

ARBEITSRECHT

Göpfert / Giese (Hrsg.)

# Beratungen im Wirtschaftsausschuss

# Betriebs-Berater Schriftenreihe

# Beratungen im Wirtschaftsausschuss

– Ein Praxisratgeber –

herausgegeben von

Dr. Burkard Göpfert, LL.M.

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsanwalt, München

und

Katja Giese, LL.M.

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Rechtsanwältin, München

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über [www.dnb.de](http://www.dnb.de) abrufbar.

**ISBN : 978-3-8005-1750-3**

**dfv'** Mediengruppe

© 2021 Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft,  
Frankfurt am Main

[www.ruw.de](http://www.ruw.de)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druckvorstufe: Lichtsatz Michael Glaese GmbH, 69502 Hemsbach

Druck und Verarbeitung: WIRmachenDRUCK GmbH, 71522 Backnang

# Vorwort

Für Nicht-Arbeitsrechtler ist der Wirtschaftsausschuss des Betriebsrats ein Rätsel. Nur „Ausschuss“ zum Betriebsrat, ohne wirklich nachweisbaren wirtschaftlichen Sachverstand (dazu werden Berater hinzugezogen), eingebettet zwischen Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und weiteren Beratungen im Betriebsrat, der dann wiederum oft eine Verhandlungsgruppe „ohne Abschlussmandat“ bildet, ja manchmal nachgelagert zu ausführlichen Beratungen in einem europäischen Betriebsrat.

Wir haben die aus unserer Sicht häufigsten praktischen Fragen zu Beratungen mit einem Wirtschaftsausschuss einmal zusammengefasst, aus Praktikersicht und ohne den Anspruch wissenschaftlicher „Revolutionen“. Die Autoren beraten dabei üblicherweise die Arbeitgeberseite, aber ohne einen fairen Blick auf die Rechtslage und ohne einen Willen zu Ausgleich und Einigung sind erfolgreiche Beratungen auch im Wirtschaftsausschuss nicht möglich, so dass Einseitigkeit nicht zu befürchten ist.

Die Herausgeber freuen sich auf Anregungen und Diskussionen mit unseren Lesern, auch bei Kritik.

Wir danken dem ganzen Team von Kliemt.Arbeitsrecht in München. Besonders danken wir unserer Lektorin Tanja Brücker von der dfv Mediengruppe für die schnelle Umsetzung zum 3. Jahrestag unserer Büroeröffnung in München.

München, den 15.12.2020

*Burkard Göpfert  
Katja Giese*

## Bearbeiterverzeichnis

<i>Jan-Philipp Brune</i>	Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsanwalt, München
<i>Dr. Anja Dachner</i>	Fachanwältin für Arbeitsrecht, Rechtsanwältin, München
<i>Eva-Maria Eutermoser</i>	Rechtsanwältin, München
<i>Katja Giese, LL.M.</i>	Fachanwältin für Arbeitsrecht, Rechtsanwältin, München
<i>Dr. Burkard Göpfert, LL.M.</i>	Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsanwalt, München
<i>Vincent Jungbauer</i>	Rechtsanwalt, München
<i>Dr. Nicole Krüger</i>	Fachanwältin für Arbeitsrecht, Rechtsanwältin, München
<i>Virginia Mäurer, LL.M.</i>	Rechtsanwältin, München
<i>Annika Schotter</i>	Wissenschaftliche Mitarbeiterin, München
<i>Fabian Vetter</i>	Wissenschaftlicher Mitarbeiter, München

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	V
Bearbeiterverzeichnis .....	VII

## Kapitel 1

### **Der Wirtschaftsausschuss als Teil der Gremien-Struktur der Mitbestimmung**

I. Einleitung .....	1
II. Funktion, Bildung und Arbeitsweise des Wirtschaftsausschusses ..	2
1. Funktion des Wirtschaftsausschusses .....	2
a) Der Wirtschaftsausschuss als Hilfsorgan des (Gesamt-)Betriebsrats .....	2
b) Der Wirtschaftsausschuss als unternehmensbezogenes Organ .....	3
2. Bildung des Wirtschaftsausschusses .....	4
a) Voraussetzungen der Bildung des Wirtschaftsausschusses ...	4
b) Ablauf der Bildung des Wirtschaftsausschusses .....	7
c) Ersetzung des Wirtschaftsausschusses .....	9
3. Arbeitsweise des Wirtschaftsausschusses .....	11
a) Binnenorganisation, Rechtsstellung und Zuständigkeiten des Wirtschaftsausschusses .....	11
b) Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses durch den und Beratung mit dem Arbeitgeber sowie Berichterstattung des Wirtschaftsausschusses gegenüber dem (Gesamt-)Betriebsrat .....	12
III. Sonderthema: Verhältnis des Wirtschaftsausschusses zum (mitbestimmten) Aufsichtsrat .....	14
1. Funktion des (mitbestimmten) Aufsichtsrats .....	14
2. Bedeutung der Kompetenzen des (mitbestimmten) Aufsichts- rats für die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses durch den Unternehmer .....	16
3. Kommunikation zwischen Wirtschaftsausschuss und (mitbestimmtem) Aufsichtsrat .....	19
IV. Sonderthema: Errichtung des Wirtschaftsausschusses bei Modifikation der Betriebsverfassung .....	20
1. Problemstellungen in der Praxis .....	20

## Inhaltsverzeichnis

2. Betriebsverfassungsorganisation als beidseitig zwingendes Recht .....	20
3. Errichtung eines Wirtschaftsausschusses im Kleinunternehmen durch (gewöhnlichen) Tarifvertrag oder (freiwillige) Betriebsvereinbarung .....	21
4. Errichtung eines Konzernwirtschaftsausschusses durch (gewöhnlichen) Tarifvertrag oder (freiwillige) Betriebs- vereinbarung .....	22
5. Wirtschaftsausschuss und Strukturtarifvertrag .....	22
V. Fazit .....	25

## Kapitel 2

### **Besondere Beratungsgegenstände**

I. Einleitung .....	27
II. Wirtschaftliche Angelegenheiten i.S.v. § 106 BetrVG .....	28
1. Allgemeine Aufgaben des Wirtschaftsausschusses und Unterrichtungspflicht des Unternehmers .....	28
2. Darstellung der Auswirkungen auf die Personalplanung .....	29
3. Wirtschaftliche Angelegenheiten i.S.v. § 106 BetrVG .....	30
III. Besondere Beratungsgegenstände .....	31
1. Vorbemerkung .....	31
2. Beratung mit dem Wirtschaftsausschuss in Krisenzeiten .....	31
a) Zur „wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unter- nehmens“ i.S.v. § 106 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG; insbesondere Validierung von Business-Plänen .....	31
b) Einführung von Kurzarbeit als „wirtschaftliche Angelegenheit“ i.S.v. § 106 BetrVG; insbesondere Kombination von Kurzarbeit und Qualifikation .....	32
c) Sonstige wirtschaftliche Angelegenheiten in der Krise .....	33
3. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung als „wirtschaftliche Angelegenheit“? .....	33
4. Die Personalplanung als „Lobby der zukünftigen Arbeitsplätze“ ..	35
a) Zur Personalplanung im Zuge von „Industrie/Arbeit 4.0“ .....	35
b) Verhältnis zu den §§ 92 ff. und §§ 96 ff., 97 Abs. 2 und §§ 111 ff. BetrVG. ....	36
IV. Sonderthema: Planungs-Sitzungen im deutschen (Teil-)Konzern und in der Matrix-Organisation .....	37
1. Das „Unternehmen“ als Anknüpfungspunkt .....	37

a) Der Wirtschaftsausschuss im Konzern . . . . .	37
b) Der Wirtschaftsausschuss in der Matrix-Organisation . . . . .	38
2. Die Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses im Konzern und in der Matrix-Organisation . . . . .	39
a) Umfang und Reichweite der Beteiligungsrechte . . . . .	39
b) Insbesondere: Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses abhängiger Unternehmen bei Informationsdefiziten . . . . .	40
c) Haftung des Unternehmers bei Informationsdefiziten . . . . .	43
V. Fazit . . . . .	43

### Kapitel 3

#### **Sonstige wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens**

I. Einleitung . . . . .	45
II. Sonstige wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens	
i.S.d. § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG . . . . .	46
1. Grundlagen . . . . .	46
2. Regelungsgegenstand des § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG . . . . .	47
3. Abgrenzung zu den besonderen Beratungsgegenständen des § 106 Abs. 3 Nr. 1 bis Nr. 9a BetrVG . . . . .	48
4. Wirtschaftliche Angelegenheiten in der Pandemie . . . . .	50
III. Reichweite des Fragerechts des Wirtschaftsausschusses . . . . .	51
1. Wirtschaftliche Angelegenheiten als Angelegenheiten des Unternehmens. . . . .	51
2. Fragerecht des Wirtschaftsausschusses . . . . .	52
a) Unternehmen als Anknüpfungspunkt . . . . .	53
b) Grundsätzlich kein Informationsdurchgriff bei Konzernbezug . . . . .	54
c) Informationsdurchgriff bei Konzernbezug nur unter engen Voraussetzungen denkbar . . . . .	56
III. Sonderthema: Abgrenzung der Beratung nach § 106 BetrVG zu den Beratungen nach § 111 BetrVG und § 17 KSchG . . . . .	57
1. Verhältnis der Beratung nach § 111 BetrVG zu den Beratungen nach § 106 BetrVG . . . . .	57
a) Gegenstand und Durchführung der Beratungen . . . . .	58
b) Zeitpunkt und Reihenfolge der Beratungen. . . . .	59
2. Verhältnis der Beratungen nach § 17 KSchG zu den Beratungen nach § 106 BetrVG . . . . .	60
a) Verhältnis der Beratungen zueinander. . . . .	60

## Inhaltsverzeichnis

b) Gegenstand und Durchführung der Beratungen . . . . .	60
c) Zeitpunkt und Reihenfolge der Beratungen . . . . .	61
IV. Fazit . . . . .	61

### Kapitel 4

#### **Zeitpunkt der Beratung**

I. Praktische Relevanz . . . . .	63
II. Ein Zeitfenster ermitteln . . . . .	64
1. Rechtzeitig, aber nicht zu früh . . . . .	64
2. Verspätung vermeiden . . . . .	66
a) Begriff der Rechtzeitigkeit . . . . .	66
b) Praxisrelevante Konstellationen im Einzelnen . . . . .	69
c) Drohende Sanktionen . . . . .	70
III. Spannungsfeld „Publizitätspflicht und Unterrichtung“ . . . . .	70
1. Rechtliches Dilemma . . . . .	70
2. Lösungsansatz . . . . .	72
3. Zusammenfassung . . . . .	72
IV. Sonderthema: Planung und Gestaltung von Personalmaßnahmen im Konzern . . . . .	73
1. Personalmaßnahmen auf Unternehmensebene . . . . .	73
2. Personalmaßnahmen auf Konzernebene . . . . .	74
3. Zusammenfassung . . . . .	75
V. Fazit . . . . .	75

### Kapitel 5

#### **Ablauf und Dauer**

I. Grundlagen . . . . .	77
II. Ablauf und Dauer der Beratungen effizient gestalten . . . . .	78
1. Zeitlicher Rahmen der Beratungsdauer . . . . .	79
a) Untergrenze . . . . .	79
b) Obergrenze . . . . .	80
2. Gestaltung des Sitzungsablaufs . . . . .	82
a) Zielorientiertes Unterrichten und Beraten . . . . .	83
b) Reihenfolge der Beratungsgegenstände . . . . .	84
III. Fazit . . . . .	85

IV. Sonderthema: Einberufungspflicht und Tagesordnung . . . . .	86
1. Einberufung des Gremiums . . . . .	86
a) Berechtigung zur Einberufung. . . . .	86
b) Einberufungspflicht . . . . .	87
2. Festlegung der Tagesordnung . . . . .	89
3. Fazit . . . . .	91
V. Sonderthema: „Beratungshemmnis“ Europäischer Betriebsrat? . . .	91
1. Praktische Bedeutung. . . . .	91
2. Die Beteiligungsrechte . . . . .	93
a) Unterrichtung und Anhörung im gesetzlichen Modell . . . . .	95
b) Unterrichtung und Anhörung bei bestehender Vereinbarung . . . . .	96
3. Das Beteiligungsverfahren . . . . .	96
a) Grundlegendes zu den Sitzungen. . . . .	97
b) Gemeinsame Beteiligung mit nationalen Arbeitnehmer- vertretern . . . . .	97
c) Fehler und ihre Konsequenzen. . . . .	98
4. Fazit . . . . .	99

## Kapitel 6

### „Erforderliche Unterlagen“

I. Praktische Relevanz . . . . .	101
II. Umfang der Unterrichtungspflicht mit Blick auf die erforderlichen Unterlagen . . . . .	102
1. Mindestumfang und -inhalt . . . . .	103
2. Häufig nachgefragte Unterlagen bei Betriebsänderungen . . . . .	105
3. „Informationsflut“ vermeiden . . . . .	106
4. Informations-, aber keine Informationsbeschaffungspflicht . . . . .	107
5. Im Einzelnen vorzulegende Unterlagen . . . . .	108
III. Seitens des Unternehmers zu beachtende Formalien . . . . .	110
IV. Rechte des Wirtschaftsausschusses im Hinblick auf die Vorlage der Unterlagen . . . . .	111
V. Konsequenzen der Nichtvorlage bzw. unvollständigen Vorlage der Unterlagen . . . . .	112
VI. Sonderthema: Verzahnung mit dem wirtschaftlichen Berater des Betriebsrats. . . . .	113
1. Berechtigung zur Hinzuziehung eines Sachverständigen. . . . .	113

## Inhaltsverzeichnis

2. Erforderlichkeit der Hinzuziehung . . . . .	114
3. Übermittlung von Unterlagen an den Sachverständigen . . . . .	115
VII. Fazit . . . . .	115

## Kapitel 7

### **Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen**

I. Grundlagen . . . . .	118
II. Begriff . . . . .	118
1. Betriebs- und Geschäftsgeheimnis („materielles“ Geheimnis) . . . . .	118
2. Geheimhaltungserklärung („formelles“ Geheimnis) . . . . .	119
3. Änderungen durch GeschGehG? . . . . .	121
a) Anwendbarkeit des GeschGehG im Arbeitsrecht . . . . .	122
b) Änderung des Geschäftsgeheimnisbegriffs . . . . .	122
III. Schutzquellen . . . . .	124
1. Geheimhaltungspflicht des § 79 Abs. 1 BetrVG . . . . .	124
a) Adressaten . . . . .	124
b) Dauer . . . . .	124
c) Umfang . . . . .	125
d) Ausnahmen . . . . .	125
2. Beschränkte Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gem. § 106 BetrVG. . . . .	126
a) Gefährdung eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses . . . . .	127
b) Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, § 109 BetrVG . . . . .	127
c) Sanktionen für Verletzung der Unterrichtungspflicht . . . . .	128
3. Weitere Schutzquellen . . . . .	128
a) Vertragliche Nebenpflicht des Arbeitsvertrags . . . . .	128
b) Non Disclosure Agreement . . . . .	129
c) Deliktsrecht, Kapitalmarktrecht und UWG. . . . .	130
d) GeschGehG . . . . .	130
4. Geheimnisschutz im arbeitsgerichtlichen Verfahren . . . . .	130
a) § 52 ArbGG . . . . .	131
b) § 79 BetrVG im Beschlussverfahren . . . . .	132
5. Sonderfall: Unternehmensübernahme . . . . .	132
IV. Sanktionen bei Verletzung von Geheimhaltungspflichten . . . . .	133
1. Ausschluss aus Wirtschaftsausschuss/Auflösung Wirtschafts- ausschuss . . . . .	133
2. Negatorischer Rechtsschutz . . . . .	134
3. Schadensersatz . . . . .	134

4. Außerordentliche Kündigung . . . . .	135
5. Verweigerung weiterer Auskunft . . . . .	136
6. Strafrechtliche Sanktionen . . . . .	136
7. GeschGehG . . . . .	136
8. Marktmissbrauchsverordnung . . . . .	136
V. Sonderthema: Beratungsinhalte aus dem Europäischen Betriebsrat . . . . .	137
1. Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen im EBRG . . . . .	137
a) Beschränkte Unterrichtungspflicht der zentralen Leitung, § 35 Abs. 1 EBRG . . . . .	137
b) Geheimhaltungspflicht des EBR gegenüber dem Wirtschaftsausschuss? . . . . .	137
c) Geheimhaltungspflicht des Wirtschaftsausschusses . . . . .	138
2. Strukturelle Probleme der Geheimhaltung im Mehrebenensystem . . . . .	139
VI. Fazit . . . . .	139

## Kapitel 8

### **Fehler und Fehlerfolgen bei der Beteiligung des Wirtschaftsausschusses**

I. Das Streitverfahren als „klassische“ Fehlerfolge . . . . .	142
1. Fehler bei der Beteiligung und ihre Konsequenzen . . . . .	142
2. Vorgehensweise nach Verletzung eines Beteiligungsrechts . . . . .	143
II. Wenn kein Einvernehmen erzielt werden kann . . . . .	144
1. Wer ist zuständig? . . . . .	144
a) Zuständigkeit der Einigungsstelle . . . . .	144
b) Zuständigkeit der Arbeitsgerichte . . . . .	146
2. Die Verfahrensarten im Einzelnen . . . . .	147
a) Verfahren vor der Einigungsstelle . . . . .	147
b) Gerichtliches Verfahren . . . . .	149
c) Verfahren im einstweiligen Rechtsschutz . . . . .	150
3. Exkurs: Streitigkeiten über das Vorliegen von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen . . . . .	150
4. Exkurs: Hinzuziehung eines Rechtsanwalts durch den Betriebsrat . . . . .	151
a) Im Verfahren vor der Einigungsstelle . . . . .	152
b) Im gerichtlichen Verfahren . . . . .	152
III. Vollstreckbarkeit der Entscheidungen . . . . .	153

## Inhaltsverzeichnis

IV. Sonderthema: „Anrechnung“ von Beratungsinhalten in späteren Beratungen nach § 111 BetrVG und § 17 KSchG . . . . .	154
1. Effizientes Beraten in der Praxis . . . . .	154
2. „Anrechnung“ in der Beratung nach § 111 BetrVG . . . . .	155
a) Aufteilung der Beratungsinhalte . . . . .	155
b) Bereits vorgelegte Unterlagen . . . . .	156
3. „Anrechnung“ in der Beratung nach § 17 KSchG . . . . .	157
a) Beratung mit einem Ausschuss . . . . .	157
b) Beratung mit Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat . . . . .	158
4. Beratungsinhalte begrenzen und ergänzend nutzen . . . . .	158
V. Sonderthema: Fehler der Beratung in der späteren Einigungsstelle nach §§ 111, 112 BetrVG . . . . .	159
1. Fehler im Beteiligungsverfahren . . . . .	159
2. Zusammenhänge erkennen . . . . .	159
3. Auswirkungen auf die Interessenausgleichsverhandlungen . . . . .	160
a) Keine unmittelbaren Konsequenzen . . . . .	160
b) Faktische Auswirkungen . . . . .	160
4. Risiko in der Beratung minimieren . . . . .	162
Literaturverzeichnis . . . . .	163
Sachregister . . . . .	169

# Kapitel 1

## Der Wirtschaftsausschuss als Teil der Gremien-Struktur der Mitbestimmung

### Übersicht

	Rn.		Rn.
I. Einleitung .....	1	III. Sonderthema: Verhältnis des Wirtschaftsausschusses zum (mitbestimmten) Aufsichtsrat .....	19
II. Funktion, Bildung und Arbeits- weise des Wirtschaftsausschusses ..	2	1. Funktion des (mitbestimmten) Aufsichtsrats .....	19
1. Funktion des Wirtschaftsaus- schusses .....	2	2. Bedeutung der Kompetenzen des (mitbestimmten) Aufsichtsrats für die Unterrichtung des Wirt- schaftsausschusses durch den Unternehmer .....	21
a) Der Wirtschaftsausschuss als Hilfsorgan des (Gesamt-) Betriebsrats .....	2	3. Kommunikation zwischen Wirtschaftsausschuss und (mit- bestimmtem) Aufsichtsrat .....	24
b) Der Wirtschaftsausschuss als unternehmensbezogenes Organ .....	3	IV. Sonderthema: Errichtung des Wirt- schaftsausschusses bei Modifi- kation der Betriebsverfassung .....	25
2. Bildung des Wirtschaftsaus- schusses .....	4	1. Problemstellungen in der Praxis ..	25
a) Voraussetzungen der Bildung des Wirtschaftsausschusses ..	4	2. Betriebsverfassungsorganisation als beidseitig zwingendes Recht ..	27
b) Ablauf der Bildung des Wirtschaftsausschusses .....	8	3. Errichtung eines Wirtschafts- ausschusses im Kleinunternehmen durch (gewöhnlichen) Tarif- vertrag oder (freiwillige) Betriebs- vereinbarung .....	28
c) Ersetzung des Wirtschafts- ausschusses .....	11	4. Errichtung eines Konzernwirt- schaftsausschusses durch (gewöhn- lichen) Tarifvertrag oder (frei- willige) Betriebsvereinbarung ...	29
3. Arbeitsweise des Wirtschafts- ausschusses .....	13	5. Wirtschaftsausschuss und Strukturtarifvertrag .....	30
a) Binnenorganisation, Rechts- stellung und Zuständigkeiten des Wirtschaftsausschusses ..	13	V. Fazit .....	35
b) Unterrichtung des Wirtschafts- ausschusses durch den und Beratung mit dem Arbeitgeber sowie Berichterstattung des Wirtschaftsausschusses gegenüber dem (Gesamt-) Betriebsrat .....	16		

### I. Einleitung

Die Regelungen der §§ 106ff. BetrVG über den Wirtschaftsausschuss bilden gemeinsam mit den die Beteiligung des (Gesamt-)Betriebsrats bei Betriebs-

## **Kap. 1** Der Wirtschaftsausschuss als Teil der Gremien-Struktur

änderungen normierenden §§ 111 ff. BetrVG und dem Unternehmensmitbestimmungsrecht im DrittelbG, Montan-MitbestG, MontMitbestErgG sowie MitbestG den Kern der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerseite in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Die Vielzahl der in diesem Regelungsrahmen zusammenwirkenden Organe macht eine Betrachtung der besonderen Stellung und Bedeutung des Wirtschaftsausschusses in dieser **Gremien-Struktur** erforderlich.

## **II. Funktion, Bildung und Arbeitsweise des Wirtschaftsausschusses**

### **1. Funktion des Wirtschaftsausschusses**

*a) Der Wirtschaftsausschuss als Hilfsorgan des (Gesamt-)Betriebsrats*

- 2 Der Wirtschaftsausschuss ist ein **Hilfsorgan** des (Gesamt-)Betriebsrats und soll damit die Interessen der Arbeitnehmerseite schützen.<sup>1</sup> Er wird auch als (besonderer) Ausschuss des (Gesamt-)Betriebsrats klassifiziert.<sup>2</sup> Er hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten und deren Auswirkungen auf die Personalplanung<sup>3</sup> nach Unterrichtung durch den Unternehmer mit diesem zu beraten<sup>4</sup> (§§ 106 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, 3, 108 Abs. 1–3 BetrVG) und anschließend den (Gesamt-)Betriebsrat hierüber zu unterrichten (§§ 106 Abs. 1 Satz 2, 108 Abs. 4 BetrVG). Des Weiteren ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des (Gesamt-)Betriebsrats der Jahresabschluss zu erläutern (§ 108 Abs. 5 BetrVG), und er wirkt an der Unterrichtung der Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens mit (§ 110 BetrVG). Er nimmt, ohne eigenes echtes Mitbestimmungsrecht auf Beratung und Unterrichtung beschränkt, eine reine Mittlerfunktion wahr.<sup>5</sup> Er soll schwerpunktmäßig dem (Gesamt-)Betriebsrat die notwendigen wirtschaftlichen, finanziellen und technischen Informationen und dahingehenden Kenntnisse vermitteln, um diesen zur Ausübung der eigentlichen betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte insbesondere in wirtschaftlichen Angelegenheiten gem. §§ 111 ff. BetrVG, jedoch auch in sonstigen Angelegenheiten, wie Fragen der Personalplanung (§ 92 BetrVG) oder Beschäf-

---

1 S. BAG, 15.3.2006 – 7 ABR 24/05, NZA 2006, 1422, 1424 Rn. 23; *Annuß*, in: Richardi, BetrVG, vor § 106 Rn. 3.

2 S. *Annuß*, in: Richardi, BetrVG, § 108 Rn. 23; *Oetker*, in: GK-BetrVG, § 106 Rn. 13.

3 S. näher zu den Beratungsgegenständen Kap. 2 und Kap. 3.

4 S. näher zum Zeitpunkt der Beratung Kap. 4; s. näher zu Ablauf und Dauer der Beratung Kap. 5; s. näher zu den erforderlichen Unterlagen im Rahmen der Beratung Kap. 6; s. näher zum Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen in diesem Zusammenhang Kap. 7.

5 S. *Annuß*, in: Richardi, BetrVG, vor § 106 Rn. 4f.; *Oetker*, in: GK-BetrVG, § 106 Rn. 11.

tigungssicherung (§ 92a BetrVG), zu befähigen.<sup>6</sup> Der sinnvollerweise entsprechend kompetent besetzte Wirtschaftsausschuss bietet dem (Gesamt-)Betriebsrat also ausgelagerte wirtschaftliche Expertise, welche in dem betriebsverfassungsrechtlichen Hauptgremium nicht stets in ausreichendem Maße vorhanden ist, und fungiert dabei als Frühwarn-, Informationsbeschaffungs- und Beratungsinstrument.<sup>7</sup> Die dem (Gesamt-)Betriebsrat untergeordnete Stellung des Wirtschaftsausschusses zeigt sich neben dieser Bindegliedfunktion auch an seiner Abhängigkeit aufgrund der weitgehend freien Bestellung und Abberufung des Wirtschaftsausschusses durch den (Gesamt-)Betriebsrat sowie der Kopplung an dessen Amtszeit (§ 107 Abs. 1, 2 BetrVG), an der Möglichkeit des (Gesamt-)Betriebsrats, den Wirtschaftsausschuss vollständig zu ersetzen (§ 107 Abs. 3 BetrVG), und daran, dass Meinungsstreitigkeiten mit dem Unternehmer nicht durch den Wirtschaftsausschuss selbst, sondern durch den (Gesamt-)Betriebsrat ausgetragen werden (§ 109 BetrVG).<sup>8</sup> Den (Gesamt-)Betriebsrat ebenfalls in wirtschaftlichen Angelegenheiten unterstützend, jedoch vom Wirtschaftsausschuss zu unterscheiden sind externe (wirtschaftliche) Berater des (Gesamt-)Betriebsrats nach §§ 111 Satz 2, 80 Abs. 3, 4 BetrVG.

*b) Der Wirtschaftsausschuss als unternehmensbezogenes Organ*

Der Wirtschaftsausschuss ist, da wirtschaftliche Fragen keine betrieblichen Angelegenheiten, sondern solche des Unternehmens sind, **unternehmensbezogen** konzipiert, wird also nicht auf Betriebs-, sondern auf Unternehmensebene gebildet.<sup>9</sup> Mangels eigenständiger Legaldefinition im BetrVG ist für den Begriff des Unternehmens auf den (einheitlichen) Rechtsträger in seiner jeweiligen gesellschaftsrechtlichen Organisationsform abzustellen.<sup>10</sup> Infolge der Unternehmensbezogenheit spricht das Gesetz in den §§ 106 ff. BetrVG auch terminologisch richtig statt vom Arbeitgeber vom Unternehmer, ohne dass damit jedoch eine inhaltliche Unterscheidung der (identischen) Bezugsperson verbunden wäre.<sup>11</sup>

6 S. *Annuß*, in: Richardi, BetrVG, vor § 106 Rn. 5, 8; *Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier/Schelz*, in: Fitting, BetrVG, § 106 Rn. 2, 23.

7 Vgl. *Laßmann/Mengay/Rupp*, Handbuch Wirtschaftsausschuss, S. 33 f.

8 S. näher zum Streitverfahren Kap. 8.

9 Vgl. BAG, 26.2.2020 – 7 ABR 20/18, NZA 2020, 960, 962 Rn. 22; *Annuß*, in: Richardi, BetrVG, § 106 Rn. 4.

10 S. BAG, 17.12.2019 – 1 ABR 35/18, NZA 2020, 531, 534 Rn. 31; *Salamon*, NZA 2017, 891, 892.

11 S. *Annuß*, in: Richardi, BetrVG, vor § 106 Rn. 12; *Steffan*, in: Düwell, Hk-BetrVG, § 106 Rn. 3.

## **2. Bildung des Wirtschaftsausschusses**

### *a) Voraussetzungen der Bildung des Wirtschaftsausschusses*

- 4 In Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden (§ 106 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Dies ist bei Vorliegen der Voraussetzungen für den (Gesamt-)Betriebsrat, mit Ausnahme der Möglichkeit eines Vorgehens nach § 107 Abs. 3 BetrVG, **obligatorisch** und die Nichtbefolgung bedeutet eine Pflichtverletzung i.S.d. §§ 23 Abs. 1, 48 BetrVG.<sup>12</sup> Sinkt die Anzahl der in der Regel im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer später auf oder unter den Schwellenwert, entfallen die Rechte des Wirtschaftsausschusses unmittelbar mit Wirkung ex nunc.<sup>13</sup> Wenn kein Wirtschaftsausschuss gebildet oder der Schwellenwert gar nicht erst überschritten wird, gehen die Rechte des Wirtschaftsausschusses, mit Ausnahme der besonderen Fallkonstellation des § 109a BetrVG, nicht auf den (Gesamt-)Betriebsrat über.<sup>14</sup> Jedoch hat der (Gesamt-)Betriebsrat (nach der gesetzlichen Grundkonzeption) dann einen inhaltlich weniger umfassenden Unterrichtsanspruch gem. § 80 Abs. 2 BetrVG, der von den §§ 106 ff. BetrVG nicht verdrängt wird.<sup>15</sup> Keine Anwendung finden die Regelungen bezüglich des Wirtschaftsausschusses auf Tendenzunternehmen (§ 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) und Religionsgemeinschaften (§ 118 Abs. 2 BetrVG), ebenso wenig auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (§ 130 BetrVG). Bei Seeschiffahrts- und Luftfahrtsunternehmen greifen sie grundsätzlich ein, jedoch sind die Sonderbestimmungen der §§ 114 ff. BetrVG zu beachten.<sup>16</sup>
- 5 Im Rahmen des § 106 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist weder auf die aktuelle noch auf die durchschnittliche, sondern auf die regelmäßige, d.h. normale, Beschäftigtenzahl des Unternehmens abzustellen.<sup>17</sup> Der gesetzliche **Schwellenwert** von mehr als 100 Arbeitnehmern ist zwar unionsrechtswidrig, da die einschlägige Richtlinie 2002/14/EG einen Schwellenwert von lediglich (mindestens) 50 Beschäftigten im Unternehmen vorsieht, jedoch verbietet der eindeutige Gesetzes-

12 S. *Däubler*, in: DKW, BetrVG, § 106 Rn. 15; *Oetker*, in: GK-BetrVG, § 106 Rn. 50.

13 S. BAG, 7.4.2004 – 7 ABR 41/03, NZA 2005, 311, 312f. unter B.II.1.b); *Stamer*, in: Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 307 Rn. 3.

14 S. BAG, 19.11.2019 – 7 ABR 3/18, NZA 2020, 598, 603 Rn. 56; *Stamer*, in: Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 307 Rn. 6.

15 S. BAG, 5.2.1991 – 1 ABR 24/90, NZA 1991, 644, 645f. unter B.II.1.; *Oetker*, in: GK-BetrVG, § 106 Rn. 46.

16 S. *Annuß*, in: Richardi, BetrVG, vor § 106 Rn. 11; *Däubler*, in: DKW, BetrVG, § 106 Rn. 31 ff.

17 Vgl. BAG, 16.11.2004 – 1 AZR 642/03, AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 58 unter I.1.; *Franzen*, in: GK-BetrVG, § 1 Rn. 103.