

# Mitbestimmung auf Augenhöhe

*Das Anrecht des Betriebsrats auf rechtzeitige und umfassende Information und Beratung wurde in den letzten beiden Jahren besser gesichert.*

**Autor: Hannes Schneller**

*AK Wien – Abt. Sozialpolitik*

**D**as Recht des Betriebsrats auf rechtzeitige und umfassende Information und Beratung stellt sich heute besser dar als noch vor wenigen Jahren. Neben einer OGH-Entscheidung vom Herbst 2010 und der aktuellen ArbVG-Novelle können neuere Erkenntnisse zur „Einstweiligen Verfügung“ Verbesserungen bewirken. Nun gilt es, von diesen verstärkten Rechten auch Gebrauch zu machen.

## OGH vom 22. 10. 2010: „Mystery-Flyer“

Nach den Paragraphen 91 und 92 ArbVG besteht ein grundsätzliches, „allgemeines“ Informations- und Beratungsrecht der Belegschaft, auszuüben durch ihr Vertretungsorgan Betriebsrat (BR) bzw. bei betriebsübergreifenden Angelegenheiten vom Zentralbetriebsrat (ZBR). Dieses umfasst alles, was die Interessen der ArbeitnehmerInnen in sozialer, wirtschaftlicher, gesundheitlicher und kultureller Hinsicht berühren kann oder auch „die Betriebsführung“ betrifft.

Die Beratungsgespräche sind zumindest vierteljährlich, auf Verlangen von BR oder ZBR jedoch mindestens monatlich zu führen.

Während der Rechtsbegriff „Beratung“ weniger Probleme bereitet, bestand bis vor kurzem erhebliche Unklarheit über den unbestimmten Tatbestand der „Information“. Die lateinische Begriffsherkunft aus „eine Form geben“ oder „sich ein Bild machen“ hilft bei der

rechtlichen Interpretation nur bedingt weiter. Was die Genauigkeit des Informationsanspruchs betrifft, hat nun der Oberste Gerichtshof (OGH) Klartext gesprochen. Der Leistungsklage eines BR, der über geheime Überprüfungen des „fliegenden“ Personals des gegenständlichen Luftfahrtunternehmens informiert werden wollte, wurde größtenteils stattgegeben und dabei prägte das österreichische Höchstgericht folgende Leitsätze<sup>1</sup>:

» Zweck der Informationsrechte ist es ganz allgemein, der Belegschaft zu ermöglichen, auf betriebliche Entwicklungen zu reagieren, diesbezügliche Auswirkungen abzuklären und Vorschläge zu erstatten. Insbesondere sollen BetriebsinhaberInnen nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot, Desorientierung der ArbeitnehmerInnen oder auch „vollendeten Tatsachen“ Vorteile ziehen können.

» Die Inhalte der Information müssen von den BetriebsinhaberInnen angemessen gestaltet werden, das heißt, die Thematik hat vollständig abgehandelt und aufschlussreich zu sein. Die Information muss dem BR eine nachhaltige Kenntnis der dargelegten Inhalte eröffnen und für den jeweiligen Zusammenhang rechtzeitig erfolgen.

» Ohne entsprechende Information wäre eine auch nur einigermaßen effektive Durchführung der gesetzlichen Betriebsverfassung nicht denkbar.

» Der Gesetzgeber des § 91 ArbVG hat mit „Angelegenheit“ den weitesten Begriff gewählt, den er in diesem Zusammenhang verwenden konnte. Daraus folgt, dass mit Einschränkungen jegliche den Betrieb betreffende Frage Gegenstand des allgemeinen Informationsrechts sein kann.

» Damit eine betriebliche Angelegenheit Gegenstand des allgemeinen Informationsrechts sein kann, muss eine zureichende und aktuelle Beziehung zu den ArbeitnehmerInneninteressen gegeben sein.

» Je konkreter die Anfrage an die BetriebsinhaberInnen spezifiziert ist, desto genauer muss die Information sein.

Diese Leitsätze zum „allgemeinen Informationsrecht“ gelten wohl umso mehr für spezielle Informationsansprüche der Belegschaft, z. B. bei geplanten Umstrukturierungen oder Betriebsänderungen.

## ArbVG-Novelle 2010: Präzisierungen

Für weitergehende wirtschaftliche Beratungen („Wirtschaftsgespräche“ über Auftragsstand, Umsätze, Personalplanung usw.) sowie bei geplanten Betriebs(teil)übergängen und Konzernvorgängen legt § 108 ArbVG detailliertere Informationspflichten der BetriebsinhaberInnen fest.

Auf Verlangen des BR sind die erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Sollte eine grundlegende Änderung des Betriebs geplant sein (Teilschließung, Verlagerung, Rationalisierungs-

<sup>1</sup> Im Volltext nachzulesen unter [tinyurl.com/774ykcf](http://tinyurl.com/774ykcf)



**Die lateinische Begriffsherkunft aus „eine Form geben“ oder „sich ein Bild machen“ hilft bei der rechtlichen Interpretation nur bedingt weiter.**

maßnahme etc.), finden sich im „Sozialplan-Paragraf“, § 109 ArbVG, genauere Vorschriften zu Information und Beratung. Europarechtlich sind diese Rechte der Belegschaft in der Richtlinie „Unterrichtung und Anhörung“, in der Massenentlassungsrichtlinie und in der Betriebsübergangsrichtlinie vorgegeben. Aber auch in der Europäischen Sozialcharta und anderen Gemeinschaftsrechtsquellen finden sich Vorschriften zu einem offenen, vertrauensvollen Informationsaustausch der BetriebspartnerInnen unter dem Schlagwort „Sozialer Dialog“.

Bis 31. Dezember 2010 war der Zeitpunkt der Informationserteilung nicht näher definiert, sondern im Gesetz nur mit den Worten „rechtzeitig und im Vorhinein“ (§ 108) bzw. „ehestmöglich“ (§ 109) festgelegt. Die Rechtswissenschaft meint schon länger: BetriebsinhaberInnen sollen nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot, Desorientierung der ArbeitnehmerInnen oder auch durch Mitteilung „vollendeter Tatsachen“ Vorteile ziehen können. Daraus folgt, dass schon bei Beginn des Planungsstadiums einer Umstrukturierung, eines **Betriebs(teil)übergangs** oder einer **Betriebsänderung** der BR zu informieren ist und eine (ausführliche) Beratung stattzufinden hat.

## Sachgerechte Lösungen

Per 1. Jänner 2011 hat der Gesetzgeber nachvollzogen, was Stimmen der Wissenschaft, aber auch das EU-Gemeinschaftsrecht fordern. In die beiden Paragraphen wurde folgender Satz aufgenommen:

„Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen.“

Die Gesetzesmaterialien (Regierungsvorlage vom Oktober 2010) begründen diese präzisierende Novellierung damit, dass dadurch die Rechte der Belegschaft effektiver gestaltet werden sollen, „da nur die rechtzeitige Einbindung des BR die Einbindung der AN und damit sachgerechte Lösungen ermöglichen.“

## BR muss informiert werden

Der Anspruch auf Informationen vom Betriebsinhaber durch den BR kann mit einer „Leistungsklage“ eingefordert werden. Um ein stattgebendes Urteil durchzusetzen, können „Beugestrafen“ in Form von Geldstrafen so oft beantragt werden, bis das zuständige Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglied endlich mit jenen Informationen „herausrückt“, zu denen es verpflichtet ist.

Was nützt aber eine Beugestrafe zur Informationsdurchsetzung gegen einen/eine GeschäftsführerIn, wenn etwa eine Betriebsteilschließung bereits vollzogen wird? Da hilft eine einstweilige Verfügung (EV): Das Gericht kann dem/der BetriebsinhaberIn die Vornahme einer Betriebsänderung untersagen, solange

er/sie den BR oder ZBR nicht ausreichend informiert und ihm Gelegenheit zur Diskussion und zur Erstattung von Alternativvorschlägen gegeben hat.

Höchstgerichtliche Judikatur gibt es bis dato nicht. Der Rechtswissenschaftler Georg E. Kodek, WU Wien, jedoch sieht die Erlassung einer EV zur Sicherung des Informations- und Beratungsanspruchs der Belegschaft als zulässig an (siehe Das Recht der Arbeit/DRdA 2011, Seiten 517 ff).

## Vertretung ist wichtig

Die aufgezeigten Rechtsverbesserungen und Durchsetzungsmöglichkeiten der Informations- und Beratungsansprüche zeigen wieder, wie wichtig es für ArbeitnehmerInnen ist, ein kollektives Vertretungsorgan im Betrieb zu haben. Das gilt umso mehr für Klein- und Mittelbetriebe, wo nicht nur die Informationen an die Belegschaft oft **rudimentär** sind, sondern mitunter auch ein autoritärer Führungsstil vorherrscht. Rechtzeitige und vollständige Information ist eine Grundbedingung, um dem Management „auf Augenhöhe“ entgegenzutreten zu können.

Internet:

Mehr Infos unter:

[wigit.voegb.at/index.php/Information](http://wigit.voegb.at/index.php/Information)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor

[hannes.schneller@akwien.at](mailto:hannes.schneller@akwien.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)