

6. August 2012

Informationen zur Wirtschaftslage des Arbeitgebers

Die Beschäftigten und Betriebsräte in Tendenzbetrieben, zu denen die Medienbetriebe gehören, haben nur zwei Möglichkeiten, Informationen über die wirtschaftliche Lage ihres Arbeitgebers zu erhalten: entweder im Rahmen der Betriebsversammlung (§ 43 BetrVG) oder per Handelsregisterauszug (gemäß § 264 a, § 275 und § 325 Handelsgesetzbuch/HGB).

Betriebsversammlung - § 43 BetrVG

§ 43 Abs. 2 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, mindestens einmal im Jahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen des Betriebs sowie über dessen wirtschaftliche Lage und Entwicklung zu berichten. Der Bericht muss den Arbeitnehmern in groben Zügen einen Überblick über die wirtschaftliche Situation des Betriebs und seine voraussichtliche Entwicklung, bestehende Schwierigkeiten, Absatz- und Marktlage, Produktions- und Investitionsvorhaben geben (vgl. Kommentar zum BetrVG von Fitting/Kaiser/Heither, 26. Aufl. 2012, Rz 19 ff zu § 43 BetrVG). Diese Berichtspflicht ist jedoch insoweit eingeschränkt, als dadurch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht gefährdet werden dürfen. Die Berichtspflicht im Rahmen der Betriebsversammlung besteht auch in Tendenzunternehmen - dies entschied das Bundesarbeitsgericht bereits 1977 (BAG - 1 ABR 18/75).

In der Praxis sind die Informationen, die im Rahmen der Betriebsversammlung gegeben werden, in der Regel eher spärlich. Viele Arbeitgeber begründen dies damit, dass es sich um Betriebs- bzw. Geschäftsgeheimnisse handle, so dass sie nicht ausführlicher informieren könnten.

Für einen Zeitschriftenverlag entschied das BAG (6 ABR 46/84 - DJV-Datenbank Juri Nr. 1868), dass die Lohn- und Gehaltsdaten Geschäftsgeheimnisse sind. Begründet wurde dies damit, dass „in einem solchen Betrieb Kosten für die redaktionellen Mitarbeiter weitgehend mit den Produktionskosten identisch sind und von daher wesentliche Kalkulationsfaktoren der Gesamtkosten sind. Über den Gehaltsfaktor wird die Erfüllung des unternehmerischen Zweckes eines Verlags maßgebend bestimmt, in dem hochqualifizierte Mitarbeiter mit guter Kenntnis der Materie (z.B. einer Rundfunk- oder Fernsehzeitschrift) durch weit überdurchschnittliche Entlohnung gehalten oder angewor-

ben werden. Die Gehaltsdaten sind Basis für Überlegungen, wie der Wettbewerbserfolg des anderen geschmälert und der eigene gesteigert werden kann."

Ausreichend für die Einschränkung der Arbeitgeber-Berichtspflicht ist bereits eine Gefährdung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen. Diese muss allerdings nicht nur nach eigener Einschätzung, sondern auch objektiv vorliegen. Ob der Arbeitgeber unzulässigerweise „mauert“, lässt sich im Rahmen der Betriebsversammlung feststellen - vorausgesetzt, die Mitarbeiter beginnen mit dem Arbeitgeber eine Diskussion über den Inhalt seines Berichts. Unterlässt er den jährlichen Informationsbericht, kann dies eine grobe Pflichtverletzung im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG darstellen. Gleiches gilt auch, wenn der Bericht bewusst lückenhaft abgegeben wird. Unvollständige Ausführungen kommen einem nicht abgegebenen Bericht gleich. § 23 Abs. 3 BetrVG sieht in den Fällen der Pflichtverletzung ein Ordnungs- bzw. Zwangsgeld von bis zu 10.000 Euro vor.

Offenlegung der wirtschaftlichen Lage laut Handelsgesetzbuch

Durch die Paragraphen 264 a, 267 ff und 325 ff des Handelsgesetzbuchs (HGB) werden unter anderem Kapitalgesellschaften (im Wesentlichen GmbHs; für AGs – wie z.B. Springer - gilt die Veröffentlichungspflicht ohnehin auf Grund des Aktienrechts) verpflichtet, ihre Jahresabschlüsse offen zu legen.

Seit 2000 müssen zudem auch Gesellschaften, bei denen kein persönlich haftender Gesellschafter existiert, diese Regeln beachten. Die Neuerung fußt auf einer EU-Richtlinie. Im Wesentlichen erfasst die Ausweitung die GmbH & Co. KG. Viele Medienbetriebe sind in dieser Rechtsform organisiert. Bislang mussten sie die Daten nur für den GmbH-Teil der Firma (meist der wirtschaftlich schwächere) offen legen. Hier würde es nun nach den neuen Regeln eigentlich zu einer Ausweitung kommen. Die Verlage haben allerdings ein „Schlupfloch“ im Gesetz entdeckt, so dass sie auch weiterhin nur die Zahlen für den im Regelfall schwächeren GmbH-Teil offen legen müssen. Denn die Regeln über die Kapitalgesellschaften gelten nicht, wenn ein Mensch als persönlich haftender Gesellschafter existiert. So bestellt z.B. Springer bei der Ostsee-Zeitung GmbH & Co. KG den jeweiligen Zeitungsvorstand als persönlich haftenden Gesellschafter und muss daher nur die GmbH-Zahlen veröffentlichen.

Bei der Frage, welche Unterlagen in welcher Form offen gelegt werden müssen, differenziert das HGB nach großen, mittelgroßen und kleinen Kapitalgesellschaften. § 267 HGB umschreibt die Größenklassen folgendermaßen:

Kleine Kapitalgesellschaften sind solche, die mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale nicht überschreiten:

- 4,84 Mio. € Bilanzsumme nach Abzug eines auf der Aktivseite der Bilanz ausgewiesenen Fehlbetrags,
- 9,68 Mio. € Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor Abschluss-Stichtag der Bilanz,
- 50 Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt.

Mittelgroße Kapitalgesellschaften sind jene, die mindestens zwei der drei Merkmale für die kleinen Kapitalgesellschaften überschreiten und mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale nicht überschreiten:

- 19,25 Mio. € Bilanzsumme nach Abzug eines auf der Aktivseite der Bilanz ausgewiesenen Fehlbetrags,
- 38,5 Mio. € Umsatzerlöse in den 12 Monaten vor Abschluss-Stichtag der Bilanz,
- 250 Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt.

Große Kapitalgesellschaften sind solche, die mindestens zwei der drei Merkmale für mittelgroße Kapitalgesellschaften überschreiten. Eine Kapitalgesellschaft gilt stets als große, wenn Aktien oder andere von ihr ausgegebene Wertpapiere in einem Mitgliedstaat der EU zum geregelten Markt zugelassen oder in den geregelten Freiverkehr einbezogen sind. Es ist nicht erforderlich, dass die Papiere an der Börse gehandelt werden.

Die durchschnittliche Zahl der Arbeitnehmer errechnet sich, indem die Zahlen der jeweils zum Quartalsende beschäftigten Arbeitnehmer (einschließlich der im Ausland beschäftigten Personen) addiert werden und die Gesamtsumme anschließend durch vier geteilt wird. Nicht mitgezählt werden allerdings die Auszubildenden.

Umfang der Offenlegung

Die nachfolgenden Daten müssen je nach Gesellschaftsgröße elektronisch an den Betreiber des Bundesanzeigers übermittelt werden. Die Daten können unter www.bundesanzeiger.de abgerufen werden. Bezahlt wird per Kreditkarte, per Lastschrift oder per Telekom-Telefonrechnung.

Bei großen Kapitalgesellschaften handelt es sich um

- die Bilanz samt Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang mit dem Vermerk des Wirtschaftsprüfers,
- den Lagebericht,
- den Bericht des Aufsichtsrats (entfällt in der Regel bei GmbHs, da diese häufig keinen Aufsichtsrat besitzen),
- den Beschluss über die Verwendung des Ergebnisses unter Angabe des Jahresüberschusses oder des Jahresfehlbetrags,
- die Entsprechenserklärung zum Corporate Governance Codex, sofern die Firma an der Börse notiert ist.

Mittelgroße Kapitalgesellschaften müssen dagegen keinen Bestätigungsvermerk des Wirtschaftsprüfers veröffentlichen, es reicht der Bericht des vereidigten Buchprüfers.

Kleine Kapitalgesellschaften haben lediglich den verkürzten Jahresabschluss einschließlich des Anhangs einzureichen. Der Anhang muss keine Angaben zur Gewinn- und Verlustrechnung enthalten.

Frist

Dem digitalen Bundesanzeiger müssen die Daten unverzüglich nach Vorlage an die Gesellschafter, spätestens zwölf Monate nach Ablauf des Bilanzstichtags (im Regelfall ist das Bilanzjahr identisch mit dem Kalenderjahr) offen gelegt werden.

Versäumnis

Der Bundesanzeiger muss die rechtzeitige und vollständige Einreichung der Unterlagen überprüfen. Stellt er einen Verstoß fest, wird die zuständige Behörde, das Bundesamt für Justiz, Bonn, unterrichtet. Sie verhängt ein Bußgeld, und zwar von Amts wegen. Zunächst wird das Bußgeld mit der Aufforderung, die fehlenden Unterlagen innerhalb von sechs Wochen einzureichen, angedroht. Wird die Aufforderung ignoriert, wird das Bußgeld festgesetzt. Es beträgt zwischen 2.500 und 25.000 Euro. Ein Einspruch hat keine aufschiebende Wirkung. Das Zwangsgeld kann wiederholt festgesetzt werden, bis die vorgeschriebenen Daten veröffentlicht werden.

Sachverständige

Betriebsräte können den digitalen Bundesanzeiger jederzeit einsehen. Man kann den Arbeitgeber unter Hinweis auf seine Veröffentlichungspflicht auch auf dem „kleinen Dienstweg“ bitten, die Daten, die er einreichen muss, auch dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen - schließlich kostet es Zeit und Geld der Firma, wenn der Betriebsrat die Daten ausdruckt.

Es ist nicht selbstverständlich, dass jedes Betriebsratsmitglied ausreichende wirtschaftliche Kenntnisse hat, um Bilanzen zu lesen bzw. aus einer Bilanz folgerichtige Schlüsse ziehen zu können. In diesem Fall empfiehlt es sich, einen Sachverständigen hinzuzuziehen.

Ob ein Sachverständiger auf Kosten des Arbeitgebers hinzugezogen werden kann, regelt § 80 Abs. 3 BetrVG: Zum einen muss der Sachverständige zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sein. Zum anderen muss der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung treffen, in der Angaben über das Thema, die Person des Sachverständigen, dessen Kosten und den Zeitpunkt der Tätigkeit enthalten sein sollten.

Der Sachverständige ist nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat die Sachkunde kostengünstiger verschaffen kann (BAG 7 ABR 51/90 - DJV-Datenbank Juri Nr. 9227). Der Betriebsrat ist daher verpflichtet, zunächst den hausinternen Sachverstand zu nutzen.

Das Problem liegt allerdings darin, dass dem Betriebsrat häufig die Sachkompetenz fehlt, um die „richtigen“ Fragen zu stellen. Angesichts dieser Rechtsprechung sind viele Sachverständige bereit, im Vorfeld kostenlos tätig zu werden, um dem Arbeitgeber deutlich zu machen, dass der hausinterne Sachverstand nicht ausreicht, um die Fragen des Betriebsrats zu beantworten.

Der Arbeitgeber kann den Betriebsrat nicht verpflichten, die kostenlosen Beratungsdienste eines Gewerkschaftsvertreters in Anspruch zu nehmen (LAG Hamm 13 TaBV 16/94 - DJV-Datenbank Juri Nr. 9669).

Kommt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, muss der Betriebsrat das Arbeitsgericht bemühen. Eine Einstweilige Verfügung ist möglich, wenn die Gefahr besteht, dass der Arbeitgeber die strittige Maßnahme bereits umsetzt. Der Betriebsrat ist auch berechtigt, zunächst den Sachverständigen zu beauftragen und später durch das Arbeitsgericht klären zu lassen, ob er erforderlich war bzw. ob ein angemessenes Honorar vereinbart wurde. Verliert der Betriebsrat allerdings den Prozess, muss der Arbeitgeber den Sachverständigen nicht bezahlen.

Auch ein Schulungsseminar des Betriebsrats zum Thema wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Unternehmensstrategie

wird von den Gerichten als erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG angesehen. So entschied das LAG Baden-Württemberg (5 TaBV 2/96 - DJV-Datenbank Juri 10464), dass der Betriebsrat die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Unternehmens kennen müsse, damit er in der Lage sei, eine bestehende Gefahr für den Bestand der Arbeitsplätze rechtzeitig zu erkennen. Dies gelte jedenfalls dann, wenn ein Personalabbau angekündigt sei.

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72 - 11