**Wirtschaftsausschuss: Vorgehensweise des Betriebsrats**

**§ 106 BetrVG – Bildung eines Wirtschaftsausschusses**

| **To-dos** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Bestehen im Unternehmen mehrere Betriebsräte, ist für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses der Gesamtbetriebsrat zuständig. |  |
| 1. Besteht im Unternehmen nur ein Betriebsrat, ist dieser für die Bildung des Wirtschaftsausschusses zuständig |  |
| 1. Ein Wirtschaftsausschuss ist zwingend zu bilden, wenn im Unternehmen mehr als 100 Arbeitnehmer ständig beschäftigt werden. |  |
| 1. Zu den ständig beschäftigten Arbeitnehmern zählen auch Auszubildende und Leiharbeitnehmer (soweit diese länger als drei Monate beschäftigt sind), nicht dagegen Aushilfen. Es ist die „Normalbesetzung“ zugrunde zu legen, außergewöhnliche Personalschwankungen und saisonale Besonderheiten bleiben außer Betracht. |  |
| 1. Die Bildung erfolgt durch Beschlussfassung des Betriebsrats/Gesamtbetriebsrats über die Bildung eines Wirtschaftsausschusses. |  |
| 1. Dem Wirtschaftsausschuss können nur Unternehmensangehörige angehören. Mindestens ein Wirtschaftsausschussmitglied hat zugleich dem Betriebsrat anzugehören. |  |
| 1. Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat sollte vor der Bestellung der Wirtschaftsausschussmitglieder die in Betracht kommenden Personen befragen, ob sie zur Übernahme dieses Amts überhaupt bereit sind. |  |
| 1. Die Wirtschaftsausschussmitglieder müssen für das Amt geeignet sein (siehe Checkliste zu § 107 BetrVG). |  |
| 1. Die Bestellung der Wirtschaftsausschussmitglieder erfolgt durch Beschluss des Betriebsrats/Gesamtbetriebsrats. |  |

Der Wirtschaftsausschuss fordert die Erteilung einer bestimmten, konkreten Information und/oder die Vorlage einer bestimmten, konkreten Unterlage, die der Unternehmer verweigert

| **To-dos** | **Bemerkungen** | **ok** |
| --- | --- | --- |
| 1. Der Wirtschaftsausschuss fordert die Erteilung einer bestimmten, konkreten Information (z.B. über eine geplante Rationalisierungs­maßnahme) und die Vorlage diesbezüglicher konkreter Unterlagen. | Der Unternehmer erteilt die Information rechtzeitig und vollständig und legt die angeforderten Unterlagen dem Wirtschafts­ausschuss vor. – Die Sache ist erledigt. |  |
| 1. Der Unternehmer erteilt die Information nicht oder legt die Unterlagen nicht vor. |  |  |
| 1. Der Wirtschaftsausschuss informiert hierüber den Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat und fordert ihn auf, ein Beschlussverfahren einzuleiten. |  |  |
| 1. Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat verhandelt zunächst mit dem Unternehmer über die Informationserteilung und Vorlage der Unterlagen (§ 104 BetrVG). | Der Unternehmer erteilt die Information rechtzeitig und vollständig und legt die angeforderten Unterlagen dem Wirtschafts­ausschuss vor. – Die Sache ist erledigt. |  |
| 1. Wenn der Arbeitgeber die Information nicht erteilt oder die Unterlagen nicht oder nicht rechtzeitig oder nicht vollständig vorlegt, erklärt der Betriebsrat die Verhandlungen für gescheitert und ruft die Einigungsstelle an (§ 109 BetrVG). Einzelheiten zur Einsetzung der Einigungsstelle siehe Vorgehen des Betriebsrats § 76 BetrVG. Merke: Antragsberechtigt zur Einleitung des Einigungsstellen­verfahrens ist nur der Betriebs­rat/Gesamtbetriebsrat und nicht der Wirtschaftsausschuss. | Der Arbeitgeber lässt sich auf die Einigungs­stelle ein. Dann findet ein Einigungsstellen­verfahren (§ 109 BetrVG) statt.  Die Einigungsstelle hat als Vorfrage zu klären, ob überhaupt ein Wirtschaftsaus­schuss zu bilden war (mehr als 100 AN ständig beschäftigt?) und ob überhaupt eine wirtschaftliche Angelegenheit vorliegt. |  |
| 1. Lässt sich der Arbeitgeber auf die Einigungsstelle nicht ein, ist ein Einigungsstelleneinsetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht einzuleiten (§ 98 ArbGG). Einzelheiten zur Einsetzung der Einigungsstelle siehe Vorgehen des Betriebsrats zu § 76 BetrVG. |  |  |

**§ 107 BetrVG – Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses**

| **Der Arbeitgeber weigert sich, Kosten und Sachaufwand des Wirtschaftsausschusses zu übernehmen** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Der Wirtschaftsausschuss informiert hierüber den Betriebsrat/Gesamt­betriebsrat. |  |
| 1. Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat fordert den Unternehmer zur Übernahme der Kosten auf. |  |
| 1. Sofern der Unternehmer die Kosten nicht übernimmt, kann der Betriebsrat/Ge­samtbetriebsrat ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht einleiten, um den Unternehmer zur Kostenübernahme zu verpflichten. 2. **Merke:** Der Wirtschaftsausschuss ist bei dem Beschlussverfahren nicht Beteiligter. |  |
| 1. Der Betriebsrat hat im Verfahren darzulegen, dass die Kosten/der Sachaufwand erforderlich sind. |  |

| **Der Arbeitgeber weigert sich, den Wirtschaftsausschussmitgliedern das Arbeitsentgelt für die Zeit der Teilnahme an der Sitzung des Wirtschaftsausschusses fortzuzahlen** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts. |  |
| 1. Im Streitfall muss das betroffene Wirtschaftsausschussmitglied Zahlungsklage vor dem Arbeitsgericht erheben. |  |
| 1. Im Prozess hat es darzulegen und zu beweisen,  * dass es Wirtschaftsausschussmitglied ist, * wann die Sitzung stattgefunden hat, * wie lange die Sitzung gedauert hat, * wie hoch das fortzuzahlende Arbeitsentgelt ist und * dass der Arbeitgeber das Entgelt nicht gezahlt hat. |  |

| **Vorgehen bei Behinderung der Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses oder Beeinflussung seiner Mitglieder** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Die Behinderung der Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses ist gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG strafbar. |  |
| 1. Gleiches gilt für die Benachteiligung oder Begünstigung eines Mitglieds des Wirtschaftsausschusses (§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). |  |
| 1. Vorgehensweise des Betriebsrats/Gesamtbetriebsrats: 2. In den o.g. Fällen ist es möglich, einen Strafantrag gegen den Arbeitgeber zu stellen.    * + - Hierzu muss der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat zunächst einen entsprechenden Beschluss fassen.        - Der Strafantrag wird bei der Staatsanwaltschaft gestellt. Der Betriebsrat kann hierzu einen Rechtsanwalt beauftragen, der Arbeitgeber ist zur Übernahme der entstehenden Kosten verpflichtet.        - Der Betriebsrat sollte sehr genau abwägen, ob die Strafantragstellung im Einzelfall sinnvoll ist. Das Verhältnis der Betriebsparteien wird durch eine solche Maßnahme naturgemäß sehr belastet. Gleichzeitig neigen die Staatsanwaltschaften erfahrungsgemäß dazu, solche Verfahren gerne schnell einzustellen, weil sich die Strafbarkeit des Beschuldigten nur durch detaillierte betriebsverfassungsrechtliche Kenntnisse erschließt und solche Detailkenntnisse bei den Staatsanwaltschaften nicht durchgängig zu erwarten sind. Erfahrungsgemäß fühlt sich ein Arbeitgeber allerdings in seinem Tun noch bestärkt, wenn er im Strafverfahren mit einem „blauen Auge“ davongekommen ist.        - Sollte sich der Betriebsrat dazu entschließen, ein solches Strafverfahren einleiten zu wollen, so muss er beachten, dass das Strafrecht von dem Grundsatz „in dubio pro reo“ („Im Zweifel für den Angeklagten“) beherrscht ist. Das bedeutet, dass sich der geringste Zweifel an der Täterschaft zugunsten des Beschuldigten auswirkt. Daher muss die Täterschaft absolut zweifelsfrei bewiesen werden können. Beim Sammeln der Beweise hat der Betriebsrat also sehr sorgfältig zu verfahren und sollte dabei auch bedenken, dass Zeugen oft kein sehr zuverlässiges Beweismittel sind.        - Gleichzeitig sollten zusammen mit der Strafantragsschrift nicht nur schriftliche Beweismittel überreicht werden, sondern auch eine Fotokopie der Kommentierung der verletzten Vorschriften aus dem BetrVG. Erfahrungsgemäß befindet sich in den Bibliotheken der Staatsanwaltschaften – wenn überhaupt – nur veraltete Literatur zum BetrVG. |  |

| **Der Wirtschaftsausschuss will einen Sachverständigen hinzuziehen, der Unternehmer ist dagegen und möchte die Kosten nicht tragen** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen bedarf grundsätzlich des Einverständnisses des Unternehmers. |  |
| 1. Der Wirtschaftsausschuss hat jedoch einen Anspruch auf Hinzuziehung eines Sachverständigen, soweit die Hinzuziehung zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung des Wirtschaftsausschusses erforderlich ist. |  |
| 1. Im Streitfall hat der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht einzuleiten, um den Unternehmer zur Zustimmung zur Hinzuziehung des Sachverständigen zu verpflichten. Der Wirtschaftsausschuss ist in diesem Beschlussverfahren kein Beteiligter. |  |
| 1. Im Prozess muss der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat im Einzelnen darlegen, weshalb die Hinzuziehung des Sachverständigen im Einzelnen erforderlich ist. Dabei ist davon auszugehen, dass nach § 107 Abs. 1 BetrVG nur Personen zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses bestellt werden sollen, die die persönliche und fachliche Eignung dazu besitzen. Im „Normalfall“ geht das Gesetz also davon aus, dass genügend „Sachverstand“ im Wirtschaftsausschuss vorhanden ist und es einer Sachverständigenhinzuziehung daher „normalerweise“ nicht bedarf.  * Der Betriebsrat muss daher darlegen, weshalb die Wirtschaftsausschussmitglieder über den erforderlichen Sachverstand nicht verfügen (gab es keine entsprechend qualifizierten Personen, die zur Amtsübernahme bereit waren?). * Oder es handelt sich um ein so spezielles Thema, dass selbst die betriebswirt­schaftlich informierten Wirtschaftsausschussmitglieder die zur Klärung anstehenden Fragen mit dem vorhandenen Spezialwissen nicht selbst klären können. * Der Betriebsrat muss diese Fragen im Prozess präzise darlegen und beweisen können, lediglich pauschale Behauptungen zu diesen Fragen genügen keineswegs. |  |

| **Der Wirtschaftsausschuss will seine Mitglieder an einer Schulung für Wirtschaftsausschussmitglieder teilnehmen lassen, der Unternehmer ist dagegen und möchte die Kosten nicht tragen.** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Die Teilnahme von Wirtschaftsausschussmitgliedern an Schulungen ist nur unter erschwerten Voraussetzungen möglich, weil das Gesetz in § 107 Abs. 1 BetrVG davon ausgeht, dass nur „persönlich und fachlich“ geeignete Personen in den Wirtschaftsausschuss entsandt werden: |  |
| * Der Wirtschaftsausschuss hat jedoch einen Anspruch auf Schulung seiner Mitglieder, soweit die Schulung zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung des Wirtschaftsausschusses erforderlich ist. |  |
| * Die Wirtschaftsausschussmitglieder sollten nur dann an der Schulung teilnehmen, wenn die Kostenübernahme durch den Unternehmer und ihre Freistellung zur Teilnahme an der Schulung mit dem Unternehmer eindeutig geklärt ist. Andernfalls laufen sie nämlich Gefahr, dass die Kosten nicht übernommen werden und sie für die Zeit der Schulungsteilnahme keine Entgeltfortzahlung erhalten. |  |
| * Im Streitfall hat der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht einzuleiten, um den Unternehmer zur Kostenüber­nahme und Freistellung der Wirtschaftsausschussmitglieder zur Seminarteilnahme zu verpflichten. Der Wirtschaftsausschuss ist in diesem Beschlussverfahren kein Beteiligter. Hier gelten die gleichen Grundsätze wie bereits oben zur Sachverständigenhinzuziehung dargelegt. |  |
| * Im Prozess muss der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat im Einzelnen darlegen, weshalb die Schulung in diesem Fall erforderlich ist. Dabei ist davon auszugehen, dass nach § 107 Abs. 1 BetrVG nur Personen zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses bestellt werden sollen, die die persönlich und fachliche Eignung dazu besitzen. Im „Normalfall“ geht das Gesetz also davon aus, dass genügend „Sachverstand“ im Wirtschaftsausschuss vorhanden ist und es einer besonderen Schulung daher „normalerweise“ nicht bedarf. * Der Betriebsrat muss daher darlegen, weshalb die Wirtschaftsausschussmit­glieder über den erforderlichen Sachverstand nicht verfügen (gab es keine entsprechend qualifizierten Personen, die zur Amtsübernahme bereit waren?). * Oder es handelt sich um ein so spezielles Thema, dass selbst die betriebswirtschaftlich informierten Wirtschaftsausschussmitglieder die zur Klärung anstehenden Fragen mit dem vorhandenen Spezialwissen nicht selbst klären können. * Der Betriebsrat muss diese Fragen im Prozess präzise darlegen und beweisen können, lediglich pauschale Behauptungen zu diesen Fragen genügen keineswegs. |  |

**§ 108 BetrVG – Sitzungen**

| **Der Wirtschaftsausschuss will einen Sachverständigen hinzuziehen, der Unternehmer ist dagegen und möchte die Kosten nicht tragen** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen bedarf grundsätzlich des Einver­ständnisses des Unternehmers. |  |
| 1. Der Wirtschaftsausschuss hat jedoch einen Anspruch auf Hinzuziehung eines Sachverständigen, soweit die Hinzuziehung zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung des Wirtschaftsausschusses erforderlich ist. |  |
| 1. Im Streitfall hat der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht einzuleiten, um den Unternehmer zur Zustimmung zur Hinzuziehung des Sachverständigen zu verpflichten. |  |
| 1. Im Prozess muss der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat im Einzelnen darlegen, weshalb die Hinzuziehung des Sachverständigen im Einzelnen erforderlich ist. Dabei ist davon auszugehen, dass nach § 107 Abs. 1 BetrVG nur Personen zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses bestellt werden sollen, die die per­sönliche und fachliche Eignung dazu besitzen. Im „Normalfall“ geht das Gesetz also davon aus, dass genügend „Sachverstand“ im Wirtschaftsausschuss vorhanden ist und es einer Sachverständigenhinzuziehung daher „normaler­weise“ nicht bedarf.  * Der Betriebsrat muss daher darlegen, weshalb die Wirtschaftsausschuss­mitglieder über den erforderlichen Sachverstand nicht verfügen (gab es keine entsprechend qualifizierten Personen, die zur Amtsübernahme bereit waren?). * Oder es handelt sich um ein so spezielles Thema, dass selbst die betriebswirtschaftlich informierten Wirtschaftsausschussmitglieder die zur Klärung anstehenden Fragen mit dem vorhandenen Spezialwissen nicht selbst klären können. * Der Betriebsrat muss diese Fragen im Prozess präzise darlegen und beweisen können, lediglich pauschale Behauptungen zu diesen Fragen genügen keineswegs. |  |

| **Der Arbeitgeber verweigert die Einsicht in Unterlagen** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Wenn der Arbeitgeber die Einsichtnahme in Unterlagen verweigert, kann der Betriebsrat die Vorlage der Unterlagen gegenüber dem Wirtschaftsausschuss arbeitsgerichtlich erzwingen. |  |
| 1. Der Arbeitgeber kann einwenden, dass die Vorlage aus Geheimhaltungs­gründen verweigert wird. Dies hat allerdings nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn er konkret darlegen kann, dass ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses unzuverlässig ist. Im Normalfall muss nämlich davon ausgegangen werden, dass die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses ihrer Geheimhaltungspflicht nachkommen. |  |
| 1. Antragsberechtigt ist der Betriebsrat, er kann nur die Vorlage gegenüber dem Wirtschaftsausschuss geltend machen. |  |

**§ 109 BetrVG – Beilegung von Meinungsverschiedenheiten**

| **Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Die Einigungsstelle ist nach § 109 BetrVG nur dann zuständig, wenn die Parteien über die Erteilung einzelner, konkret bezeichneter Auskünfte oder die Vorlage einzelner, konkret bezeichneter Unterlagen streiten. Fallgestaltungen:  * Der Unternehmer erteilt die angeforderten Informationen nicht oder legt die angeforderte Unterlage nicht vor. * Der Unternehmer erteilt die angeforderten Informationen nicht rechtzeitig oder legt die angeforderte Unterlage nicht rechtzeitig vor. * Der Unternehmer erteilt die angeforderten Informationen nicht vollständig oder legt die angeforderte Unterlage nicht vollständig vor. |  |
| 1. Streiten die Parteien über allgemeine Auskünfte oder die Vorlage allgemeiner Unterlagen, ohne diese genau bezeichnen zu können, ist das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren zuständig. |  |

**Der Weg in die Einigungsstelle**

| **To-dos** | **Bemerkungen** | **ok** |
| --- | --- | --- |
| 1. Der Wirtschaftsausschuss will eine bestimmte Unterlage vorgelegt bekommen (z.B. die Jahresbilanz), der Unternehmer legt diese nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vor. |  |  |
| 1. Der Wirtschaftsausschuss informiert hierüber den Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat. |  |  |
| 1. Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat verlangt vom Arbeitgeber die ordnungsgemäße Erteilung der Information/Vorlage der Unterlage. |  |  |
| 1. Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat fordert den Arbeitgeber zu Verhandlungen auf. | Wenn der Unternehmer die Verhandlungen ablehnt, kann der Betriebsrat die Verhandlungen für gescheitert erklären und die Einigungsstelle anrufen. |  |
| 1. Betriebsrat und Unternehmer treten in Verhandlungen ein. Diese sind mit dem ernsten Willen zur Einigung zu führen. Ein Kompromiss um jeden Preis ist nicht erforderlich. | Können sich die Parteien einigen, so kommt zwischen ihnen über den Regelungsgegenstand eine Regelungsabrede zustande. |  |
| 1. Wenn sich die Parteien nicht einigen können, so kann der Betriebsrat die Verhandlungen für gescheitert erklären und die Einigungsstelle anrufen. Hierzu ist ein entsprechender Betriebsrats­beschluss erforderlich. Das Scheitern der Verhandlungen bestimmt sich rein subjektiv, die Verhandlungen sind also gescheitert, wenn eine Partei sie für gescheitert hält. | Lässt sich der Arbeitgeber nicht auf das Einigungsstellenverfahren ein, so muss der Betriebsrat ein arbeitsgerichtliches Einigungsstelleneinsetzungsverfahren einleiten (§ 98 ArbGG). Das Arbeitsgericht setzt dann die Einigungsstelle ein, wenn es feststellt, dass die Einigungsstelle im vorliegenden Fall nicht offensichtlich unzuständig ist. Das Arbeitsgericht bestimmt auch den Vorsitzenden und legt die Anzahl der Beisitzer fest. |  |
| 1. Kontaktaufnahme mit möglichen Einigungsstellenvorsitzenden. Es sollte abgeklärt werden, ob sie zur Übernahme des Amts bereit sind. Gegebenenfalls Kontaktaufnahme mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder einem in Einigungsstellenverfahren erfahrenen Rechtsanwalt, um sich von dort Unterstützung zu holen. |  |  |
| 1. Die Betriebsparteien müssen sich auf die Besetzung der Einigungsstelle einigen, nämlich auf die Person des Einigungsstellenvorsitzenden und die Anzahl der Beisitzer. | Können sich die Betriebsparteien nicht auf den Vorsitzenden und die Anzahl der Beisitzer einigen, so muss der Betriebsrat ein Einigungsstellenein­setzungsverfahren gemäß § 98 ArbGG einleiten. Das Arbeitsgericht setzt dann die Einigungsstelle ein und bestimmt den Vorsitzenden und die Anzahl der Beisitzer. |  |
| 1. Der Betriebsrat muss „seine“ Beisitzer bestimmen und ggf. auch einen Verfahrensbevollmächtigten im Einigungsstellenverfahren.  Der Arbeitgeber kann darauf keinen Einfluss nehmen. Die Einsetzung der Beisitzer erfolgt durch Betriebsrats­beschluss. Achtung: Betriebsexterne Beisitzer haben nur dann einen Honoraranspruch gemäß § 76a BetrVG, wenn der Beschluss über ihre Einsetzung wirksam erfolgt ist! |  |  |
| 1. Der Betriebsrat sollte zusammen mit seinen Beisitzern die Taktik festlegen (siehe die Checkliste Vorbereitung des Einigungsstellenverfahrens unter § 76 BetrVG). |  |  |
| 1. Der Betriebsrat oder der von ihm beauftragte Rechtsanwalt sollte Kontakt mit dem Vorsitzenden aufnehmen und ihn über den Sach- und Streitstand informieren. |  |  |
| 1. Der Vorsitzende der Einigungsstelle wird einen Verhandlungstermin festsetzen und die Beisitzer laden. |  |  |
| 1. Die Einigungsstelle tagt. |  |  |

**§ 110 BetrVG – Unterrichtung der Arbeitnehmer**

| **Streitigkeiten zwischen Unternehmer und Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Hier kommen vor allem Verstöße des Unternehmers bei der Informationserteilung in Betracht, etwa wenn der Unternehmer die Information an die Arbeitnehmer nicht mit dem Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat abstimmt oder gar nicht erteilt. |  |
| 1. Solche Streitigkeiten sind im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu klären. In einem solchen Verfahren ist der Wirtschaftsausschuss selbst kein Beteiligter, insbesondere ist er nicht selbst antragsberechtigt. |  |

| **Der Arbeitgeber unterrichtet entgegen seiner Verpflichtung aus § 110 Abs. 1 BetrVG die Arbeitnehmer nicht schriftlich** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat kann ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht einleiten, um den Arbeitgeber zur Informationserteilung zu verpflichten. |  |
| 1. Im Prozess hat der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat darzulegen, dass im Unternehmen mehr als 1.000 Arbeitnehmer ständig beschäftigt sind.  * Zu den ständig beschäftigten Arbeitnehmern zählen auch Auszubildende und Leiharbeitnehmer (soweit diese länger als drei Monate beschäftigt sind), nicht dagegen Aushilfen. Es ist die „Normalbesetzung“ zugrunde zu legen, außergewöhnliche Personalschwankungen und saisonale Besonderheiten bleiben außer Betracht. * Der Betriebsrat sollte dem Gericht detaillierte Arbeitnehmerlisten mit den Beschäftigungsdaten vorlegen bzw. die vom Arbeitgeber vorgelegten Arbeitnehmerlisten kritisch überprüfen. |  |
| 1. Weiter hat der Betriebsrat darzulegen, dass der Arbeitgeber sich ggf. geweigert hat, eine Abstimmung des Berichts mit dem Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss vorzunehmen. |  |
| 1. Der Betriebsrat hat schließlich darzulegen, dass der Arbeitgeber den Bericht an die Arbeitnehmer nicht (schriftlich) erteilt hat. |  |

| **Einleitung eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens** | **ok** |
| --- | --- |
| 1. Die Verletzung der Unterrichtungspflicht nach § 110 BetrVG stellt gemäß § 121 BetrVG eine Ordnungswidrigkeit dar. Hier kann der Betriebsrat ggf. ein Ordnungswidrigkeitenverfahren gegen den Arbeitgeber einleiten. |  |