AK Z'Nüne

Dienstag, 11.11.2025
Dr. Tamara Thöny-Maier

ak-vorarlberg.at

AK VORARLBERG

Rechte des Betriebsrates und betriebliche Mitbestimmung

AK VORARLBERG

Befugnisse des Betriebsrats

I. Allgemeine Befugnisse
II. Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten
III. Mitwirkung in personellen Angelegenheiten
IV. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

I. Allgemeine Befugnisse

Allgemeine Befugnisse

1. Überwachung
2. Intervention
3. Allgemeine Information
4. Beratung
5. Arbeitsschutz
6. Betriebliche Frauenförderung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf
7. Errichtung und Verwaltung Wohlfahrtseinrichtungen AN

1. Überwachungs-recht § 89 ArbVG

- → Einhaltung Rechtsvorschriften (Verfassung, Gesetz, KV, BV)
- → Einsichtsrecht Unterlagen Berechnung Bezüge und in andere vorgeschriebene Aufzeichnungen
- → Kontrolle Möglichkeit Einsichtnahme in KV und BV
- → Kontrolle Einhaltung Vorschriften AN-Schutz und Sozialversicherung
- → Überwachung der Berufsausbildung
- → Besichtigungsrecht Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze
- → Recht auf unverzügliche Information bei Arbeitsunfällen
- → Teilnahme an behördlichen Betriebsbesichtigungen, die AN-Interessen berühren

2. Intervention § 90 ArbVG

- → § 90 ArbVG Recht in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen
- → Maßnahmen zur Einhaltung/Durchführung Rechtsvorschriften beantragen.
- → Vorschläge betreffend Verbesserung Arbeitsbedingungen betriebliche Ausbildung, Verhütung von Unfällen und menschengerechte Arbeitsgestaltung erstatten.
- → Maßnahmen zugunsten AN beantragen
  - → Betriebsinhaber verpflichtet anzuhören.

3. Allgemeine Information § 91 ArbVG

- → Betriebsinhaber ist verpflichtet, BR über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.
- → BI zu Mitteilung an BR verpflichtet, welche Arten von personenbezogenen AN-Daten automationsunterstützt aufgezeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen vorgesehen. BR sind auf Verlangen Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen.

4. Beratung
§ 92 ArbVG

- → vierteljährlich, auf Verlangen BR monatlich:
- → Lfd. Angelegenheiten, allg. Grundsätze d. Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht und Gestaltung Arbeitsbeziehungen. Info wichtige Angelegenheiten.
- → Auf Verlangen erforderliche Unterlagen.

5. Arbeitsschutz
§ 92a ArbVG

- → BR ist in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten.
- → Bei Auswahl PSA zu beteiligen
- → Bei Planung/Einführung neuer Technologien, Ermittlung und Beurteilung Gefahren, Festlegung Maßnahmen, Planung und Org. Unterweisung zu beteiligen.
- → Recht auf Beiziehung Arbeitsinspektorat
- → Ohne Beratung mit BR/Arbeitsschutzausschuss vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften/Arbeitsmediziner -> Rechtsunwirksamkeit
- → BR kann Befugnisse an SVP delegieren (Beschluss, mind. Hälfe anwesend, Mehrheit Stimmen)

6. Frauenförderung § 92b ArbVG

→ Maßnahmen für bessere Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf
Einstellungspraxis, Aus- und Weiterbildung, Aufstieg, Unterrepräsentation Frauen an Gesamtzahl bzw. bestimmten Funktionen, sonst bestehenden Benachteiligung. Maßnahmen für bessere Vereinbarkeit zu beraten

→ Vorschlagsrecht BR

→ Freiwillige BV: Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit Betreuungspflichten und Beruf

7. Errichtung und Verwaltung Wohlfahrts-einrichtungen AN § 93 ArbVG

- → Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der AN **durch BR**
- → Bsp.: Kantine, Kindergarten Fitnesscenter, Ferienheim, Werksbusse, Betriebszahnarzt etc.
- → Kein Mitspracherecht AG -> Einrichtungen des BR

II. Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

1. Betriebliche Berufsausbildung und Schulung
2. Wohlfahrtseinrichtungen
3. **Betriebsvereinbarungen**

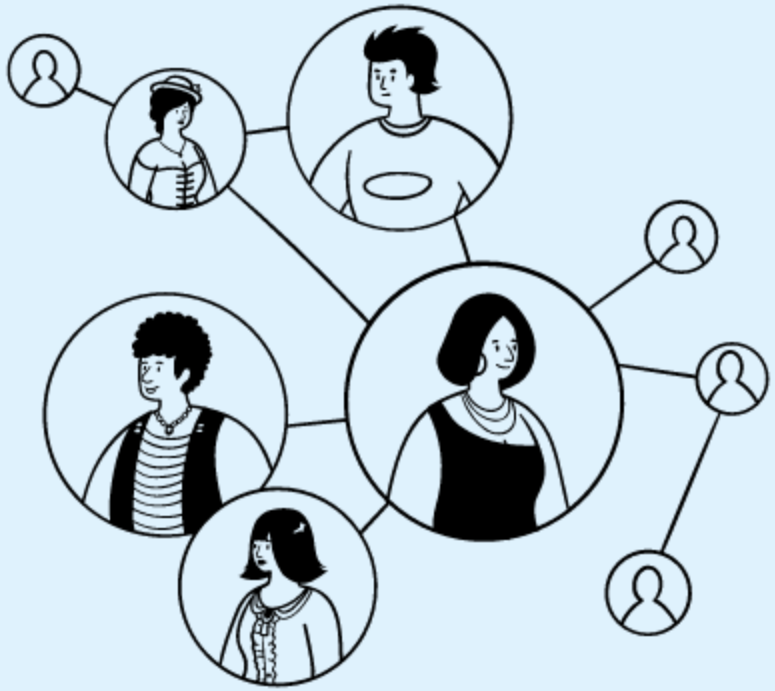
1. Betriebliche Berufsausbildung und Schulung § 94 ArbVG

- → Info über geplante Maßnahmen
- → Vorschläge und Anträge BR beraten
- → Mitwirkungsrecht BR – BV möglich
- → Teilnahme an Gesprächen mit AMS
- → Recht zur Teilnahme an Verwaltung
- → Anfechtung Auflösung bei Gericht

2. Wohlfahrts-einrichtungen § 95 ArbVG

- → Recht zur Teilnahme an der Verwaltung **betriebseigener** Wohlfahrtseinrichtungen
- → BV (Schlichtungsstelle)
- → Anfechtung Auflösung bei Gericht

III. Mitwirkung in personellen Angelegenheiten



Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

1. Personelles Informationsrecht
2. Mitwirkung bei Einstellung
3. Mitwirkung bei Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall
4. Mitwirkung bei Versetzungen
5. Mitwirkung Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

6. Mitwirkung Vergabe Werkswohnungen
7. Mitwirkung Beförderung
8. Mitwirkung einvernehmliche Auflösung
9. Anfechtung Kündigung
10. Anfechtung Entlassung

1. Personelles Informationsrecht § 98 ArbVG

→ BR ist über künftigen Bedarf an AN und die dazu erwogenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

2. Mitwirkung bei Einstellung § 99 ArbVG

- → BR kann Ausschreibung vorschlagen.
- → Info über geplante Einstellungen.
- → BR kann Beratung über einzelne Einstellung verlangen.
- → Einstellung mitzuteilen an BR mit Verwendung, Einstufung, Gehalt, Probezeit und Befristung.
- → Info über Einsatz überlassene AN.

3. Mitwirkung bei Leistungsentgelten im Einzelfall § 96 Abs 1 Z 4

- → Akkord-, Stück- und Geringlöhne akkordähnliche Prämien/Entgelte, die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen.
- → (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung.
- → Nur mit Zustimmung BR möglich!

4. Mitwirkung bei Versetzungen § 101 ArbVG

- → Verschlechternde Versetzung auf Dauer
- → Zustimmung BR erforderlich (ersetzbar durch Gericht)
- → Information auch wenn nicht verschlechternd

5. Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaß-nahmen § 102 ArbVG

- → BR hat an Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken
- → Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen.
- → Zustimmung BR oder mit Zustimmung BR eingerichtete Stelle.

6. Mitwirkung Vergabe Werkswohnungen § 103 ArbVG

- → Mitteilung beabsichtigte Vergabe
- → Auf Verlangen beraten
- → Richtlinien zur Vergabe

7. Mitwirkung Beförderung § 104 ArbVG

→ Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat ehestmöglich **mitzuteilen** und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu **beraten**.

→ Vertraulichkeit ist zu wahren.

8. Mitwirkung einvernehmliche Auflösung § 104a ArbVG

→ Auf Verlangen AN Beratung mit BR.

→ Sperrfrist für e.L. bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit.

9. + 10. Anfechtungen §§ 105, 106 ArbVG

- → Vorverfahren
- → Beschluss BR über Stellungnahme (grds. einfache Mehrheit, aber bei Zustimmung 2/3-Mehrheit)
- → bei Widerspruch BR Aufforderung AN an BR
- → Klage BR oder AN

IV. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten § 108 ArbVG

- → Information an BR über wirtschaftliche Lage einschließlich finanzieller Lage
- → voraussichtliche Entwicklung
- → Auftragsstand, Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes; auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über die Information zu beraten.
- → Anregungen und Vorschläge durch BR um Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Auf Verlangen BR Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
- → Jahresabschluss!
- → § 45a AMFG

Die Betriebs-vereinbarung

AK VORARLBERG

Die Betriebs-vereinbarung

- → Schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat
- → Auflagepflicht (auch bei Änderungen)
- → Information an Belegschaft über Abschluss und über Zeit und Ort der Einsichtnahme

Beschlussfassung Betriebsrat

- → In der Regel Anwesenheitserfordernis: mindestens Hälfte der Mitglieder
- → In der Regel einfache Stimmenmehrheit
- → Dokumentation

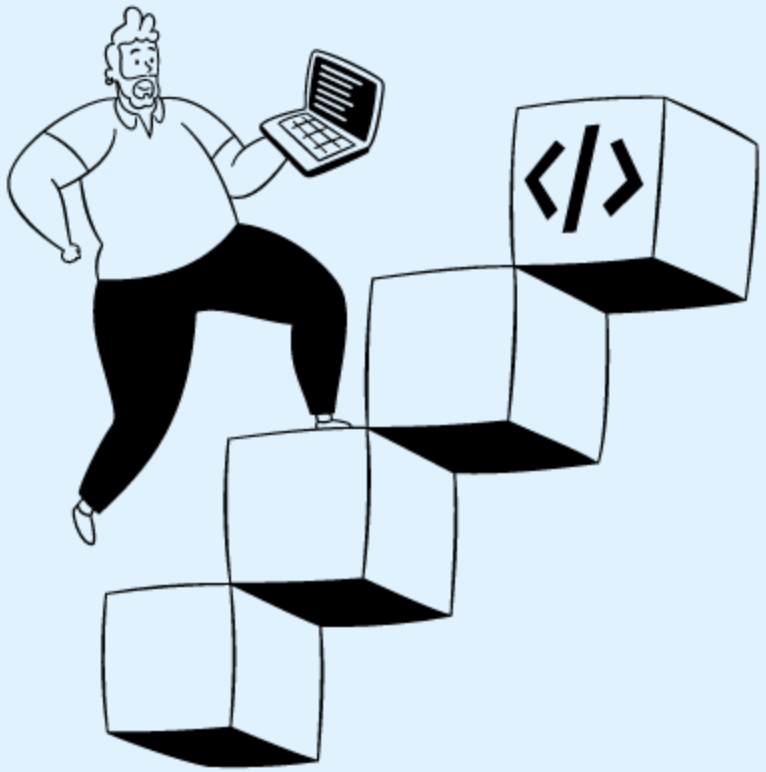
Arten von Betriebs-vereinbarungen

Unterscheidung nach

→ Durchsetzungsmöglichkeit

→ nach Art der Rechtsgrundlage

Unterscheidung nach Durchsetzbarkeit



Unterscheidung nach Durchsetzbarkeit

1. Notwendige BV
2. Notwendige erzwingbare BV
3. Erzwingbare BV
4. Freiwillige BV

1. Notwendige BV

- → Disziplinarordnung
- → Personalfragebögen
- → Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren
- → Akkord/-ähnliche

2. Notwendig erzwingbare BV

→ Datenverarbeitungssystem

→ Personalbeurteilungssystem

3. Erzwingbare BV

- → Allgemeine Ordnungsvorschriften
- → Arbeitskräfteüberlassung
- → Mitarbeitervorsorgekasse

- → Verteilung Arbeitszeit
- → Abrechnung und Auszahlung Bezüge
- → Sozialplan
- → Art/Umfang Teilnahme BR an betrieblichen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen

- → Benutzung Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel
- → Belastungen durch Nacht- schwerarbeit

4. Freiwillige BV I

- → Werkwohnungen
- → Gesundheitsschutz
- → Menschengerechte Arbeitsgestaltung
- → Grundsätze Urlaubsverbrauch
- → EFZ bei Betriebsversammlung
- → Aufwandsentschädigungen
- → vorübergehende Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit
- → betriebliches Vorschlagswesen
- → Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen
- → Gewinnbeteiligung, Leistungs- und erfolgsbezogene Prämien und Entgelte
- → Sicherung eingebrachter Gegenstände
- → betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen

4. Freiwillige BV II

- → Errichtung von und Beitritt zu Pensionskassen
- → Abschluss betrieblicher Kollektivversicherung
- → Mitwirkung BR an Planung und Durchführung betrieblicher Berufsausbildung, betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen, Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung
- → betriebliches Beschwerdewesen
- → Rechtsstellung bei Krankheit und Unfall
- → Kündigungsfristen
- → Klarstellung KV-Zugehörigkeit
- → Beibehaltung Zuständigkeit
- → Frauenförderpläne, Vereinbarkeit Betreuung/Beruf
- → Übertritt Abfertigung neu
- → Telearbeit

Unterscheidung nach gesetzlicher Grundlage

Unterscheidung nach gesetzlicher Grundlage

- → EFZG/AngG
- → Urlaubsgesetz
- → AZG/ARG
- → AZ-Verkürzung (Solidaritätsprämienmodell §13 AVRAG)

Betriebsvereinbarung außerhalb Abschluss-kompetenz

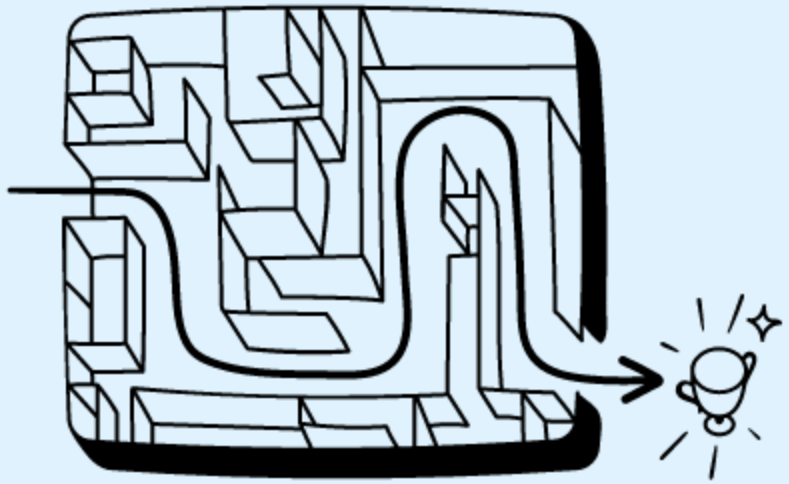
AK VORARLBERG

Betriebsvereinbarung außerhalb Abschlusskompetenz

Beispielsweise

- → Freiwillige Sozialleistungen
- → Betriebliche Lohn- und Gehaltsordnungen
- → Ausweitung Mitwirkungsrecht BR
- → Sabbatical

Effektive Nutzung der Mitwirkungsrechte



Standortanalyse
Strategieplanung
Umsetzung
Kommunikation
Evaluierung

- → Etablierter Betriebsrat vs. neu gegründete Körperschaft
- → Rollenverteilung in Gremium, Aufgabenteilung, Ziele setzen
- → Fachliches Wissen aneignen und/oder extern beiziehen
- → Verhandlungen führen
- → Erfolge kommunizieren
- → Eigene Tätigkeit evaluieren, Ergebnisse der Evaluierung umsetzen

Projektmanagement

- → Projekt initialisieren: Sponsor, Beteiligte, Recherche, Projekt schriftlich festhalten, Machbarkeitsstudie, Kosten-Nutzen, Risikoanalyse, Projektcharta mit Zielen, Budget und Zeitplanung)
- → Projekt planen (Projektstrategieplan: klare Ziele definieren)
- → Projektdurchführung: gesammelte Informationen einsetzen um Projekt innerhalb des vorgegebenen Zeitraums durchzuführen - klare Kommunikation Zeitleiste an externe Stellen
- → Projektleistung (Effektivität messen anhand KPIs)
- → Projektabschluss Nachbesprechung

Beispiel Betriebs-versammlung

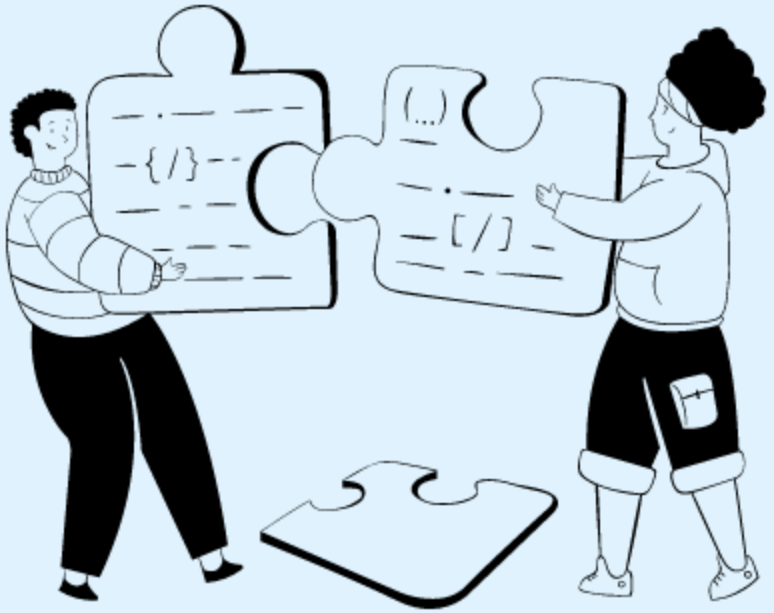
- → Projektstart: Themen, Botschaften, Termin, Ort
- → Projekt planen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten klären: Tagesordnung erstellen, Präsentation, Technik, Herrichten der Räumlichkeiten
- → Umsetzung: Zeitplan einhalten, Fortschritt überprüfen, geordneter und strukturierter Ablauf
- → Projektleistung: Teilnahme
- → Projektabschluss Nachbesprechung, Ergebnisse in nächste Veranstaltungsplanung einbeziehen.

Grenzen der Mitwirkung

Grenzen

- → Höherrangiges Recht (Gesetz/KV)- Stufenbau der Rechtsordnung
- → Günstigkeitsprinzip
- → Verschwiegenheitspflicht
- → Beschluss des Gremiums
- → Organzuständigkeit
- → Friedenspflicht
- → Keine persönlichen Vorteile lukrieren
- → Einzelne Arbeitnehmer bevorzugen oder benachteiligen
- → Kein Weisungsrecht gegenüber Mitarbeitern
- → Keine Kündigungen, Verwarnungen, Versetzungen aussprechen

Herangehensweise in der betrieblichen Praxis



inhaltlich entnommen der Checkliste BV aus Fritsch/Haslinger/Müller,
Leitfaden BV, 3. Auflage, ÖGB-Verlag

AK VORARLBERG

Herangehensweise in der betrieblichen Praxis am Beispiel BV

1. **Was** ist gewollt?
2. Von **wem**?
   - Initiative Dienstgeber
   - Initiative Betriebsrat
   - Initiative Belegschaft
3. Ist die BV **MUSS** oder **KANN**?
4. **Welche Art** von BV?
5. **Konkrete Forderungen?**
6. **Was wenn** keine BV abgeschlossen wird?
7. Sind andere Rechtsquellen zu beachten?
   Rechtliche Verpflichtung?
8. Inhaltliches
   - Must-haves und
   - No-gos

Konkrete Vorbereitung

- → Diskussion
- → Meinungsbildung
- → Erfahrungen
- → Expertenrat
- → Prioritäten
- → Zeitplan
- → Aufgabenverteilung

Verhandlung

- → Entwurf erstellen/ überprüfen
- → Beteiligung Mitarbeiter
- → Verhandlung/Rollen/Zeitplan
- → Durchsetzen/Abwehren

Inhalt

- → Zweck
- → Mittel
- → Vor- und Nachteile
- → Geltungsbereich (zeitlich/örtlich/persönlich)

- → Unterschrift
- → Veröffentlichung
- → begleitende Kommunikation
- → Evaluierung

Buchtipps

→ Staufer, Betriebsrat - Deine Rechte

→ Kallab/Ullmann/Hruska-Frank, Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort

→ Fritsch/Haslinger/Müller, Leitfaden Betriebsvereinbarungen

Verwendete Quellen

- → ifb | Auf dem Prüfstand: Projektmanagement im Betriebsrat | Betriebsrat
- → Die Betriebsvereinbarung als Projekt - Hans-Böckler-Stiftung
- → Kallab/Ullmann/Hruska-Frank, Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort
- → Fritsch/Haslinger/Müller, Leitfaden Betriebsvereinbarungen

Für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der Inhalte wird trotz sorgfältiger Bearbeitung keine Haftung übernommen. Es wird, soweit gesetzlich zulässig, jede Haftung für durch die Nutzung und Verwendung der Inhalte dem Kunden und/oder Benutzer oder Dritten entstehende Schäden ausgeschlossen. Alle Angaben in den Inhalten erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung somit ohne Gewähr.

AK VORARLBERG

Vielen Dank