

I. Einleitung

Der Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft im Betrieb kommt eine große Bedeutung zu, weil dadurch ein **Interessenausgleich** zwischen AG (BI) und AN (MA) erwirkt werden soll. Sofern in betriebsratspflichtigen Betrieben ein BR errichtet ist, hat dieser die Aufgabe, die **wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der AN** wahrzunehmen und zu fördern. Damit die von den AN gewählten Interessenvertretungsorgane diese Aufgabe wahrnehmen können, werden diesen Befugnisse eingeräumt, deren Kern in der Betriebsverfassung, dem II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), in den §§ 89 ff ArbVG niedergelegt ist.

Diese Mitwirkungsrechte sind im ArbVG in die Kategorien „**Allgemeine Befugnisse**“, „**Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten**“, „**Mitwirkung in personalen Angelegenheiten**“ und „**Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**“ unterteilt. Diese praxisferne Aufteilung stellt die nach Personalmanagementphasen und mit Personalmanagementinstrumenten arbeitenden PersonalistInnen vor die Unsicherheit, nicht zu wissen, in welchem Personalmanagementabschnitt Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung in welchem Ausmaß und in welcher Intensität bestehen bzw welche Personalmanagementinstrumente in welcher Form zustimmungs- oder rein informationspflichtig sind. Unterschiedliche Ansichten zwischen Personalabteilung und BR sowie die **zweiseitig zwingende Wirkung der Betriebsverfassung**, die individuelle Absprachen zwischen den Parteien bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nicht zulässt, können in der Praxis zu erheblichem Auseinandersetzungen und nachhaltigen Schäden für das gesamte Unternehmen führen. Deshalb ist die Aufarbeitung dieser Fragestellung aktuell wie auch von hoher praktischer Relevanz.

Demnach ist es das Ziel, festzustellen, inwiefern die beiden Themenbereiche „**Personalmanagement**“ und „BR“ (gemeint ist die „**betriebliche Mitwirkung von Belegschaftsorganen**“) **miteinander zusammenhängen** bzw verwoben sind. Dargelegt werden soll, inwiefern – Ausmaß und Intensität betreffend – allgemeine, soziale, personelle oder wirtschaftliche Mitwirkungsbefugnisse der Belegschaft im Personalmanagementprozess bestehen. Zu diesem Zweck werden die den jeweiligen Personalmanagementphasen zuordenbaren **Personalmanagementinstrumente** auf die **Mitwirkungspflicht der Belegschaftsvertretung** untersucht. Bestehen Mitwirkungsbefugnisse, soll deren Intensität bestimmt und sollen die daraus resultierenden Rechte und Pflichten aufgezeigt und anhand praxisnaher Bsp erläutert werden.

Im ersten Teil (Kap II, III und IV) werden **Begriffsdefinitionen** zu den Themen Personalmanagement, BR und betriebliche Mitwirkung gegeben. Der zweite Teil (Kap V) behandelt überblicksartig die wichtigsten Punkte der **Kommunikation zwischen BI und BR**, während der dritte Teil (Kap VI) dazu dient, die in den jeweiligen Personalmanagementphasen bestehenden **Personalmanagementinstrumente** auf Umfang und Intensität einer eventuell bestehenden Mitwirkungspflicht zu untersuchen und unter Beiziehung von Gesetzeserläuterungen, aktueller Jud und anhand juristischer Auslegungsregelungen kurz und praxisnahe zu erläutern.

II. Personalmanagement

Wird heute von Personalmanagement gesprochen, ist zugleich **Human Resource Management** gemeint. Dieser Begriff entwickelte sich in den USA und wurde als Oberbegriff für Methoden zur gezielten Förderung und Entwicklung von MA verstanden. MA sollten als Kapital des Unternehmens in strategischer Hinsicht im Unternehmen eingesetzt werden. Sollte in einem ersten Schritt nur die Leistungsverbesserung von FK erstreckt werden, weitete sich die Förderung in einem zweiten Schritt auch auf andere Beschäftigtengruppen aus.

Personalmanagement ist ein Teil des übergreifenden Managementsystems und -prozesses. Diese faktische **Integration der Personalfunktion in den obersten Managementbereich** bedeutet, dass die Formulierung der betrieblichen Strategien, die Gestaltung der Organisationsstruktur, die Entscheidung über Standorte etc auch durch PersonalmanagerInnen auf der obersten Ebene mitbestimmt werden. **Personalaufgaben** sind demnach nicht mehr allein Angelegenheit der Personalabteilung, sondern stehen in der **Verantwortung einer jeden FK**. Unter dem Begriff „Management“ versteht man die Summe von (Führungs-)Tätigkeiten zur Führung eines Betriebes, Personalmanagement meint Führungstätigkeiten für das Personal.¹

Die Aufgabe des Personalmanagements besteht also darin, die **richtigen MA zu finden**, für die reibungslose **Koordination** dieser zu sorgen, sie zu **entwickeln, leistungsbereit zu halten**, an das **Unternehmen zu binden** und möglichst lange **leistungsfähig zu halten**. Sie lässt sich in unterschiedliche Phasen, sog Handlungsfelder unterteilen, die in der Literatur unterschiedlich bezeichnet werden, aber im Endeffekt einheitlich dieselben Themenbereiche abbilden. Diese sind **Personalplanung, Personalsuche und -auswahl, Personaleinführung, Personalverwaltung, Personalentwicklung, Vergütung und Personalfreisetzung**. Um die Beschäftigung und Umsetzung dieser Themen, das ist die Personalarbeit, im Unternehmen sicherzustellen, bedarf es bewährter Instrumente, Methoden und Werkzeuge. Instrumente prägen und unterstützen das Verhalten von MA und FK und tragen zur Stabilisierung des Personalmanagementprozesses bei. Als Bsp können das Vorstel-

1 *Berthel/Becker, Personalmanagement*¹⁰ (2013) 13 f.

lungsgespräch, das Mitarbeitergespräch,² Zielvereinbarungen, Mitarbeiterbefragungen,³ Stärke-Schwächen-Analysen und dgl erwähnt werden.⁴

-
- 2 Dieser Begriff wird nicht in geschlechtsneutraler Schreibweise dargestellt, da es sich um einen in der Branche in dieser Form verwendeten Fachbegriff handelt, der so beibehalten werden soll.
 - 3 Dieser Begriff wird nicht in geschlechtsneutraler Schreibweise dargestellt, da es sich um einen in der Branche in dieser Form verwendeten Fachbegriff handelt, der so beibehalten werden soll.
 - 4 *Kosel/Weißeneder*, Das NPM-Konzept – engagierte Mitarbeiter sind kein Zufall, in *Weißeneder/Kosel* (Hrsg), Nachhaltiges Personalmanagement in der Praxis: Mit Erfolgsbeispielen mittelständischer Unternehmen (2010) 20 f.

III. Betriebsrat

Der BR ist das **Belegschaftsvertretungsorgan auf Betriebsebene**.⁵ In jedem **Betrieb**,⁶ in dem **dauernd mindestens fünf stimmberechtigte AN**⁷ beschäftigt werden, sind Organe der Arbeitnehmerschaft⁸ zu bilden (§ 40 Abs 1 ArbVG). Auch wenn diese Norm als Verpflichtung konzipiert und gedacht ist, stellt sie die Nichterrichtung von Belegschaftsvertretungen nicht unter eine bestimmte Sanktion.⁹ Das ist der Grund, weshalb derzeit in nur rund 55 %¹⁰ der österreichischen betriebsratspflichtigen Betriebe Belegschaftsorgane errichtet sind. Sind die Voraussetzungen des § 40 Abs 1 ArbVG somit erfüllt, werden regelmäßig neben der **Betriebsversammlung**, bestehend aus der Gesamtheit der AN im Betrieb, der **Wahlvorstand**, der **BR** und die **RechnungsprüferInnen** gebildet.¹¹ Drei dieser vier aufgezählten Organe werden grds im betrieblichen Alltag nur relativ selten tätig: die Betriebsversammlung in den Fällen des § 42 Abs 1 ArbVG (Aufgaben der Betriebsversammlung), der Wahlvorstand bei der Betriebsratswahl (idR alle vier Jahre) und die RechnungsprüferInnen zur Überprüfung der Verwaltung des Betriebsratsfonds (idR einmal pro Monat). Beim BR verhält es sich anders: Dieser verfügt über umfangreiche Rechte und Pflichten im betrieblichen Alltag und soll als Gegengewicht zum/zur BI fungieren.

-
- 5 Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfasst, ist unter bestimmten Voraussetzungen ua ein Zentralbetriebsrat zu bilden. In Konzernen kann ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Weitere zu bildende Belegschaftsorgane finden sich in der Europäischen Betriebsverfassung mit zB dem Europäischen Betriebsrat.
 - 6 Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse verfolgt, sei es mit oder ohne Erwerbsabsicht (§ 34 Abs 1 ArbVG). Zum Betriebsbegriff existiert umfangreiche Jud. Bei Schwierigkeiten iZm der Feststellung eines Betriebes kann beim ASG ein Feststellungsverfahren angeregt werden (§ 34 Abs 2 und 3 ArbVG).
 - 7 Stimmberechtigte AN sind AN, die den Begrifflichkeiten der §§ 36 und 49 Abs 1 ArbVG unterliegen. Gemeint sind damit zum einen all jene AN, die im Rahmen eines Betriebes beschäftigt sind, mit Ausnahme von ua leitenden Angestellten, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht, oder Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden. Zum anderen müssen diese AN die Stimmberechtigung zur Betriebsversammlung besitzen. Diese ist mit der Vollendung des 18. Lebensjahres und der Beschäftigung im Betrieb am Tag der Betriebsversammlung gegeben, wobei Familienangehörige des/der BI außer Betracht bleiben (§ 40 Abs 1 iVm § 53 Abs 3 Z 1 ArbVG).
 - 8 Die im Folgenden benutzten Begriffe „BR“, „Belegschaftsvertretung“ und „Belegschaftsorgane“ werden synonym für „Organe der Arbeitnehmerschaft“ verwendet.
 - 9 *Löschnigg, Arbeitsrecht*¹² (2015) 10/004.
 - 10 Arbeitsklima Index April 2015, www.arbeitsklima.at (31.1.2016).
 - 11 Vertretungsorgane auf Unternehmens-, Konzernebene und im europäischen Zusammenhang werden hier aus Rücksicht auf den Umfang des Werkes bewusst ausgeblendet.

IV. Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte des Betriebsrates

A. Die Bedeutung der Mitwirkung der Belegschaft

Fraglich ist nun, welche **Aufgaben**¹² dem BR¹³ als Vertretungsorgan der Belegschaft zukommen. In § 38 ArbVG ist die umfassende Interessenvertretungsaufgabe normiert, wonach der BR die **wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der AN im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern** hat. Damit soll auch ein Interessenausgleich zwischen BI und Belegschaft erzielt werden, der im Wohle der AN des Betriebes liegt (§ 39 Abs 1 ArbVG).¹⁴ Von großer Bedeutung ist, dass nicht alle Teile der Belegschaft eines Betriebes vom BR vertreten sind. **AN iSd Betriebsverfassung** sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der HeimarbeiterInnen ohne Unterschied des Alters (§ 36 Abs 1 ArbVG). Bestimmte Personen, wie etwa **leitende Angestellte**, denen maßgebender Einfluss auf die Führung eines Betriebes zusteht, **VolontärInnen, BetriebspensionistInnen**,¹⁵ **ausgeschiedene AN**¹⁶ etc sind vom **ArbeitnehmerInnenbegriff des § 36 ArbVG ausgenommen**. Auch eventuell abgeschlossene BV¹⁷ kommen für diesen Personenkreis grds nicht zur Anwendung.

Im 3. Hauptstück der Betriebsverfassung (II. Teil des ArbVG) wird der **Kern der Befugnisse**,¹⁸ die zur Erfüllung dieser Interessenvertretungsaufgabe dienen, dargestellt.¹⁹ Sie unterteilen sich in „**Allgemeine Befugnisse**“, „**Mitwirkung in**

12 Die im Folgenden benutzten Begriffe „Aufgaben“, „Befugnisse“, „Mitwirkungsrechte“, „Mitwirkungsbefugnisse“ werden synonym verwendet. Das Mitentscheidungsrecht hingegen, als stärkstes Mitwirkungsrecht, wird ausdrücklich als solches bezeichnet, denn in diesen Fällen tritt der BR neben dem/der BI gleichberechtigt auf (§ IV.B.5.a).

13 Im Folgenden wird nur auf die Befugnisse des BR, nicht auf jene der Behindertenvertrauenspersonen, der Jugend-, Unternehmens- oder Konzernvertretung eingegangen.

14 *Löschnigg*, Arbeitsrecht 11/003; *Reissner* in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2² (2011) § 89 ArbVG Rz 5.

15 OGH 17.3.1999, 9 Oba 16/99i, DRdA 2000, 171 = infas 1999 A 87; OGH 29.3.2006, 9 Oba 195/05z, SZ 2006/49.

16 OGH 15.2.2001, 8 Oba 182/00y, infas 2001, A 47.

17 BV sind schriftliche Übereinkünfte, die vom/von der BI und dem BR in gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Angelegenheiten abgeschlossen werden (§ 29 ArbVG). Beide Parteien stehen einander als gleichberechtigte Vertragsparteien gegenüber.

18 Der Begriff „Befugnis“ gilt im Folgenden als genereller Überbegriff für die dem BR zukommenden Aufgaben (§ auch FN 12). In den nächsten Kap folgt die Präzisierung des Terminus durch die Einteilung der Befugnisse nach ihrer Intensität (IV.B).

19 840 BlgNR 13. GP 70.

sozialen Angelegenheiten“, „Mitwirkung in personellen Angelegenheiten“ und „Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten“. Diese Bestimmungen sind **zweiseitig zwingender Natur**, weshalb sie weder mit Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (KV, BV) noch durch einseitige Rechtsakte (Unternehmenszusagen etc) beschränkt oder erweitert werden können.²⁰ Der BR kann den Großteil seiner Rechte mit Klage beim ASG durchsetzen.²¹

Auch **außerhalb der Betriebsverfassung** finden sich in einer Reihe von Sondergesetzen²² Befugnisse des BR wider, die im Rahmen des vorliegenden Werkes jedoch **nicht behandelt werden können**, jedoch ggf Erwähnung finden. Zu erwähnen ist etwa das MSchG, das die Beziehung des BR zu den Verhandlungen über die Elternteilzeitvereinbarung festlegt, oder das AZG, das die Einführung von Gleitzeitregelungen in betriebsratspflichtigen Betrieben vom Abschluss einer BV abhängig macht.²³

B. Kategorisierung der Befugnisse

Wie bereits kurz erwähnt, lassen sich die Befugnisse innerhalb des ArbVG unterschiedlich kategorisieren. Einerseits legt die Betriebsverfassung mit der Unterscheidung in **soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten** die mitbestimmungsunterworfenen Maßnahmen nach Unternehmensbereichen fest. Andererseits erfolgt die Kategorisierung nach ihrer Intensität. Unterschieden werden nach letzterem Schema entsprechend der Zunahme der Intensität **Überwachungsrechte, Interventions-, Informations- und Beratungsrechte**.²⁴ Darüber hinausgehend werden die stärksten Befugnisse der Kategorie der **Mitentscheidungsrechte** zugeordnet.²⁵

Die präzise Unterscheidung ist für die Praxis deshalb von großer Bedeutung, weil zum einen innerhalb der Betriebsverfassung **individuelle Absprachen** zwischen BI und Belegschaftsvertretung **rechtsunwirksam** sind, zum anderen die Voraussetzungen und Auswirkungen andere sind in Fällen, in welchen der BR zB „nur“ informiert werden oder aber zustimmen muss, damit Maßnahmen rechtswirksam umgesetzt werden können. Die Grenzen zwischen den einzelnen Befugnissen verschwimmen häufig und stellen deshalb im betrieblichen Alltag **Konfliktpotential** dar. Aus diesem Grund soll im Folgenden ein Überblick über die einzelnen Befugnikategorien gegeben und die Abgrenzung zwischen diesen dargestellt werden.

20 Löschnigg, Arbeitsrecht 3/012, 3/023; *Runggaldier*, Keine Erweiterung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrats durch Kollektivvertrag? RdW 1997, 77; OGH 17.3.1993, 9 ObA 606/92, DRdA 1994, 38 mit Bespr von *Jabornegg*; OGH 15.9.1994, 8 ObA 276/94, RdW 1995, 107.

21 *Reissner* in *Neumayr/Reissner* § 89 ArbVG Rz 10.

22 ArbIG, AZG, BEinstG, BSchEG, BUAG, KJBG.

23 Löschnigg, Arbeitsrecht 11/020.

24 *Reissner* in *Neumayr/Reissner* § 89 ArbVG Rz 6; *Auer-Mayer* in *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht 3⁵ (2015) § 89 Erl 1.

25 Löschnigg, Arbeitsrecht 11/057 ff; *Marhold/Friedrich*, Österreichisches Arbeitsrecht² (2012) 617 ff.

1. Überwachungsrecht

Bei den Überwachungsrechten, welche die schwächste Form der Mitwirkung darstellen, wird zwischen **allgemeinen und besonderen Überwachungsrechten** unterschieden. § 89 ArbVG folgend besitzt der BR ganz allgemein das Recht, die **Einhaltung der die AN des Betriebes betreffenden** (arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen,²⁶ datenschutz-, gewerbe- und insolvenzrechtlichen,²⁷ arbeitnehmerschutz-, betriebshygiene-, unfallverhütungsrechtlichen) **Rechtsvorschriften und sonstigen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen** (§ 89 Z 2 ArbVG) zu überwachen. Diese Generalklausel wird durch in den folgenden Ziffern (s unten) demonstrativ (beispielhaft) aufgezählte spezielle Überwachungsrechte ergänzt.

Die Überwachungsrechte bestehen grds **ohne Zustimmung** des/der betroffenen AN. Eine Ausnahme besteht allerdings nach § 89 Z 4 ArbVG, wonach die **Einsicht in den Personalakt** nur mit dem **Einverständnis** des/der AN möglich ist.

Wird der BR auf **Verstöße** aufmerksam, hat er diese dem/der BI bekannt zu geben und kann sie der zuständigen Aufsichtsbehörde (zB Arbeitsinspektorat, Gebietskrankenkasse, Datenschutzkommission) melden, wenn nicht rechtzeitig Abhilfe erfolgt.²⁸ Weigert sich der/die BI, dem BR die Ausübung dieser Rechte zu ermöglichen, kann dieser beim **ASG klagen** und so seine Rechte durchsetzen.²⁹ Gem § 160 ArbVG kann in bestimmten Fällen auch eine **Verwaltungsstrafe** verhängt werden.

Neben der in § 89 ArbVG normierten Generalklausel bestehen die folgenden beispielhaft aufgezählten Überwachungsrechte:

a) Lohn-, Gehaltslisten und Pflichtaufzeichnungen

Demnach ist der BR³⁰ berechtigt, in alle im Betrieb geführten **Aufzeichnungen über die Bezüge**³¹ (Überstundenaufzeichnungen, Provisionsabrechnungen, Aufwandsentschädigungen) der AN sowie Unterlagen (Unterlagen über geleistete Überstunden, Akkordabrechnungen, Provisionsabrechnungen, die Bilanz bei Gewinnbeteiligungssystemen etc)³² **Einsicht zu nehmen**, sie zu **überprüfen** und die **Auszahlung** (richtige Höhe, Einstufung, Abzüge) **zu kontrollieren**. Weitere **Pflichtaufzeichnungen**, die eingesehen und überprüft werden können, sind etwa jene nach ASchG, AZG, KJBG oder UrlG.³³ Diese müssen vom/von der BI auf Verlangen des BR vorgelegt werden.

26 840 BlgNR 13. GP 81.

27 Mosler in Tomandl (Hrsg), ArbVG (Losebl) § 89 Rz 3.

28 Drs in Strasser/Jabornegg/Resch (Hrsg), ArbVG (Losebl) § 89 Erl 5.

29 Reissner in Neumayr/Reissner § 89 ArbVG Rz 10.

30 Damit gemeint ist jedes Betriebsratsmitglied. Der/die Betriebsratsvorsitzende hat nicht das Recht, bestimmte Betriebsratsmitglieder davon auszuschließen (EA Leoben 1.6.1983, Re 24/83, Arb 10.235).

31 Damit sind sämtliche Entgelte iSd weiten arbeitsrechtlichen Entgeltbegriffes gemeint (§ 1152 ABGB; Reissner in Neumayr/Reissner § 89 ArbVG Rz 15).

32 Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler § 89 Erl 9.

33 ZB Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen über Berichte von Arbeitsunfällen, Verzeichnis der AN, Arbeitszeitaufzeichnungen, Verzeichnis der Jugendlichen, Urlaubsaufzeichnungen; Reissner in Neumayr/Reissner § 89 ArbVG Rz 15.

Ausdrücklich festzuhalten ist, dass übermittelte EDV-Ausdrucke mit den jeweiligen Informationen ausreichend sind. Ein Recht auf einen direkten elektronischen Zugriff auf das Personalverrechnungssystem kommt dem BR der Jud folgend aufgrund einer höheren Missbrauchsgefahr nicht zu.³⁴ Geschäftsbücher und Belege dürfen nicht vom BR an eine Interessenvertretung weitergeleitet werden,³⁵ überhaupt ist der BR nicht berechtigt, Daten über die Bezüge einzelner AN ohne deren Zustimmung anderen mitzuteilen.³⁶ Dieses Überwachungsrecht kann nicht unter den Hinweis des/der BI auf den Datenschutz verweigert werden, da es dem BR auch ohne Zustimmung des/der einzelnen MA zusteht.³⁷

b) Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen und sonstige arbeitsrechtliche Vereinbarungen

§ 89 Z 2 ArbVG folgend hat der BR die **Einhaltung des/der im Betrieb anzuwendenden KV, BV und sonstigen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen** (zB „Aushangspflichtige Gesetze“, auch einseitige vom/von der AG festgelegte Richtlinien) **zu überwachen**. Ob einzelne Arbeitsverträge (bzw Dienstzettel) davon erfasst sind, ist strittig. Nach traditioneller Ansicht³⁸ findet diese Vorschrift auf Arbeitsverträge keine Anwendung, die neuere Lehre³⁹ geht jedoch davon aus, dass **Inhalte von Arbeitsverträgen** auch von dieser Befugnis umfasst sind. Dies entspricht dem Ziel der Regelung, die die korrekte Behandlung der AN sicherstellen soll. Neben Arbeitsverträgen sind auf Verlangen des BR diesem auch allfällige **Prämienvereinbarungen, Vereinbarungen über die Übernahme von zusätzlichen Funktionen, Verschwiegenheitserklärungen, Ausbildungskostenrückersatzklauseln** und dgl zu übermitteln. Keinesfalls bezieht sich das Überwachungsrecht des BR auf Verträge von Vorstandsmitgliedern oder leitenden Angestellten (§ 36 Abs 2 ArbVG).

Unter die Begrifflichkeit der sonstigen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen fallen *Reissner*⁴⁰ folgend auch **Mindestlohtarif, Satzung** oder eine durch **Verordnung** festgelegte Lehrlingsentschädigung. Weiters hat der BR darauf zu achten, dass KV, BV und sonstige Rechtsvorschriften, deren Aushang im Betrieb gesetzlich vorgeschrieben ist, **im Betrieb aufgelegt werden** (§ 89 Z 2 ArbVG).

34 OGH 4.6.2003, 9 Oba 3/03m, DRdA 2004, 343 mit Bespr von *Löschnigg* = ARD 5434/4/2003 = *ecolex* 2003, 320.

35 EA Linz 9.12.1980, Re 172/80, Arb 9923.

36 Tut dies ein Betriebsratsmitglied dennoch, setzt es einen Entlassungsgrund nach § 122 Abs 1 Z 4 ArbVG. Betriebsratsmitglieder sind nach § 115 Abs 4 ArbVG zur Verschwiegenheit verpflichtet; s *Auer-Mayer* in *Gahleitner/Mosler* § 89 Erl 14.

37 OGH 17.9.2014, 6 Oba 1/14m, ARD 6423/7/2014.

38 *Strasser/Jabornegg*, ArbVG³ (1999) § 89 Erl 4; *Strasser* in *Floretta/Strasser* (Hrsg), ArbVG-Handkommentar (1975) 475 f.

39 *Drs* in *Strasser/Jabornegg/Resch* § 89 Erl 25; *Mosler* in *Tomandl* § 89 Rz 5, 14 mit Verweis auf den Wortlaut bzw auf 840 BlgNR 13. GP 81.

40 *Reissner* in *Neumayr/Reissner* § 89 ArbVG Rz 18.

c) Vorschriften über ArbeitnehmerInnenschutz, Sozialversicherung, betriebliche Altersversorgung sowie Berufsausbildung

§ 89 Z 3 ArbVG sieht vor, dass der BR die **Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über ArbeitnehmerInnenschutz** (ArbIG, ASchG, AZG, BEinstG, BSchEG, BUAG, KJBG),⁴¹ **Sozialversicherung** (ordnungsgemäße An- und Abmeldung zur Sozialversicherung, Richtigkeit der Beiträge, gültige Beschäftigungsbewilligung),⁴² **betriebliche Altersversorgung** (direkte Leistungszusagen, Pensionskassenzusagen, betriebliche Kollektivversicherungen, Lebensversicherungen)⁴³ sowie **Berufsausbildung zu überwachen** hat. Der BR kann zu diesem Zweck betriebliche (Neben-)Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze und Freizeiteinrichtungen unter möglichst geringer Störung des Betriebsablaufes besichtigen.⁴⁴

Auch ist die Belegschaftsvertretung bei Betriebsbesichtigungen im Zuge **behördlicher Verfahren** beizuziehen, wenn dadurch die Interessen der AN berührt werden (Bau-, Betriebsanlagen-, Gewerberechtsverfahren). Dies betrifft gleichermaßen **Betriebsbesichtigungen von Arbeitsinspektorat** und ähnlichen Organen (§ 89 Z 3 Satz 4 ArbVG). Zu diesem Zweck hat der/die BI den BR von sich aus unverzüglich und ohne unnötigen Verzug so rechtzeitig zu informieren, dass dem BR im besten Fall Teilnahme und Vorbereitung auf den Termin eröffnet werden (echtes Informationsrecht, s IV.B.3.b).⁴⁵ Ein **echtes Informationsrecht**, also die Pflicht des/der BI, den BR von sich aus zu informieren, besteht auch Arbeitsunfälle betreffend (§ 89 Z 3 Satz 2 ArbVG).

2. Interventionsrecht/Anhörungsrecht

a) Interventionsrecht

Das Interventionsrecht bildet nach § 90 Abs 1 ArbVG eine sinnvolle Ergänzung zum Überwachungsrecht. Es räumt dem BR als Kollegialorgan⁴⁶ in Form einer Generalklausel das Recht ein, in **allen Angelegenheiten, die die Interessen der AN berühren** (Aspekte des Arbeitsrechts, Steuer- und Sozialrechts, aber auch andere Rechtsgebiete, wie sonstige außerrechtliche Materien),⁴⁷ **beim/bei der BI** bzw erforderlichenfalls bei den **zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes** (Behörden, Arbeitsinspektorat,⁴⁸ Gewerkschaft, Arbeiterkammer,⁴⁹ Gebietskran-

41 Näher dazu *Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler* § 89 Erl 24 bis 26.

42 *Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler* § 89 Erl 19.

43 *Reissner in Neumayr/Reissner* § 89 ArbVG Rz 20.

44 *Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler* § 89 Erl 35.

45 *Reissner in Neumayr/Reissner* § 89 ArbVG Rz 23.

46 Zu beachten ist, dass nicht jedes einzelne Betriebsratsmitglied, sondern der BR als das zuständige Belegschaftsgremium Träger des Interventionsrechts ist (VwGH 11.9.1985, 83/01/0073, DRdA 1986, 146). Bei tagesaktuellen Fragen, insb bei Gefahr in Verzug, kann der/die Betriebsratsvorsitzende auch ohne Deckung durch Betriebsratsbeschluss intervenieren (*Reissner in Neumayr/Reissner* § 90 ArbVG Rz 2).

47 *Reissner in Neumayr/Reissner* § 90 ArbVG Rz 8.

48 So kann der BR beim Arbeitsinspektorat eine Betriebsbesichtigung oder die Durchführung von Untersuchungen beantragen (§§ 4 f ArbIG).

49 *Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler* § 90 Erl 7.