

Leitsätze des Verfassers:

1. Der Gesamtbetriebsrat (Betriebsrat) kann vom Unternehmer verlangen, dem Wirtschaftsausschuß die geschuldeten Informationen zu gewähren.
2. Ein solcher Anspruch ergibt sich aus einer Einigung mit dem Unternehmer oder durch einen Spruch der Einigungsstelle; fehlt es an beidem, muß der Unternehmer seine Verpflichtungen in eigener Verantwortung erfüllen, da er sonst ordnungswidrig handelt.
3. Zu den vorzulegenden Unterlagen zählt auch der Wirtschaftsprüferbericht nach § 321 HGB.
4. Der Senat neigt zu der Auffassung, daß der Spruch der Einigungsstelle nur in bezug auf ihre Zuständigkeit und die korrekte Ausübung ihres Ermessens gerichtlich überprüft werden kann.
5. Da die Vorlage des einzelnen Wirtschaftsprüferberichts Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährden kann, besteht keine generelle Vorlagepflicht auch für künftige Jahre.

BAG, Beschl. v. 8. 8. 1989 – 1 ABR 61/88, ZIP 1990, 259 (mit Bespr. Hommelhoff, ZIP 1990, 218) = DB 1989, 2621 = BB 1990, 458 (LAG Frankfurt) +

**Kurzkomentar:**

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Die weitgefaßten Informationsrechte nach § 106 Abs. 2 und 3 BetrVG verschaffen dem Wirtschaftsausschuß einen ähnlichen Informationsstand wie dem Aufsichtsrat. Für die Geschäftsleitung kann diese „Zusatz-Überwachung“ dann wenig willkommen sein, wenn es um die Preisgabe interner Überlegungen oder um die Aufdeckung von Fehlern und Versäumnissen geht. Auch besteht nicht selten die Befürchtung, daß die Weitergabe von Informationen an den Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat nach § 106 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zu Indiskretionen führt, die dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen können. Der WP-Bericht erscheint insoweit als besonders sensibler Bereich.

2. Das BAG zählt den WP-Bericht zu den Unterlagen, die dem Wirtschaftsausschuß – nicht anders als der Jahresabschluß – zur Verfügung zu stellen sind. Die Arbeitnehmerseite kann die Vorlage aber nur dann erzwingen, wenn eine entsprechende Einigung zustande gekommen ist oder durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt wird. Letztere hat bei der Ausübung ihres Ermessens insbesondere darauf Rücksicht zu nehmen, daß keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. Sieht der Unternehmer seine Interessen insoweit als nicht ausreichend gewahrt an, kann er sich im Wege eines arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens zur

## § 106 BetrVG 1/90

Däubler, BAG EWiR § 106 BetrVG 1/90, 742

Wehr setzen. Da die Verhältnisse bei den einzelnen Berichten unterschiedlich gelagert sein können, ist keine generelle Vorlagepflicht anzunehmen.

3. Die BAG-Entscheidung stärkt im Ergebnis den Wirtschaftsausschuß und verbessert seine Argumentationsmöglichkeiten. Auch wirkt sie über das Betriebsverfassungsrecht hinaus: Die verbreitete Übung, die WP-Berichte auch den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat nicht zur Verfügung zu stellen, wird sich in dieser Form kaum mehr halten lassen. Was dem Wirtschaftsausschuß recht ist, ist der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat allemal billig. Auf der anderen Seite sind Geheimhaltungsinteressen des Unternehmers ausreichend geschützt, hat doch der Spruch der Einigungsstelle nicht die Wirkung einer sofort vollziehbaren Entscheidung. Vielmehr müssen im Konfliktfall zunächst die Arbeitsgerichte eingeschaltet werden, so daß eher umgekehrt der Wirtschaftsausschuß auch relativ unsensible Daten erst in einem Augenblick erfährt, in dem sie durch Zeitablauf mehr oder weniger überholt sind.

Der Einigungsstelle kommt insoweit eine wichtige Vermittlungsaufgabe zu; eine einvernehmliche Lösung ist auch für die Arbeitnehmerseite besser als langwierige Verfahren bis hin zum BAG.

4. Die Entscheidung hat deutliche Kritik durch *Hommelhoff* erfahren (ZIP 1990, 218). Die Funktion der Abschlußprüfung sei gefährdet, wenn Indiskretionen nicht auszuschließen seien; so könne insbesondere eine notwendige Kritik mit Rücksicht auf das Interesse der geprüften Gesellschaft unterbleiben. In der Tat liegt hier ein neuralgischer Punkt; die BAG-Entscheidung trifft jedoch selbst genügend Vorsorge, um negative Entwicklungen zu vermeiden. Der Schutz von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen wird keineswegs relativiert. Weiter ist zu beachten, daß sowohl nach der gesetzlichen Wertung als auch nach der bisherigen Praxis Arbeitnehmervertreter nicht „indiskretionsanfälliger“ als Repräsentanten der Anteilseigner sind. Beschränkt man etwa – wie dies die Einigungsstelle im Ausgangsfall getan hatte – die Zahl der zur Kenntnisnahme befugten Personen, so ergeben sich keine zusätzlichen Besorgnisse; ein „Restrisiko“ ist auch bei Vorstandsmitgliedern und Vorstandsassistenten niemals ganz auszuschließen.