

# FAQ zum Thema Betriebsrat

## Aufgaben und Rechte

Insbesondere bei schwierigen Betriebsräten ist es von Bedeutung, welche Rechte dem Betriebsrat eingeräumt sind und wie weit diese reichen. Im ArbVG ist abschließend geregelt welchen Aufgaben und Rechte der Betriebsrat hat.

### 1.) Welche Aufgaben hat der Betriebsrat?

Der Betriebsrat verfügt über zahlreiche Befugnisse. Diese reichen etwa vom Abschluss von Betriebsvereinbarungen, über die Mitwirkung bei Kündigungen, Entlassungen und Versetzungen, bis hin zur Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen in Unternehmen.

Die Befugnisse des Betriebsrats umfassen

- Überwachungs- und Kontrollrechte (z.B. Einhaltung des Kollektivvertrages, der Betriebsvereinbarungen und der Arbeitnehmerschutzbestimmungen),
- Informationsrechte (z.B. über die Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen oder über laufende Angelegenheiten der Betriebsführung) und
- Interventionsrechte (z.B. zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder der betrieblichen Ausbildung) und
- Beratungsrechte (auf Verlangen des BR vierteljährlich gemeinsame Beratungen)

### 2.) Wie weit gehen die Einsichtsrechte des Betriebsrates?

#### • Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer

Der Betriebsrat darf in die betrieblichen Lohn- und Gehaltsaufzeichnungen für alle Arbeitnehmer sowie in die Unterlagen für die Lohn- und Gehaltsverrechnung (z.B. Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Lohnkonten, Stundenzettel, Auszahlungsbelege, etc.) Einsicht nehmen und umfasst auch deren Überprüfung und Kontrolle. Umfasst sind nicht nur die betrieblichen, sondern auch extern (z.B. beim Steuerberater) geführte und aufbewahrte sowie EDV-unterstützte Aufzeichnungen.

#### • Personalakten

Wenn im Betrieb Personalakten geführt werden, muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Einsicht in diese ermöglichen. Voraussetzung dafür ist, dass der betroffene Arbeitnehmer der Einsichtnahme des Betriebsrates vorher zugestimmt hat.

#### • Gesetzlich vorgeschriebene Aufzeichnungen

Der Betriebsrat darf auch in alle anderen arbeitnehmerbezogenen Aufzeichnungen Einsicht nehmen, zu deren Führung der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist und darf diese überprüfen und kontrollieren. Darunter fallen beispielsweise

- Aufzeichnungen über geleistete Arbeitsstunden und gehaltene Ruhepausen,
- Urlaubsaufzeichnungen,
- Aufzeichnungen über die Beschäftigung während der Wochenend-, Wochen-, Ersatz- oder Feiertagsruhe,
- das Verzeichnis der jugendlichen Beschäftigten,
- Sozialversicherungsaufzeichnungen,
- Aufzeichnungen und Dokumentationen nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz, dies sind insbesondere Sicherheits-/Gesundheitsschutzdokumente und Unterlagen über Arbeitsunfälle,
- Liste der Arbeitnehmer, die krebserzeugenden Stoffen etc. ausgesetzt sind,
- Aufzeichnungen über Untersuchungen wegen möglicher Berufskrankheiten,
- Verzeichnis jener Arbeitnehmer, die besonderem Lärm ausgesetzt sind,
- Aufzeichnungen über die Einsatzzeit der Präventivfachkräfte (= Sicherheits-techniker und Arbeitsmediziner)

#### • Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten

Der Betriebsrat darf die Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten überprüfen. Unter dem Begriff Grundlagen

sind sowohl die Daten selbst, als auch das für die Verarbeitung verwendete technische System (also das EDV-Programm) zu verstehen. Die Einsicht in die Daten einzelner Arbeitnehmer ist allerdings nur nach vorheriger Zustimmung des Betroffenen zulässig.

#### **Achtung!**

Die soeben beschriebenen Einsichtsrechte begründen allerdings kein Recht auf Mitnahme oder Anfertigung von Kopien der jeweiligen Unterlagen. Wobei das Anfertigen von Kopien selbstverständlich gestatten werden kann.

## **. Beratungsunterlagen**

Der Betriebsinhaber muss dem Betriebsrat die notwendigen Unterlagen für die gesetzlich vorgeschriebenen Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung sowie die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen aushändigen. Solche Beratungen müssen mindestens einmal pro Vierteljahr und auf Verlangen des Betriebsrates einmal im Monat stattfinden. Der Betriebsrat muss die Aushändigung der Unterlagen verlangen, der Arbeitgeber braucht nicht von sich aus tätig zu werden. Die Frage, welche Unterlagen für die Beratungen erforderlich sind, ist objektiv und sachlich zu beurteilen.

## **. Jahresabschluss**

Der Betriebsinhaber muss dem Betriebsrat unaufgefordert spätestens 1 Monat nach Erstellung eine Abschrift des Jahresabschlusses inklusive Anhang für das vergangene Geschäftsjahr (in Konzernen den Konzernabschluss samt Anhang, Erläuterungen und Aufklärungen) zukommen lassen. Ausgenommen sind lediglich Vorschüsse und Kredite sowie Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie Aufwendungen für Abfertigungen und Pensionen. Wenn der Jahresabschluss nicht innerhalb von 6 Monaten nach dem Geschäftsjahr erstellt ist, muss dem Betriebsrat vorläufig eine Zwischenbilanz oder eine andere geeignete Unterlage vorgelegt werden.

Diese Verpflichtung gilt für

- Handelsbetriebe, Banken und Versicherungen mit mindestens 30 Arbeitnehmern,
- Industrie- und Bergbaubetriebe unabhängig von der Arbeitnehmeranzahl,
- sonstige Betriebe mit mindestens 70 Arbeitnehmern.

## **3.) Können die Einsichtsrechte durchgesetzt werden?**

Wird der Betriebsrat an der Ausübung seines Einsichtsrechtes auf Dauer gehindert, kann er dieses mittels Klage gerichtlich durchsetzen.

## **4.) Hat der Betriebsrat Mitwirkungsrechte bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen?**

Der Betriebsrat hat das Recht, bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen eingebunden zu werden. Auf welche Weise er eingebunden werden muss, hängt davon ab, ob das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeberkündigung, einvernehmliche Auflösung oder Entlassung aufgelöst wird.

### **Arbeitgeberkündigung**

Der Betriebsinhaber muss vor jeder beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat von der Kündigungsabsicht verständigen. Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die beabsichtigte Kündigung zu beraten.

### **Einvernehmliche Auflösung**

Der Arbeitnehmer kann vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom Betriebsinhaber verlangen, sich mit dem Betriebsrat zu beraten.

Tut er dies nachweislich, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.

### **Entlassung eines Arbeitnehmers**

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder erfolgten Entlassung eines Arbeitnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

Stand: 11.09.2017