammenhang mit der Abtretung der Geschäftsanteile Absprachen über die künftige Geschäftsführung und Geschäftspolitik erfolgt sind. Der notarielle Vertrag muss nicht vorgelegt werden, da er das Verhältnis zwischen dem bisherigen und dem neuen Gesellschafter betrifft und es sich nicht um eine Unterlage des Unternehmens nach § 106 Abs. 2 BetrVG handelt (BAG, Beschluss vom 22. Januar 1991 – 1 ABR 38/89).

Der Unternehmer darf die Auskunftserteilung allerdings verweigern, soweit dadurch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. Allein, dass es sich bei bestimmten Informationen um Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse handelt, reicht aber noch nicht aus, um die Unterrichtung zu verweigern.

Darüber hinaus muss der Unternehmer der – begründeten – Ansicht sein, dass durch die Unterrichtung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses eine Gefährdung dieser Geheimnisse eintreten könnte. Bedrohte Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse liegen vor, wenn die betreffenden Tatsachen oder Daten im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Betätigung oder dem technischen Betrieb des Unternehmens stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und die Offenbarung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse des Unternehmers verletzen würde, weil die Konkurrenz dadurch ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit steigern und infolgedessen wirtschaftlicher Schaden eintreten könnte (BAG, Beschluss vom 11. Juli 2000 – 1 ABR 43/99). Die Gefährdung kann sich objektiv aus der hohen Bedeutung einer bestimmten Tatsache ergeben oder subjektiv aufgrund eines Mitglieds des Wirtschaftsausschusses begründet sein.

Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle (siehe hierzu Kapitel 4). Der Unternehmer begeht indes keine Ordnungswidrigkeit, wenn hinsichtlich der Meinungsverschiedenheiten über den Umfang der Auskunftspflicht keine Entscheidung der Einigungsstelle herbeigeführt worden ist und damit keine Konkretisierung erfolgt ist (OLG Karlsruhe, Beschluss vom 07. Juni 1985 – 1 Ss 68/85).

3.4 Erläuterung des Jahresabschlusses

Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern (§ 108 Abs. 5 BetrVG). Der Jahresabschluss umfasst die Jahresbilanz sowie die Gewinn- und Verlustrechnung und bei Kapitalgesellschaften ergänzend den Anhang. Bei Kapitalgesellschaften muss auch der Lagebericht und der Wirtschaftsprüfungsbericht des Abschlussprüfers vorgelegt werden (BAG, Beschluss vom 08. August 1989 – 1 ABR 61/88). Diese Auffassung des Bundesarbeitsgerichts wird in der Literatur kritisiert, da dies mit der besonderen Funktion des Wirtschaftsprüfungsberichts als vertrauliches Sachverständigen-gutachten nicht vereinbar sei.

Die Steuerbilanz ist kein Bestandteil des Jahresabschlusses. Dennoch wird in der Literatur zum Teil eine Erläuterungspflicht angenommen. Soweit die Steuerbilanz die persönlichen Verhältnisse des Unternehmers betrifft, besteht aber jedenfalls keine Erläuterungspflicht.

Ob sich die Erläuterungspflicht nach § 108 Abs. 5 BetrVG auch auf den Konzernabschluss erstreckt, ist in der Literatur umstritten. Einigkeit besteht zumindest insoweit, dass eine Erläuterungspflicht besteht, wenn die Erläuterung des Konzernabschlusses zur umfassenden Information über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens notwendig ist.

3.4.1 Form der Erläuterung

Der Unternehmer muss den Jahresabschluss und die Ergänzungen dazu vorlegen und anhand von diesen Unterlagen die Erläuterung vornehmen. Eine rein mündliche Erörterung genügt nicht. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses dürfen sich stichwortartige Notizen machen.

3.4.2 Zeitpunkt der Erläuterung

Einen genauen Zeitpunkt für die Erläuterung schreibt das Gesetz nicht vor. Der Jahresabschluss ist daher nach dessen Fertigstellung zu erläutern. Auf die Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat braucht nach überwiegender Ansicht hingegen nicht gewartet werden. Besteht eine Prüfungspflicht, so muss der Abschlussvermerk durch den Wirtschaftsprüfer erteilt sein. Bei Kapitalgesellschaften ist der Jahresabschluss in den ersten drei Monaten des neuen Geschäftsjahres für das abgelaufene Geschäftsjahr aufzustellen. Kleine Gesellschaften nach § 267 Abs. 1 Handelsgesetzbuch (HGB) müssen den Jahresabschluss innerhalb der ersten sechs Monate des Geschäftsjahres aufstellen. Ist der Jahresabschluss einer Aktiengesellschaft von der Hauptversammlung festzustellen, hat dies innerhalb der ersten acht Monate des Geschäftsjahres zu geschehen. Eine Frist von acht Monaten gilt auch für die Feststellung durch die Gesellschafter einer GmbH. Für kleine Gesellschaften nach § 267 Abs. 1 HGB gelten hier allerdings elf Monate.

3.4.3 Inhalt der Erläuterung

Die Erläuterung muss so ausführlich sein, dass die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses den gleichen Informationsstand wie der Unternehmer haben. Der Unternehmer muss ggf. unter Hinzuziehung sachkundiger Personen die einzelnen Bilanzposten erklären und Fragen der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses wahrheitsgemäß beantworten. Zunächst sollte geklärt werden, welche Einblicke aufgrund des Geheimhaltungsschutzes nicht gewährt werden können und welche Aussagen andererseits für den Wirtschaftsausschuss zum Verständnis der Unternehmerpolitik wichtig sind, um ein klares Bild von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zu geben.

4 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Verfahren vor der Einigungsstelle

4.1 Gegenstand des Verfahrens

Wenn sich der Unternehmer und der Betriebsrat nicht über den Umfang der Unterrichtungspflicht des Unternehmers einigen können, entscheidet die betriebliche Einigungsstelle (§ 109 Satz 1 BetrVG). Die Einigungsstelle ist in diesem Fall ausnahmsweise für Rechtsfragen zuständig. Sie kann sowohl vom Unternehmer als auch vom Betriebsrat angerufen werden, nicht aber vom Wirtschaftsausschuss. Durch eine tarifvertragliche Vereinbarung kann die Einigungsstelle auch durch eine tarifliche Schlichtungsstelle ersetzt werden (§ 76 Abs. 8 BetrVG).

4.2 Einschaltung des Betriebsrats

Vor der Anrufung der Einigungsstelle muss zunächst der Betriebsrat eingeschaltet werden, da der Wirtschaftsausschuss keine Entscheidungsbefugnisse hat. Der Betriebsrat wendet sich, wenn er das Verlangen des Wirtschaftsausschusses für begründet erachtet, an den Unternehmer. Mit diesem hat er eine Einigung zu verhandeln. Diese Einigung ist bindend, auch wenn sich der Betriebsrat mit dem Unternehmer darauf verständigt, dass eine Auskunft nicht erteilt wird. Nur wenn die Meinungsverschiedenheit im Rahmen der Verhandlungen des Unternehmers mit dem Betriebsrat nicht beigelegt werden kann, entscheidet die Einigungsstelle.

4.3 Entscheidung der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle entscheidet, ob, in welchem Umfang und wann die Auskunft zu erteilen ist. Dies umfasst auch Auskünfte im Rahmen der Erläuterung des Jahresabschlusses nach § 108 Abs. 5 BetrVG (siehe Kapitel 3.4). Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 109 S. 2 BetrVG). Ein Verstoß gegen die Formvorschrift des § 76 Abs. 3 S. 4 BetrVG führt hierbei nicht zur Unwirksamkeit des Beschlusses der Einigungsstelle (BAG, Beschluss vom 17. Dezember 2019 - 1 ABR 25/18.).

Die Einigungsstelle kann, wenn dies für ihre Entscheidung erforderlich ist, Sachverständige anhören (§ 109 Satz 3 BetrVG). Eine Vereinbarung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat ist dazu nicht erforderlich. Sofern der Arbeitgeber jedoch eine Anhörung nicht für erforderlich hält und der Betriebsrat dennoch darauf besteht, kann er ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht einleiten.

Die Sachverständigen sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zur Einigungsstelle bekannt geworden und vom Arbeitgeber als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu bewerten. Dies gilt auch nach deren Ausscheiden (§§ 80 Abs. 4, 79 BetrVG).

4.4 Gerichtliche Überprüfung

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 (BAG, Beschluss vom 11. Juli 2000 – 1 ABR 43/99).

Der Unternehmer muss hierbei darlegen, warum ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vorliegt, das gefährdet ist.

4.5 Erzwingung der Auskunftserteilung

Der Betriebsrat kann beim zuständigen Arbeitsgericht beantragen, den Unternehmer zur Auskunft zu verurteilen, wenn er der Einigung mit dem Betriebsrat oder der Entscheidung der Einigungsstelle nicht nachkommt oder wenn die Einigungsstelle gegen ihn entscheidet. Das Arbeitsgericht prüft den Spruch der Einigungsstelle in vollem Umfang und entscheidet im Beschlussverfahren. Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist vollstreckbar.

5 Sitzungen des Wirtschaftsausschusses

Regelmäßiges Zusammenkommen und Einbindung des Betriebsrats

5.1 Zeitpunkt

Der Wirtschaftsausschuss soll monatlich einmal zusammentreten (§ 108 Abs. 1 BetrVG). Da es sich um eine Sollvorschrift handelt, ist es jedoch auch möglich, je nach Bedarf, bei dringenden wirtschaftlichen Entscheidungen häufiger oder wenn nicht genügend Beratungsbedarf besteht, seltener eine Sitzung durchzuführen. Üblich in der Praxis sind vier bis sechs Sitzungen im Jahr.

5.2 Einberufung und Nichtöffentlichkeit

Der Wirtschaftsausschuss muss nicht zwingend einen Vorsitzenden haben. Im Rahmen seiner Konstituierung werden bestimmte geschäftsführende Aufgaben auf seine Mitglieder verteilt und in diesem Zusammenhang auch bestimmt, wer die Sitzungen einberuft.

Die Sitzungen sind nicht öffentlich, da zumeist vertrauliche Themen besprochen werden. Nicht berechnete Personen dürfen daher nicht anwesend sein. § 30 Abs. 1 S. 4 BetrVG gilt hier entsprechend. Auch Mitglieder des Betriebsrats dürfen an normalen Sitzungen des Wirtschaftsausschusses nicht teilnehmen. Ein Teilnahmerecht besteht für sie nur in der Sitzung, in der der Jahresabschluss erläutert wird.

5.3 Teilnehmer

An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Unternehmer oder sein Vertreter teilzunehmen. Vertreter ist die Person, die den Unternehmer allgemein oder in dem betroffenen Bereich vertritt, also beispielsweise ein Generalbevollmächtigter oder Prokurist, der in der Lage ist, über die wirtschaftlichen Angelegenheiten umfassend Auskunft zu geben. Der Unternehmer kann sachkundige Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich der leitenden Angestellten hinzuziehen. Auch die hinzugezogenen Arbeitnehmer unterliegen der Pflicht zur Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, die vom Arbeitgeber als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind (§ 120 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).

Für die Hinzuziehung und Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 80 Abs. 3 und 4 BetrVG entsprechend (§ 108 Abs. 2 BetrVG). Danach ist für die Beauftragung des Sachverständigen durch den Wirtschaftsausschuss eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nötig, die (mindestens) das Gutachtenthema, die Person des Gutachters und dessen Vergütung beinhalten muss (BAG, Beschluss vom 11. 11. 2009 - 7 ABR 26/08).

Die Heranziehung muss zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses erforderlich sein. Hierbei muss jedoch davon ausgegangen werden, dass die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses bereits über diejenigen Kenntnisse verfügen, die im Regelfall zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Die Einbindung eines Sachverständigen kann daher nur erfolgen, wenn es zur Beantwortung besonders schwieriger Fragen notwendig ist, die mit dem Fachwissen der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses und der vom Unternehmer hinzugezogenen Arbeitnehmer nicht beantwortet werden können (BAG, Beschluss vom 18. Juli 1978 – 1 ABR 34/75).

Die Beauftragung einer sachverständigen Person setzt eine ordnungsgemäße Beschlussfassung des jeweiligen Gremiums voraus, in dem entschieden wird, ob die Hinzuziehung konkret erforderlich ist. Ein einzelnes Betriebsratsmitglied bzw. der Vorsitzende ist dazu nicht befugt (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 20. Januar 2015 – 7 TaBV 2158/14).

Der Sachverständige ist verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihm wegen der Zugehörigkeit zum Wirtschaftsausschuss bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und zu verwerten (§§ 80 Abs. 4, 79 BetrVG).

An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in entsprechender Anwendung des § 31 BetrVG ein Gewerkschaftsbeauftragter beratend teilnehmen. Die Teilnahme des Gewerkschaftsbeauftragten kann jeweils nur für eine konkret bestimmte Sitzung des Wirtschaftsausschusses und einen bestimmten Beratungsgegenstand beschlossen werden. Voraussetzung ist, dass der Beratungsgegenstand als Tagesordnungspunkt bereits festgelegt worden ist, abzusehen ist, dass hierfür die vom Gesetzgeber gewünschte Sachkunde der Wirtschaftsausschussmitglieder ausnahmsweise nicht ausreicht, um ihrem gesetzlichen Beratungs- und Informationsauftrag hinreichend Rechnung zu tragen und der Betriebsrat die Hinzuziehung förmlich beschließt. Eine generelle Einladung zu allen künftigen Sitzungen des Wirtschaftsausschusses ist unzulässig (BAG, Beschluss vom 25. Juni 1987 – 6 ABR 45/85). Die Gewerkschaft muss zudem im Betriebsrat vertreten sein (BAG, Beschluss vom 18. November 1980 – 1 ABR 31/78). Wurde der Wirtschaftsausschuss von einem Gesamtbetriebsrat bestellt, genügt es aber, dass die Gewerkschaft in einem Einzelbetriebsrat vertreten ist.

Hinweis

Das Teilnahmerecht eines Gewerkschaftsvertreters ist nicht unumstritten.

Darüber hinaus bestehen erhebliche Zweifel an der Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht, insbesondere vor dem Hintergrund, dass schon lange angenommen wird, dass Gewerkschaften wirtschaftliche und personelle Daten von Unternehmen zentral erfassen und insbesondere zum Zwecke von Tarifverhandlungen auswerten. Der Unternehmer sollte daher bei einer Teilnahme eines Gewerkschaftsbeauftragten besonders auf die Vertraulichkeit der Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse achten.

Ein weitergehender Schutz von Informationen existiert jedoch auch in diesem Fall nicht (BAG, Beschluss vom 11. Juli 2000 – 1 ABR 43/99).

Die Schwerbehindertenvertretung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgrund § 178 Abs. 4 SGB IX berechtigt, an allen Sitzungen des Wirtschaftsausschusses beratend teilzunehmen (BAG, Beschluss vom 04. Juni 1987 – 6 ABR 70/85).

Zudem kann der Arbeitgeber entsprechend § 29 Abs. 4 S. 2 BetrVG einen Vertreter des Arbeitgeberverbands, dem er angehört, zu Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hinzuziehen (BAG, Beschluss vom 18. November 1980 – 1 ABR 31/78). Dieser ist ebenfalls nach § 79 Abs. 2 BetrVG zur Geheimhaltung verpflichtet.

Zur Vorbereitung einer Sitzung mit dem Unternehmer kann der Wirtschaftsausschuss auch ohne diesen tagen (BAG, Urteil vom 16. März 1982 – 1 AZR 406/80).

Hinweis

Im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes können Betriebsratssitzungen ausnahmsweise auch mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, § 30 Abs. 2 BetrVG. Dieser neu gefasste § 30 Abs. 2 BetrVG gilt ausweislich der Gesetzesbegründung auch für Sitzungen des Wirtschaftsausschusses und Einigungsstellen, wenn hierbei sichergestellt ist, dass Dritte von dem Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Aufgrund der Komplexität der zu behandelnden Themen dürften Präsenzsitzungen allerdings in der Regel zu bevorzugen sein.

5.4 Einsicht in Unterlagen

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 106 Abs. 2 BetrVG vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen (§ 108 Abs. 3 BetrVG). Die Unterlagen müssen in den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses vorliegen. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses dürfen sich dazu Notizen machen. Das Anfertigen von Kopien und Abschriften ist jedoch nicht erlaubt. Im Einzelfall kann der Unternehmer verpflichtet sein, Unterlagen mit umfangreichen Daten und Zahlen schon vor der Sitzung vorzulegen. Auch in diesem Zusammenhang besteht kein Recht zur Anfertigung von Kopien und Abschriften (BAG, Beschluss vom 20. November 1984 – 1 ABR 64/82).

5.5 Bericht an den Betriebsrat

Der Wirtschaftsausschuss hat dem Betriebsrat über jede Sitzung unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern und vollständig zu berichten, damit er sich ein Bild über die wirtschaftlichen Angelegenheiten machen kann (§ 108 Abs. 4 BetrVG).

Nicht ausreichend ist die Übersendung des Protokolls. Die Unterrichtung muss vielmehr durch die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses selbst vorgenommen werden. Zumindest mit Zustimmung des Betriebsrats genügt hier jedoch die Unterrichtung durch ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses. Dieses muss nicht zwingend dem zu unterrichtenden Betriebsrat angehören. Mitzuteilen sind die vom Unternehmer gegebenen Auskünfte, die beratenen Gegenstände und die Auswirkungen auf die Personalplanung. Auch mitgeteilte Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind an den Betriebsrat weiterzugeben, allerdings muss der Wirtschaftsausschuss diesen auf deren Geheimhaltung hinweisen. Über den Jahresabschluss muss der Wirtschaftsausschuss nicht berichten, denn an dessen Erläuterung ist der Betriebsrat selbst beteiligt (§ 108 Abs. 5 BetrVG).

6 Unterrichtung der Arbeitnehmer

Vierteljähriger Bericht

6.1 Betroffene Unternehmen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 1.000 ständig beschäftigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer die Belegschaft gemäß § 110 Abs. 1 BetrVG mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss und dem Betriebsrat schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu informieren. Die Form muss so gewählt werden, dass jeder Arbeitnehmer davon Kenntnis erlangen kann, also durch Intranet, Werkszeitungen, E-Mail oder direktes Anschreiben an jeden Arbeitnehmer. Ein Aushang am schwarzen Brett reicht nicht.

In allen anderen Unternehmen, die in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte ständige Arbeitnehmer beschäftigen, besteht dieselbe Unterrichtungspflicht. Die Unterrichtung kann hier allerdings mündlich erfolgen. Sofern in diesen Unternehmen kein Wirtschaftsausschuss besteht, weil das Unternehmen weniger als 100 Arbeitnehmer ständig beschäftigt, muss sich der Unternehmer zuvor mit dem Betriebsrat abstimmen (§ 110 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

Bei Vorliegen konkreter Umstände kann auch eine häufigere Unterrichtung der Arbeitnehmer erforderlich sein.

6.2 Zuständigkeit

Zuständig ist der Unternehmer, der sich zuvor mit dem Wirtschaftsausschuss und mit dem Betriebsrat bzw. nur mit dem Betriebsrat abstimmen muss. Er muss den Bericht daher mit den Gremien erörtern, bleibt jedoch gegenüber der Belegschaft selbst in der Verantwortung. Der Betriebsrat ist weder zur Unterrichtung berechtigt, noch kann er vom Unternehmer die Aufnahme einer Gegendarstellung bzw. die Verteilung eines Alternativberichts verlangen (BAG, Beschluss vom 14. Mai 2013 – 1 ABR 4/12).

6.3 Inhalt der Unterrichtung

Der Bericht muss den Arbeitnehmern einen groben Überblick über die wirtschaftliche Situation und Entwicklung des Unternehmens geben.

Zum Inhalt gehören beispielsweise wirtschaftliche und soziale Leistungen, Schwierigkeiten, Marktlage, Entwicklung und künftige Entwicklung. Gegenstand der Unterrichtung ist jedoch nicht die finanzielle Lage, da sie in § 110 BetrVG nicht erwähnt wird. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse müssen nicht enthalten sein.

[Unterrichtung der Arbeitnehmer](#)

Der Unternehmer muss daher keine Angaben machen, die die Wettbewerbslage des Unternehmens beeinträchtigen könnten. Nicht erforderlich sind nach überwiegender Ansicht zudem Angaben über die privaten Vermögensverhältnisse des Unternehmers.

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229
sandra.beck@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Mai 2025