

Der Betriebsrat - was er darf und was nicht

Allgemeines zum Betriebsrat (BR)

Der BR ist die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer (AN) auf Betriebsebene. Die Errichtung von BR ist in Betrieben vorgesehen, in denen

- . zumindest **5 dauernd beschäftigte** und
- . **familienfremde** Arbeitnehmer vorhanden sind (dh die vom passiven Wahlrecht zum BR ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers bleiben außer Betracht), die
- . das **18. Lebensjahr vollendet** haben.

Die Errichtung eines BR ist Sache der **Arbeitnehmerschaft**, nicht aber des Arbeitgebers (AG) bzw der Betriebsleitung. Der AG ist nicht verpflichtet, die Errichtung eines BR zu fördern. Er darf eine von der Arbeitnehmerschaft geplante Betriebsratserrichtung aber auch nicht verhindern, dh er muss sich insofern neutral verhalten.

Diese **Mitwirkungsrechte** der BR sind im **Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)** geregelt und umfassen

- . allgemeine Überwachungs-, Interventions-, Informations- und Beratungsrechte,
- . die Mitwirkung in **sozialen** Angelegenheiten,
- . die Mitwirkung in **personellen** Angelegenheiten sowie
- . die Mitwirkung in **wirtschaftlichen** Angelegenheiten.

Übersichtsliste über die wichtigsten Befugnisse des BR:

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Akkordlöhne	Der AG kann, sofern eine Regelung durch KV oder Satzung nicht besteht, eine Regelung für Akkordlöhne oder sonstige leistungsbezogene Prämien und Entgelte, die auf Arbeitsbewertungsverfahren, statistischen Verfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, nur dann einführen, wenn er zuvor die notwendige und nicht durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzbare Zustimmung des BR in Form einer schriftlichen Betriebsvereinbarung eingeholt hat.	§ 96 Abs 1 Z 4 ArbVG

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Anhörungsrecht	<p>Der AG ist verpflichtet, den BR auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der AN berühren, anzuhören.</p> <p>Neben diesem allgemeinen Anhörungsrecht bestehen auch spezielle Anhörungsrechte, die der AG zum Teil von sich aus gewähren muss, so zB betreffend</p> <ul style="list-style-type: none"> . Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen, . Schutzmaßnahmen für einzelne Arten von Arbeitsplätzen. 	<p>§ 90 Abs 2 ArbVG</p> <p>§ 92a Abs 1 Z 2 ArbVG</p> <p>§ 92a Abs 2 Z 7 ArbVG</p>
Arbeitnehmerschutzvorschriften	<p>Dem BR steht das Recht (aber auch die Pflicht) zur Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften (zB technischer Arbeitnehmerschutz, Arbeitszeit, Ruhebestimmungen etc) zu.</p> <p>Der BR hat auch darauf zu achten, dass</p> <ul style="list-style-type: none">die anwendbaren KV und Betriebsvereinbarungen eingehalten und im Betrieb aufgelegt werden,auch sonstige Rechtsvorschriften, deren Auflage im Betrieb gesetzlich vorgeschrieben ist, tatsächlich aufgelegt werden (zB Arbeitnehmerschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Gleichbehandlungsgesetz, etc). 	<p>§ 89 Z 3 ArbVG</p> <p>§ 89 Z 2 ArbVG</p>
Arbeitsunfälle	<p>Der BR ist durch den AG von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen.</p> <p>Dem BR ist außerdem Einsicht in die Unterlagen über Arbeitsunfälle zu gewähren.</p>	<p>§ 89 Z 3 ArbVG</p> <p>§ 92a Abs 2 Z 1 ArbVG</p>

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Beratungsrecht	<p>Der AG ist verpflichtet, mit dem BR mindestens vierteljährlich - auf Verlangen des BR sogar monatlich - gemeinsame Beratungen über laufende Agenden abzuhalten und den BR dabei von sich aus über wichtige aktuelle Angelegenheiten (zB geplante Betriebsänderungen) zu informieren.</p> <p>Daneben bestehen laut Gesetz noch zahlreiche andere Beratungsrechte in speziellen Einzelfragen, wie zB betreffend</p> <ul style="list-style-type: none"> . Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung, . die beabsichtigte Kündigung eines AN etc. 	<p>§ 92 Abs 1 ArbVG</p> <p>§ 92b ArbVG</p> <p>§ 105 Abs 2 ArbVG</p>
Betriebsänderungen	<p>Der AG hat den BR von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig im Vorhinein zu verständigen, dass eine Beratung über deren Gestaltung noch möglich ist. Als Betriebsänderungen gelten zB</p> <ul style="list-style-type: none"> . Einschränkung und Stilllegung des Betriebes oder von Betriebsteilen, . Massenkündigungen gemäß § 45a AMFG, . Standortverlegung des Betriebes oder von Betriebsteilen, . Zusammenschluss mit anderen Betrieben, . Einführung neuer Arbeitsmethoden, . Änderung der Eigentumsverhältnisse am Betrieb etc. 	§ 109 ArbVG
Betriebsbesichtigungen	<p>Der BR ist durch den AG von behördlichen Betriebsbesichtigungen (zB durch Arbeitsinspektoren, Baubehörde etc) zu verständigen. Er hat das Recht, an solchen Betriebsbesichtigungen teilzunehmen.</p>	§ 89 Z 3 ArbVG

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Betriebsvereinbarungen	<p>Der BR ist aufgrund zahlreicher gesetzlicher und kollektivvertraglicher Vorschriften berechtigt, in arbeitsrechtlichen Belangen in Form von Betriebsvereinbarungen mitzubestimmen.</p> <p>Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist insbesondere für die folgenden, in der Praxis wichtigen Angelegenheiten möglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> . allgemeine Ordnungsvorschriften im Betrieb (zB Rauchverbot) Auswahl der MV-Kasse für die Abfertigung "neu" . generelle Festsetzung der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung . Sozialpläne bei nachteiligen Betriebsänderungen (zB bei Betriebsstilllegung oder Betriebsverlegung) . Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubs (Achtung: Der Zeitraum des konkreten Urlaubsverbrauchs ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren) . Regelung von Aufwandsentschädigungen (zB betriebliche Reisekostenrichtlinien) . betriebliches Vorschlagswesen . Rechtsstellung der AN bei Krankheit und Unfall . Kündigungsfristen (zB verlängerte Arbeitgeberfristen) . Rahmenbedingungen für den Vollübertritt vom alten ins neue Abfertigungssystem (Achtung: Ob aber ein Vollübertritt überhaupt zustande kommt, ist ausschließlich Sache der Einzelvereinbarung zwischen AG und AN) 	<p>§ 97 ArbVG etc, diverse Kollektivverträge</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 1</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 1b</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 2</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 4 und § 109 Abs 3</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 10</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 12</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 14</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 21</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 22</p> <p>§ 97 Abs 1 Z 26</p> <p>ArbVG</p>

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Bilanz	<p>Der AG hat dem BR von sich aus eine Abschrift des Jahresabschlusses (Bilanz, GuV) binnen eines Monats nach dessen Erstellung vorzulegen, wenn es sich um</p> <ul style="list-style-type: none"> . einen Industrie- oder Bergbaubetrieb, . einen Handelsbetrieb, eine Bank oder ein Versicherungsunternehmen mit dauernd mindestens 30 Arbeitnehmern, . einen sonstigen Betrieb mit dauernd mindestens 70 Arbeitnehmern <p>handelt.</p>	§ 108 Abs 3 ArbVG
Dienstwohnung	Die Absicht, eine Werks- oder Dienstwohnung an einen AN zu vergeben, ist dem BR mitzuteilen und mit diesem über Verlangen zu beraten.	§ 103 ArbVG
Disziplinarmaßnahmen	<p>Für die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung ist zwingend die Zustimmung des BR in Form einer schriftlichen Betriebsvereinbarung notwendig.</p> <p>Eine vom AG in konkreten Einzelfällen angestrebte Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (zB Ausschluss des AN von einer freiwilligen Prämie wegen Fehlverhaltens) bedarf der Zustimmung des BR, sofern darüber nicht ohnehin eine mit Zustimmung des BR eingerichtete Stelle entscheidet.</p>	§ 96 Abs 1 Z 1 ArbVG § 102 ArbVG
EDV-unterstützte Erfassung von Arbeitnehmerdaten	Die EDV-unterstützte Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von AN-Daten, die über allgemeine Personendaten und über die für die Dienstverwendung und Abrechnung notwendigen Daten hinausgehen (zB Fragen über die private Vermögenssituation des AN), bedürfen der Zustimmung des BR in Form einer schriftlichen Betriebsvereinbarung.	§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Einstellung von Arbeitnehmern	Siehe unter Stichwort "Neuaufnahme von Personal"	
Einvernehmliche Auflösung	Die einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses bedarf zwar keiner Zustimmung des Betriebsrates . Der AN kann aber vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung verlangen, sich mit dem BR darüber zu beraten. In diesem Fall darf in den nachfolgenden 2 Arbeitstagen keine einvernehmliche Auflösung vereinbart werden ("Sperrfrist").	§ 104a ArbVG
Entlassung	Der AG hat den BR von jeder erfolgten Entlassung unverzüglich zu verständigen. Hat der BR der Entlassung binnen 3 Tagen ausdrücklich widersprochen, kann er die Entlassung auf Verlangen des AN anfechten, wenn die Entlassung ungerechtfertigt erfolgte und ein Anfechtungsgrund iSd § 105 Abs 3 ArbVG vorliegt.	§ 106 ArbVG
Gehaltsabrechnung	Siehe unter Stichwort "Personalverrechnung"	
Gewerkschaft	Der BR kann in allen betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten die zuständige Gewerkschaft oder Arbeiterkammer beiziehen. Der AG ist verpflichtet, den Vertretern der Gewerkschaft oder Arbeiterkammer in diesen Beratungsfällen Zugang zum Betrieb zu gewähren. Der AG muss vorab verständigt werden.	§ 39 Abs 4 ArbVG
Gleitzeit	Die Einführung von Gleitzeit bedarf in Betrieben mit BR dessen Zustimmung in Form einer Betriebsvereinbarung.	§ 4b AZG

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Informationsrecht	<p>Der AG ist verpflichtet, dem BR über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der AN berühren, Auskunft zu erteilen.</p> <p>Daneben bestehen laut Gesetz noch zahlreiche andere Informationsrechte in speziellen Einzelfragen, zB betreffend</p> <ul style="list-style-type: none"> . wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes, . geplanten Betriebsübergang, . betriebliche Berufsausbildung und Schulung . Grenzwertüberschreitungen (bei gefährlichen Arbeitsstoffen, Lärm, etc). 	<p>§ 91 Abs 1 ArbVG</p> <p>§ 108 Abs 1 ArbVG</p> <p>§ 108 Abs 2a ArbVG</p> <p>§ 94 Abs 1 ArbVG</p> <p>§ 92a Abs 2 Z 5 ArbVG</p>
Kontrollmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern	<p>Kontrollmaßnahmen und technische Systeme zur Kontrolle der Arbeitnehmer, die die Menschenwürde berühren, wie zB</p> <ul style="list-style-type: none"> . Tor- oder Taschenkontrollen, . intensive Videoüberwachung, . Abhören von Telefongesprächen, . Arbeitszeiterfassung mittels Fingerscanning etc, <p>bedürfen zwingend der Zustimmung des BR in Form einer schriftlichen Betriebsvereinbarung.</p>	<p>§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG</p> <p>OGH 20. 12. 2006, 9 ObA 109/06d</p>
Kündigung	<p>Der AG hat den BR vor jeder beabsichtigten Arbeitgeberkündigung zu verständigen. Der BR hat daraufhin 5 Arbeitstage Zeit, dazu Stellung zu nehmen. Hat der BR innerhalb dieser Frist einer geplanten Kündigung widersprochen, kann er diese - wenn der AG sie trotz Vorliegens eines Anfechtungsgrundes ausspricht - auf Verlangen des AN binnen einer Woche bei Gericht anfechten.</p>	<p>§ 105 ArbVG</p>

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Lohnabrechnung	Siehe unter Stichwort "Personalverrechnung"	
Pensionskasse	Besteht eine betriebliche Pensionskasse oder eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer außerbetrieblichen Pensionskasse, hat der AG dem BR unaufgefordert den Prüfbericht (bzw dessen Kurzfassung) und den Rechenschaftsbericht der Pensionskasse zu übermitteln.	§ 91 Abs 3 ArbVG
Personalakten	Der BR hat - allerdings nur bei Einverständnis des jeweiligen AN - das Recht, Einsicht in dessen Personalakten (zB betreffend vorgemerkte Verwarnungen, interne Leistungsbeurteilungen etc) zu nehmen.	§ 89 Z 4 ArbVG
Personalfragebögen	Die Einführung von Personalfragebögen, die über allgemeine Personendaten und über die für die Dienstverwendung und Abrechnung notwendigen Daten hinausgehen (zB Fragen über die private Vermögenssituation des AN), bedarf zwingend der Zustimmung des BR in Form einer schriftlichen Betriebsvereinbarung.	§ 96 Abs 1 Z 2 ArbVG
Personalverrechnung	Dem BR steht das Recht zu, in die Gehalts- und Lohnkonten sowie in die für die Bezugsabrechnung erforderlichen Unterlagen (zB Urlaubsaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen, Reisekostenabrechnungen etc), Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Ein direkter elektronischer Zugriff auf das Lohnverrechnungsprogramm steht dem BR aber laut Rechtsprechung nicht zu.	§ 89 Z 1 ArbVG; OGH 4. 6. 2003, 9 ObA 3/03m , ARD 5434/4/2003
Sozialversicherungsvorschriften	Der BR kann die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen (zB korrekte Anmeldung) überwachen. Erforderlichenfalls kann er bei der GKK intervenieren.	§ 89 Z 3 ArbVG § 90 Abs 1 ArbVG

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Streik	<p>Aufgrund der betriebsverfassungsrechtlichen Friedenspflicht ist dem BR die Organisation eines Streiks oder ähnlicher Kampfmaßnahmen untersagt.</p> <p>Dem BR ist es daher zB nicht erlaubt, rufschädigende Flugblätter an Kunden des AG zu verteilen.</p>	<p>§ 39 Abs 1 ArbVG</p> <p>OGH 19. 11. 2003, 9 ObA 125/03b, ARD 5472/5/2004</p>
Urlaubsumstellung	<p>Die Umstellung des Urlaubsjahres vom individuellen Arbeitsjahr der AN auf das Kalenderjahr (oder zB auf das Geschäftsjahr) bedarf - mangels kollektivvertraglicher Regelung - der Zustimmung des BR in Form einer schriftlichen Betriebsvereinbarung.</p> <p>Achtung: Erfolgt die Umstellung bloß auf Basis von Einzeldienstverträgen oder Betriebsübung, muss für das "Rumpfurloabsjahr" (= Kalenderjahr der Urlaubsumstellung bzw des Eintritts des jeweiligen AN) ein voller Jahresurlaub gewährt werden.</p>	<p>§ 2 Abs 4 UrlG</p> <p>OGH 23. 1. 2003, 8 ObA 3/03d , PVP 2/2003, 11</p>
Versetzung	<p>Unbefristete oder zumindest 13-wöchige Versetzungen</p> <ul style="list-style-type: none"> . bedürfen im Falle einer Verschlechterung für den AN der vorherigen Zustimmung des BR; . müssen im Falle einer verbessernden bzw zumindest gleichwertigen Versetzung des Arbeitnehmers dem BR mitgeteilt und auf dessen Verlangen mit ihm beraten werden. 	<p>§ 101 ArbVG</p>

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats von A bis Z		Rechtsgrundlage
Wohlfahrts- einrichtungen	<p>Der BR ist berechtigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> . Wohlfahrtseinrichtungen (zB Betriebsküche, Betriebskindergarten, Pendlerbusse, Darlehensaktionen etc) selbst zu errichten und zu verwalten, . an der Verwaltung betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen und die Abschaffung solcher Einrichtungen unter bestimmten Voraussetzungen bei Gericht anzufechten. 	<p>§ 93 ArbVG</p> <p>§ 95 ArbVG</p>

Quelle: Der Betriebsrat - was er darf und was nicht -- PVP 2007 Heft 4, 92