

Abteilung Arbeit & Technik

INFORMATIONSD- UND KONTROLLRECHTE DES BETRIEBSRATES

Leitfaden

Übersicht über Angaben, die ein Betriebsrat/ eine Betriebsrätin jedenfalls von dem/der ArbeitgeberIn bekommen muss

Immer wieder wird BetriebsrätInnen die Einsicht in Dokumente und Daten vorenthalten, bzw. werden dem Betriebsratsgremium wichtige Unterlagen nicht zur Verfügung gestellt. Ein häufiges Argument des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin lautet dann, das dürfe der Betriebsrat nicht sehen, da es dem Datenschutz unterliege. Dieses Argument kann relativ leicht mit Hilfe geltender Gesetzeslage widerlegt werden. Um seine/ihre Arbeit zu machen (z. B. Zeitkonten zu überprüfen, Einstufung in den Kollektivvertrag berichtigen, Diskriminierung hintanhalten etc.), benötigt ein Betriebsrat nun einmal Daten – auch die einzelner Personen. Die Gesetzgebung zum Datenschutz widerspricht dem keinesfalls. Das haben Gesetzgeber und Rechtsprechung immer wieder deutlich gemacht: dem Betriebsrat müssen bestimmte Unterlagen – auch personenbezogen – zur Verfügung gestellt werden.

Die wichtigsten allgemein formulierten Rechte des Betriebsrats diesbezüglich sind:

- **unbeschränktes Einsichtsrecht** des Betriebsrates gemäß § 89 ArbVG mit Ausnahme der Einsicht in Personalakte, bei dem die/der Beschäftigte zustimmen muss gemäß § 89 Z 4 ArbVG
- **Informationspflicht** des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gemäß § 91 ArbVG
- **Beratungsrecht** des Betriebsrates gemäß § 92 ArbVG
- **Zugang zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten** sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle muss gewährt werden gemäß § 92a Abs 2 Z 1 ArbVG

Detaillierte Mitwirkungs- und Informationspflichten finden sich in folgenden Rechtsmaterien:

- Einsicht in die **Lohn- und Gehaltslisten** (§ 89 Z 1 ArbVG)
- Einsicht in Aufzeichnungen über geleistete **Arbeitszeit und gehaltene Ruhepausen** (§ 89 Z 1 und 3 ArbVG iVm § 26 AZG)
- **Urlaubsaufzeichnungen** (§ 8 UrlG iVm § 89 Z 1 und 3 ArbVG)
- Aufzeichnungen über Beschäftigung während der **Wochenend-/Wochen-/Ersatz-/Feiertagsruhe** (§ 89 Z 1 und 3 iVm § 26 AZG)
- Verzeichnis der **jugendlichen Beschäftigten**, da vor dem 18 Lebensjahr keine Überstunde geleistet werden dürfen (§ 26 KJBG iVm § 89 Z 1 und 3 ArbVG)
- **Sozialversicherungsaufzeichnungen** zwecks Überwachung der Einhaltung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften (§ 89 Z 3 ArbVG)

- Einsicht in sämtliche Unterlagen im Zusammenhang mit der **Anrechnung von Vordienstzeiten** (§ 89 ArbVG; OGH 9 ObA 115/17b)
- notwendige Unterlagen müssen vom Betriebsinhaber für **Wirtschaftsgespräche** zur Verfügung gestellt werden (§ 92 Abs 1 letzter Satz ArbVG)
- Anhörung, Beratung und Beteiligung in allen Angelegenheiten der **Sicherheit und des Gesundheitsschutzes** (§ 92a ArbVG), z.B. sind alle Messungen und Aufzeichnungen im Zusammenhang mit dem ArbeitnehmerInnenschutz zur Verfügung zu stellen
- Aufzeichnungen und Dokumentationen über **Beinahe-Unfälle und Arbeitsunfälle** (§ 5 ASchG sowie § 92a Abs 2 Z 1 ArbVG)
- der Betriebsrat (ebenso wie die Sicherheitsvertrauenspersonen) muss in allen Phasen der **Arbeitsplatzevaluierung** beteiligt werden und über alle damit im Zusammenhang stehenden Auflagen, Vorschriften sowie Bewilligungen von Behörden informiert werden (§ 92a Abs 1 ArbVG)
- es muss dem Betriebsrat mitgeteilt werden, welche Arten von **personenbezogenen ArbeitnehmerInnendaten** der/die ArbeitgeberIn automationsunterstützt aufzeichnet sowie welche personenbezogenen Daten er/sie verarbeitet und an andere übermittelt. „Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen.“ (§ 91 Abs 2 ArbVG)
- Mitwirkung der Interessenvertretung an einer **Datenschutzfolgenabschätzung** (Artikel 35 Abs 9 DSGVO)
- Abschriften des **Jahresabschlusses** sind unter bestimmten Voraussetzungen dem Betriebsrat auf Verlangen zur Verfügung zu stellen (§ 108 Abs 3 ArbVG)
- Ein **Einkommensbericht** muss von dem/der BetriebsinhaberIn alle zwei Jahre an den Betriebsrat übermittelt werden (§ 11a Abs 3 GIBG)
- Sollten **Kündigungen** im Raum stehen: Recht des Betriebsrats auf Abschrift einer Anzeige beim AMS (Kündigungs-Frühwarnsystem gemäß § 45a AMFG) und Informationspflicht über Maßnahmen der Konzernmutter (§ 15 AktG und § 115 GmbHG). Zusätzlich besteht bei Kündigungen das Recht des Betriebsrates, über ausgesprochene Kündigungen mit dem/der BetriebsinhaberIn zu beraten (§ 105 Abs 2 ArbVG)
- Sollte eine **Pensionskasse** bestehen: Recht des Betriebsrats auf unverzügliche Übermittlung des Prüfberichts oder dessen Kurzfassung, (§ 21 Abs. 6 PKG) und des Rechenschaftsberichts (§ 30 Abs 5 PKG)