



VOM WIRTSCHAFTSGESPRÄCH ZUR WIRTSCHAFTLICHEN MITBESTIMMUNG

Ein Ratgeber für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Der Betriebsrat hat als gewähltes Organ die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Geschäftsleitung und gegenüber den Eigentümern/-innen des Unternehmens zu vertreten.

Dass ihm dabei im personellen Bereich zahlreiche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, ist allgemein bekannt. Weniger bekannt ist, dass der Betriebsrat auch in betriebswirtschaftlichen Fragen wesentliche Mitwirkungsrechte hat.

Steht es um unser Unternehmen so schlecht, wie die Geschäftsführung immer sagt? Sind die Personalkosten tatsächlich höher als bei der Konkurrenz? Ist eine Prämie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirklich nicht finanzierbar? Sind die beabsichtigten Einsparungen beim Personal notwendig und zielführend?

Damit der Betriebsrat solche Fragen fundiert beantworten kann, stehen ihm zahlreiche Informationen über das Unternehmen zu. Ob Daten zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmen, ob Informationen über geplante Investitionen oder über sonstige Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes – der Betriebsrat muss von der Geschäftsleitung regelmäßig informiert werden.

In der betrieblichen Praxis sind diese Informationen meist sehr wertvoll. Sie liefern die entscheidenden Argumente bei Verhandlungen mit dem Management – etwa über den Personalstand, über die richtige Einstufung der Beschäftigten oder über die Zuerkennung von Prämien.

Durch seine wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte gewinnt der Betriebsrat einen wesentlich größeren Handlungsspielraum. Er wird zum Verhandler auf Augenhöhe, der bis in die Einzelheiten mitreden kann und genau weiß, was sich im Unternehmen abspielt.

Mit der vorliegenden Broschüre bietet die Arbeiterkammer Oberösterreich einen praxisorientierten Ratgeber an. Wir freuen uns, wenn er intensiv genutzt wird!



Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor



Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident



Wozu wirtschaftliche Mitwirkungsrechte?	4
Statements zur wirtschaftlichen Mitwirkung	7
Rechtsgrundlagen in Arbeitsverfassungsgesetz	8
Leitfaden zum Wirtschaftsgespräch – Was der Betriebsrat beachten sollte	14
Mögliche Fragen für das Wirtschaftsgespräch	18
Der Betriebsrat und „sein“ Jahresabschluss	20
Der Betriebsrat im Aufsichtsrat – ein Vorteil für Belegschaft und Unternehmen	21
Literaturempfehlungen und Links	23
Impressum	24

WOZU WIRTSCHAFTLICHE MITWIRKUNGSRECHTE?

Der Betriebsrat ist bei seiner Tätigkeit immer wieder mit Anforderungen und Aufgaben konfrontiert, die aktuelle Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung und Lage des Unternehmens voraussetzen. Gerüstet mit diesem Wissen kann der Betriebsrat seiner Rolle als innerbetrieblicher Experte umfassend gerecht werden.

Beurteilung von Aussagen der Geschäftsleitung

Die Kombination aus dem Wissen darüber, was sich im eigenen Unternehmen tut, mit jenen Informationen, die der Betriebsrat aus der Nutzung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte gewinnen kann, versetzen ihn in die Lage, Behauptungen der Geschäftsleitung kritisch zu beurteilen.

Häufige Fragen lauten: Sind die Personalkosten im letzten Jahr tatsächlich so stark gestiegen? Beruhen die Steigerungen zu einem großen Teil auf rein buchhalterischen Maßnahmen? Liegen die eigenen Personalkosten tatsächlich höher als jene der Konkurrenz? Wurde der Gewinn aus dem letzten Jahr wirklich vor allem für Investitionen verwendet? Wurde vielleicht doch zusätzlich eine beträchtliche Summe an die Eigentümer/-innen ausgeschüttet? Sind die angedrohten

Personaleinsparungen wirklich notwendig? Liegt der Hauptgrund für das schlechtere Ergebnis vielleicht ganz woanders?

Durch die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte können erfahrene Betriebsratsmitglieder ihre eigene Sicht der Dinge gewinnen und entsprechend reagieren.

Grundlage für innerbetriebliche Verhandlungen

Zur Betriebsratsarbeit gehören auch innerbetriebliche Verhandlungen, für die betriebswirtschaftliche Informationen eine wichtige Grundlage darstellen. Man denke hier etwa an Verhandlungen über notwendige Personalaufnahmen, über richtige Lohn- und Gehaltseinstufungen oder über Erfolgsprämien.

Grundlage für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

Wird im Unternehmen die Beteiligung der Beschäftigten am Kapital des Unternehmens diskutiert (z.B. in Form von Mitarbeiter-Aktien-Modellen oder von stillen Beteiligungen), ist eine Prüfung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens unumgänglich. Denn wenn die Beteiligung erfolgt und das



Unternehmen später insolvent wird, droht nicht nur der Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch der Verlust des investierten Mitarbeiterkapitals. Außerdem muss geprüft werden, ob sich für die Beschäftigten eine Beteiligung überhaupt rentiert.

Mitwirkung bei der Budgeterstellung und Planung

Das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 108 ArbVG) fordert den Betriebsrat auf, im Zusammenhang mit der Erstellung von Erzeugungs-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen Anre-

gungen und Vorschläge zu erstatten, um damit zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen sowie im Interesse des Betriebes und der Arbeitnehmer/-innen die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern.

Eine sinnvolle aktive Mitwirkung bei der Planung und Budgeterstellung setzt jedoch voraus, dass der Betriebsrat über die betriebswirtschaftliche Situation des Unternehmens und dessen tatsächliche Gegebenheiten sehr gut informiert ist.

Beurteilung von Reorganisations- und Sanierungskonzepten

Im Unternehmensalltag ist nicht immer alles eitel Wonne. Schlüsselkunden werden zahlungsunfähig, Billigkonkurrenten drängen auf den Markt, bei der eigenen Produktion häufen sich Qualitätsmängel und Ausschuss – solche und ähnliche Probleme sind keine Seltenheit.

Als Reaktion darauf legt die Geschäftsleitung dem Betriebsrat oft Reorganisations- oder Sanierungskonzepte vor. Letztere können nur dann sinnvoll auf ihre Plausibilität, ihre Machbarkeit und ihre mögliche Folgen für die Arbeitnehmer/-innen hin beurteilt werden, wenn der Betriebsrat ein Experte mit betriebswirtschaftlichem Wissen ist.

Früherkennung von Krisen

Noch eine weitere Anwendungsmöglichkeit für die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates muss erwähnt werden, nämlich die Früherkennung von Krisen.

Studien des Kreditschutzverbandes (KSV) zeigen, dass mehr als 80 Prozent aller Insolvenzen hausgemacht sind, also durch Schwächen, falsche Entscheidungen oder Fahrlässigkeit der Geschäftsleitung oder durch mangelndes Eigenkapital bei der Unternehmensfinanzierung verursacht werden.

Unternehmenskrisen sind meist keine plötzlich auftretenden Ereignisse, sondern zeichnen sich oft schon jahrelang ab. Für die Früherkennung dieser Krisen sind die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte sehr geeignet.

In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungen mit mindestens 30 Arbeitnehmer/-innen, in sonstigen Betrieben mit mindestens 70 Arbeitnehmer/-innen sowie in allen Industrie- und Bergbaubetrieben hat der Betriebsrat einen gesetzlichen Anspruch auf den jährlichen Jahresabschluss. Diese Jahresabschlusssdaten, regelmäßig analysiert, stellen eine gute Grundlage für die Früherkennung von Krisen dar.

STATEMENTS ZUR WIRTSCHAFTLICHEN MITWIRKUNG



Franz Damhofer

Betriebsrat der Firma Weber-Hydraulik GmbH, Losenstein

„Wirtschaftliche Daten aus dem Betrieb bilden den Grundstein für eine professionelle Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung. Nur wenn man die Zahlen auch versteht, kann man als Betriebsrat in wirtschaftlichen Angelegenheiten mitwirken und mitbestimmen. Dadurch wird ein vernünftiger Interessenausgleich zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber wesentlich erleichtert.“



Sabine Ameshofer

Betriebsrätin der Firma EurothermenResort GmbH, Bad Schallerbach

„Wer nicht viel weiß, muss vieles glauben! Der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen wird ständig größer, überwiegend mit dem Vorwand, dass es dem Betrieb wirtschaftlich nicht so gut geht. Wir als Betriebsratsmitglieder verstehen die Bilanzen unseres Unternehmens durch die Kurse der AK sehr gut und können damit dem ungerechtfertigten Druck der Geschäftsleitung entgegentreten.“



Christian Buchinger

Früherer Betriebsrat der Firma E+E Elektronik GmbH, Engerwitzdorf

„Wirtschaftliche Mitbestimmung ist schlicht deswegen notwendig, weil alle am Wirtschaftsleben Beteiligten die Konsequenzen der Entscheidungen tragen müssen und daher auch in die Entscheidungsfindung einzubinden sind. Es ist mir ein großes Anliegen, dass hierbei nicht nur die betriebliche, sondern auch die überbetriebliche Mitbestimmung einbezogen wird, um gesamtgesellschaftliche Interessen gegenüber betrieblichen Einzelinteressen wahren zu können.“



Stefan Wolkerseder

Betriebsrat der Firma Vishay Semiconductor (Austria) GmbH, Vöcklabruck

„Um als Betriebsrat wirtschaftlich mitgestalten zu können, ist es wichtig, rechtzeitig die dafür nötigen Informationen einzufordern. Diese Informationen geben uns Betriebsräten die Möglichkeit zu agieren, anstatt zu reagieren, und dadurch zum kompetenten Gesprächspartner zu werden, der auch angehört wird.“

WIRTSCHAFTLICHE MITWIRKUNG: RECHTSGRUNDLAGEN IM ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ

Welche wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte hat ein Betriebsratsmitglied?

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) sieht vier **Grundansprüche** vor:

- ▶ das Recht auf laufende regelmäßige Information
- ▶ das Recht auf Beratungsgespräche
- ▶ das Recht auf relevante Unterlagen sowie
- ▶ das Recht auf Intervention beim Arbeitgeber (Betriebsinhaber), bei Behörden und bei Interessenvertretungen.

Im § 108 ArbVG werden die wirtschaftliche **Mitwirkung und Mitbestimmung konkretisiert**: Sie beziehen sich einerseits auf die aktuelle Lage, andererseits aber auch auf die künftige Entwicklung des Betriebes.

Nach § 108 ArbVG hat der Arbeitgeber (Betriebsinhaber) das Betriebsratsgremium

- ▶ über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes sowie die voraussichtliche Entwicklung,
- ▶ über Art und Umfang der Erzeugung, den mengen- und wertmäßigen Absatz, über den aktuellen Auftragsstand sowie
- ▶ über Investitionsvorhaben

zu informieren.

Auf Verlangen hat die Geschäftsleitung mit der Betriebsratskörperschaft über diese Informationen zu beraten. Darüber hinaus sollte der Betriebsrat besonders in Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen für die Erzeugung oder Produktion, für

Investitionen sowie für Personal(ressourcen) Anregungen und Vorschläge bei der Geschäftsleitung einbringen. Auf Verlangen sind dem Betriebsrat die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Ergänzend dazu findet sich im § 108 ArbVG auch ein rechtlich verankertes **„Informations- und Beratungsrecht in Konzernen** im Sinne des Aktiengesetzes bzw. GmbH-Gesetzes“: Der Arbeitgeber (Betriebsinhaber) hat den Betriebsrat auf dessen Verlangen über alle geplanten und in Durchführung begriffenen Maßnahmen seitens des Mutterunternehmens gegenüber den Tochterunternehmen zu informieren, wenn es sich um Betriebsänderungen oder ähnliche wichtige Angelegenheiten handelt, die erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten des eigenen Betriebes haben.

Von großer Bedeutung ist auch jene Regelung in § 108 ArbVG, wonach der Arbeitgeber (Betriebsinhaber)

- ▶ in Handelsbetrieben, Versicherungsunternehmen und Banken mit mindestens 30 Arbeitnehmern/-innen,
- ▶ in sonstigen Betrieben mit mindestens 70 Arbeitnehmern/-innen sowie
- ▶ in Industrie- und Bergbaubetrieben

dem Betriebsrat jährlich (spätestens einen Monat nach Erstellung) eine

Abschrift des Jahresabschlusses (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung) samt Anhang **zu übermitteln** hat. Die Betriebsratskörperschaft hat damit in den genannten Fällen ein einklagbares Recht auf Herausgabe des Jahresabschlusses.

Ist in einem Konzern ein (konsolidierter) Konzernabschluss zu erstellen, hat der Betriebsinhaber der Konzernvertretung (oder falls diese nicht errichtet ist, dem Zentralbetriebsrat bzw. dem Betriebsrat des Mutterunternehmens) diesen Konzernjahresabschluss auszuhandigen.

Dies ist insofern von Bedeutung, da der einzelgesellschaftliche Jahresabschluss im Konzernverbund häufig durch interne Konzerngepflogenheiten, wie zum Beispiel Verrechnungspreise, stark an Aussagekraft verlieren kann und dann erst die zusammengefasste Bilanz den wahren Überblick über die wirtschaftliche Lage des Konzerns gibt.

Über Betriebsänderungen muss informiert werden

Besonders wichtig sind die Informations- und Beratungsrechte in Zusammenhang mit geplanten Betriebsänderungen nach § 109 ArbVG, wie etwa

- ▶ die Einschränkung oder Stilllegung des gesamten Betriebs oder von Betriebsteilen
- ▶ die Verlegung des Betriebs oder von Betriebsteilen
- ▶ die rechtliche Verselbständigung, der Zusammenschluss mit oder die Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen
- ▶ die Änderung des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation oder der Filialstruktur
- ▶ die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung oder
- ▶ die Änderung der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse.

Sind Betriebsänderungen geplant, hat der Arbeitgeber (Betriebsinhaber) den Betriebsrat entsprechend zu informieren. Dieses spezielle Informationsrecht ist dabei als Bringschuld ausgestaltet, das heißt, der Arbeitgeber (Betriebsinhaber) muss seiner Informationspflicht von sich aus ohne Aufforderung durch den Betriebsrat nachkommen.

Die Informationspflicht des Arbeitgebers (Betriebsinhabers) setzt hier bereits am Beginn des Planungsstadiums der Maßnahmen an, also vor der Entscheidung über die Durchführung und lange bevor mit der Umsetzung einer geplanten Maßnahme im Betrieb begonnen wird.

Die Information sollte die Gründe, den Umfang und die mögliche Auswirkung der in Aussicht genommenen Maßnahme auf die Arbeitnehmer/-innen enthalten, weiters auch die zeitliche Abfolge der in Aussicht genommenen Veränderung. Denn ohne das Wie und Warum würde das vorgesehene Recht des Betriebsrates, Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer/-innen nachteiligen Folgen zu erstatten, ins Leere gehen.

Bringt eine Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Belegschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch eine erzwingbare Betriebsvereinbarung (Sozialplan) geregelt werden.

Beispiele für wesentliche Nachteile sind dabei etwa die Entgeltkürzung, der Verlust des Arbeitsplatzes, die Verlängerung des Arbeitsweges, die Versetzung und der Abbau freiwilliger Sozialleistungen.



Der Betriebsrat soll dem Arbeitgeber auf die Finger schauen

Nach § 89 ArbVG haben die Betriebsratsmitglieder das Recht, die Einhaltung der die Beschäftigten betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen.

Dem Betriebsrat stehen dabei vor allem folgende Befugnisse zu:

- ▶ die Einsicht in die Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer/-innen und in die Berechnungsgrundlagen (zum Beispiel Arbeitszeitaufzeichnungen)
- ▶ die Kontrolle und Überprüfung der Bezüge und ihrer Auszahlung
- ▶ die Überwachung der Einhaltung

der geltenden Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und sonstigen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen sowie

- ▶ die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz, zur Berufsausbildung und zur Sozialversicherung.

Allgemeines Informationsrecht des Betriebsrates

Der Arbeitgeber (Betriebsinhaber) ist nach § 91 ArbVG verpflichtet, dem Betriebsrat in allen Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, gesundheitlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer/-innen berühren, Auskunft zu erteilen.

Weiters ist er verpflichtet, dem Betriebsrat mitzuteilen, welche Arten von personenbezogenen Daten automationsunterstützt aufgezeichnet und wie diese Daten verarbeitet und übermittelt werden.

Das allgemeine Informationsrecht ist ein eigenständiges Recht. Es ermöglicht dem Betriebsrat, auf betriebliche Entwicklungen zu reagieren und Auswirkungen abzuklären – das bedeutet auch unliebsamen Überraschungen vorzubauen.

Aus der Formulierung „Auskunft zu erteilen“ ergibt sich, dass diese Informationspflicht des Arbeitgebers (Betriebsinhabers) erst durch das Informationsverlangen des Betriebsrates ausgelöst wird

Arbeitgeber ist zum Wirtschaftsgespräch verpflichtet

Nach § 92 ArbVG ist der Arbeitgeber (Betriebsinhaber) verpflichtet, mit dem Betriebsrat vierteljährlich und auf Verlangen sogar monatlich ein Beratungsgespräch – auch Wirtschaftsgespräch genannt – zu führen.

Die Betriebsratskörperschaft ist dabei über wichtige Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu informieren. In der Praxis werden beim Wirtschaftsge-

spräch häufig die Inhalte des besonderen Informationsrechtes der wirtschaftlichen Mitbestimmung nach § 108 ArbVG, wie etwa die Auftragslage, die Auslastung, die Planung, die finanzielle Lage, der Personalbedarf oder auch geplante und laufende Investitionen präsentiert und besprochen. Auf Verlangen sind dem Betriebsrat die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszufolgen.

Bei Verweigerung durch den Arbeitgeber (Betriebsinhaber) kann das Wirtschaftsgespräch beim Arbeits- und Sozialgericht eingeklagt und durch Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden. Das Wirtschaftsgespräch ist damit ein starkes Recht des Betriebsrates.

Mitwirkung im Aufsichtsrat

In Aktiengesellschaften, in größeren Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHs; bei mehr als 300 Beschäftigten, in Ausnahmefällen bei mehr als 500 Beschäftigten) und in größeren Genossenschaften (bei mehr als 40 Beschäftigten) ist von Gesetzes wegen ein Aufsichtsrat einzurichten. Das zuständige Organ der Belegschaftsvertretung hat nach § 110 ArbVG in der Regel das Recht, Vertreter/-innen in diesen Aufsichtsrat zu entsenden.

Exkurs: Verschwiegenheitspflicht

Nach § 115 ArbVG unterliegen Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates der Verschwiegenheit über

- ▶ Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie über
- ▶ persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten von Arbeitnehmern/-innen.

Vertrauliche Informationen dürfen nicht an die Belegschaft oder an Dritte (zum Beispiel Medien) weitergegeben werden.

Ob eine Information trotz Verschwiegenheitspflicht weitergegeben werden kann, ist im Einzelfall nach Interessenabwägung zu entscheiden. Dabei ist

zu beurteilen, ob das Interesse des Arbeitgebers und/oder des/der Beschäftigten an der Geheimhaltung schwerer wiegt, als das Interesse des Betriebsrates an der Weitergabe zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben.

Eine Weitergabe ohne Zusammenhang mit der Ausübung von Betriebsratsbefugnissen ist jedenfalls unzulässig. Im Zweifel sollte vor der Weitergabe der Information die betreuende Gewerkschaft oder die Arbeiterkammer kontaktiert werden.

Die Weitergabe von vertraulichen Informationen an den ÖGB, an die Gewerkschaften oder an die Arbeiterkammer ist möglich, da auch sie der Verschwiegenheitspflicht unterliegen.



WIRTSCHAFTSGESPRÄCH – WAS DER BETRIEBSRAT BEACHTEN SOLLTE

Vor dem Wirtschaftsgespräch

Termin rechtzeitig mit der Geschäftsleitung vereinbaren!	Optimalerweise die Termine zu Jahresbeginn für das gesamte Jahr vereinbaren. Eigene Terminvorschläge machen. Darauf achten, dass terminlich möglichst viele Betriebsratsmitglieder teilnehmen können. Niemals alleine teilnehmen.
Fixe Maximallänge der Besprechung vereinbaren!	Verfrühten Besprechungsabbruch wegen anderer Termine vermeiden.
Besprechungsort abklären!	Die Besprechungen eventuell abwechselnd an unterschiedlichen Standorten des Unternehmens abhalten.
In der Betriebsratskörperschaft vorbesprechen!	Themen und aktuelle Probleme sammeln, notwendige Informationen auswählen usw.
Wichtige Punkte in einer Betriebsratsklausur vorbereiten!	
Rechtzeitig (zumindest zwei Wochen vor dem Termin) Tagesordnungsvorschlag erstellen und an die Geschäftsleitung übermitteln!	Tagesordnung aufgrund der Vorbesprechung des Betriebsrates erstellen, an die Geschäftsleitung senden und um Ergänzung ersuchen.
Die entsprechenden Unterlagen von der Geschäftsleitung anfordern (ebenfalls zumindest zwei Wochen vor dem Termin)!	Standardmäßig sollten zumindest Quartalsberichte und der jährliche Jahresabschluss angefordert werden. Ergänzend auch Unterlagen, die für die Bearbeitung der Tagesordnungspunkte notwendig sind. Die Unterlagen am besten schriftlich anfordern!

Die Rollen und die konkrete Gesprächsstrategie klären!	Sprecher und Protokollführer sind zu bestimmen, die Rollen zu verteilen - z.B. nach den jeweiligen Interessen und Kompetenzen. Eventuell mit Rollenspielen arbeiten!
Mit anderen Betriebsratskörper-schaften im Unternehmen abstim-men!	Andere Betriebsratskörperschaften im Unternehmen über den Termin informieren. Bei Themen und Angelegenheiten, die auch andere Betriebsratskörperschaften im Unternehmen betreffen, jedenfalls inhaltlich abstimmen.
Rechtzeitig die schriftlichen Unterlagen bearbeiten!	Um sich entsprechend vorbereiten zu können, sind hier Vorlaufzeiten von zumindest einer - oder bei Bedarf - auch mehreren Wochen einzuplanen. Mit den Unterlagen intensiv auseinander setzen, Fragen herausarbeiten und mit den Betriebsratskollegen/-innen abstimmen.
Beziehungsnetzwerke für die Vorbereitung nutzen!	Falls notwendig oder sinnvoll z.B. Kollegen/-innen der Konzernvertre-tung, des Euro-Betriebsrates, usw. kontaktieren.
Notwendige Beratungen bei der zuständigen Gewerkschaft und der AK vereinbaren!	Zur Vorbereitung jedenfalls den/die Gewerkschaftssekretär/-in kontak-tieren. Wenn weitergehende fachliche Unterstützung notwendig ist, an die AK (Abteilung KBI) wenden. Einplan-en, dass auch die Kollegen/-innen von Gewerkschaft und AK Vorlauf-zeiten benötigen.

Beim Wirtschaftsgespräch

Für ein angenehmes Gesprächsklima sorgen!	Eventuell Getränke vorbereiten. Ein wenig zu früh kommen – vielleicht bietet sich die Möglichkeit zu informellen Vorgesprächen. Langsam ins Gespräch kommen – nicht gleich „mit der Tür ins Haus fallen“. Persönliche Angriffe jedenfalls vermeiden!
Die Sitzordnung beachten!	Wenn möglich eine Sitzordnung wählen, die der eigenen Sitzungsstrategie entgegenkommt.
Protokollführung klären!	Ein exaktes, gut formuliertes Protokoll ist oft sehr wichtig.
Reihenfolge der Abarbeitung der Tagesordnungspunkte vereinbaren!	Wichtige und anspruchsvolle Tagesordnungspunkte und Themen unbedingt am Anfang der Sitzung behandeln!
Zu Beginn das Protokoll der letzten Sitzung endgültig beschließen!	
Bei der Abarbeitung der Tagesordnungspunkte sorgfältig vorgehen und sich nicht drängen lassen!	Jeden Punkt so lange bearbeiten, bis er zufriedenstellend behandelt wurde. Falls notwendig so lange Fragen stellen, bis alles klar ist. Eigene Wünsche, Forderungen und Anregungen verständlich vortragen und nachvollziehbar argumentieren. Eventuell weitere Vorgangsweise vereinbaren. Sollte die vereinbarte Zeit zu knapp werden, besser weniger dringende Punkte verschieben statt alles im Eiltempo zu behandeln.

Am Ende des Gesprächs gegebenenfalls neuen Termin vereinbaren!	Regelmäßige Durchführung des Wirtschaftsgesprächs ist sehr wichtig!
Handynutzung und Spielregeln abklären!	Handys abschalten oder auf lautlos. Falls notwendig Telefonpausen machen.

Nach dem Wirtschaftsgespräch

Das Wirtschaftsgespräch in den Tagen nach der Sitzung jedenfalls mit den Betriebsratskollegen/-innen sorgfältig nachbesprechen!	Wurden alle Punkte zufriedenstellend abgearbeitet? Was ist offen geblieben? Wie soll hier weiter vorgegangen werden? Hat die Strategie funktioniert?
Die Betriebsratskollegen/-innen, die nicht am Gespräch teilnehmen konnten, über die wesentlichen Punkte, Ergebnisse und Beschlüsse informieren!	Die Informationen sollten relativ rasch weitergegeben werden. Achtung: Die Betriebsratskollegen/-innen auf die Verschwiegenheitspflicht hinweisen!
Auch die Berater/-innen von Gewerkschaft und AK informieren!	
Die Richtigkeit und Vollständigkeit des Sitzungsprotokolles kontrollieren!	
Überprüfen, ob nachzureichende Informationen oder Unterlagen auch tatsächlich geliefert wurden!	
Gegebenfalls die Belegschaft über wichtige Angelegenheiten informieren! Dabei ist aber die Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrates zu beachten.	Im Einzelfall abklären, ob die Informationen vertraulich sind und der Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrates unterliegen. Im Zweifelsfall sollte die Gewerkschaft und/oder die AK kontaktiert werden!



MÖGLICHE FRAGEN FÜR DAS WIRTSCHAFTSGESPRÄCH

Je nach Notwendigkeit und aktueller Situation werden bei Wirtschaftsgesprächen neben Fragen zu laufenden sozialen, personellen und technischen Angelegenheiten häufig auch Fragen zu folgenden wirtschaftlichen Themen gestellt:

Investitionen

Wie hoch sind die (geplanten) Investitionen? Was wurde und wird investiert? Liegen die aktuellen Investitionen (und deren Kosten) im Plan?

Was und wie viel wird aus dem Cash Flow heraus investiert?

Welche Investitionen werden über Kredite finanziert?

Gibt es einen Liquiditätsplan und wie sieht dieser aus?

Beteiligt sich das Unternehmen an anderen Unternehmen?

Gibt es Fremdunternehmen, die sich an „unserem“ Unternehmen beteiligen (möchten/werden)?

Arbeitsplätze

Werden durch (geplante) Investitionen Arbeitsplätze vernichtet oder ersetzt? Können Arbeitsplätze (z. B. über Standortsicherungsverträge) abgesichert werden?

Können Arbeitnehmer/-innen, deren Arbeitsplatz automatisiert werden soll, woanders im Unternehmen oder Konzern weiterbeschäftigt werden?

Welche Schulungen und Personalentwicklungsmaßnahmen sind geplant oder möglich?

Urlaub und Zeitausgleich

Wie haben sich die offenen Urlaube, Zeitausgleiche und/oder Überstundenguthaben entwickelt?

Welche Auswirkungen haben diese Veränderungen auf unseren Jahresabschluss? Was ist in Bezug auf den Abbau von offenen Urlauben, Zeitausgleichen und/oder Überstundenguthaben geplant?

Soll-Ist-Vergleiche

Liegen die (Umsatz-)Zahlen im Plan? Über Plan? Unter Plan?

Wie sieht der Vergleich mit dem Vorjahr aus?

Wie weit liegen die Umsatzzahlen neben dem Plan – positiv oder negativ?

Wenn negativ, welche Ursachen hat das?

Wenn negativ, welche Maßnahmen ergreift die Geschäftsführung zwecks Korrektur?

Wenn positiv, was war der Auslöser dafür?

Wirtschaftliche Situation

Wie hoch waren im letzten Jahr der Betriebserfolg, das Ergebnis vor und das Ergebnis nach Steuern?

Gibt es im Unternehmen eine Gruppenbesteuerung? Wenn ja, hat diese Besteuerung Vorteile gebracht?

Wie haben sich die wesentlichen Aufwendungen in Prozent des Umsatzes im Vergleich zu den Vorjahren entwickelt? Wer sind die Konkurrenten und wie stellt sich deren wirtschaftliche Situation im Vergleich zur Situation des eigenen Unternehmens dar?

Wie hoch ist die Eigenkapitalquote und wie lang die fiktive Schuldentilgungsdauer?

Wie veraltet ist das Sachanlagevermögen und wie hoch ist der Anlagenabnutzungsgrad?

Konzernvorgaben

Gibt es irgendwelche Konzernvorgaben in Bezug auf das Unternehmen?

Wie genau sehen die Konzernvorgaben aus?

Sind diese Vorgaben aus Sicht der Geschäftsführung realisierbar?

Was bedeuten diese Vorgaben für das Unternehmen und seine künftige Entwicklung? Wird im Konzern mit Verrechnungspreisen gearbeitet?

Wenn ja – wie hat sich das auf die Situation des eigenen Unternehmens ausgewirkt?

DER BETRIEBSRAT UND „SEIN“ JAHRESABSCHLUSS

Rechtliche Grundlage

§ 108 ArbVG verpflichtet den Arbeitgeber (Betriebsinhaber) in Handelsbetrieben, Versicherungsunternehmen und Banken mit mindestens 30 Arbeitnehmern/-innen, in sonstigen Betrieben mit mindestens 70 Arbeitnehmern/-innen sowie in (al-ten) Industrie- und Bergbaubetrieben, dem Betriebsrat jährlich eine Abschrift des Jahresabschlusses (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung) samt Anhang für das vergangene Geschäftsjahr zu übermitteln.

Warum und wieso?

Dies ist insofern von Bedeutung, als die Daten aus dem Jahresabschluss für den Betriebsrat eine wichtige Informationsquelle darstellen und als Grundlage für viele Verhandlungen dienen.

Gut verwendbar sind diese Informationen aus dem Jahresabschluss unter anderem:

- ▶ für die Feststellung der wirtschaftlichen Entwicklung und der Lage des eigenen Unternehmens
- ▶ als Grundlage für Lohn-, Gehalts- und Prämienverhandlungen

- ▶ als Grundlage für die Verhandlung und Beurteilung von Erfolgsbeteiligungsmodellen
- ▶ zur fachlichen Vorbereitung auf Wirtschaftsgespräche und
- ▶ als Grundlage für die Beurteilung von geplanten Umstrukturierungs-, Sanierungs- oder Reorganisationsmaßnahmen.

Wo liegt der konkrete Nutzen für den Betriebsrat?

Bei regelmäßiger Befassung mit dem Jahresabschluss gewinnt der Betriebsrat einen guten Überblick über die wirtschaftliche Entwicklung und die Lage des Unternehmens. Dadurch verfügt er rasch über aktuelle Grundlageninformationen und Argumente. Seine Rolle als innerbetrieblicher Experte wird weiter gestärkt.

Interessiert? Bitte melden!

Die AK Oberösterreich (Abteilung KBI) unterstützt gemeinsam mit den Gewerkschaften Betriebsratsmitglieder beim Verstehen und Interpretieren von Jahresabschlüssen.

Kontakt AK OÖ, Abteilung KBI:
kbi@akooe.at oder 050/6906-2323



TIPP: DER AK-BILANZANALYSE-RECHNER FÜR BETRIEBSRÄTE

Mit dem AK-Bilanzanalyse-Rechner können Sie rasch einen ersten (automatisiert erstellten) Eindruck von der Ertragssituation und finanziellen Stabilität des Unternehmens gewinnen.

Link:

<https://ooe.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/hilfsmittel/Bilanzanalyse-Rechner.html>

BETRIEBSRÄTE IM AUFSICHTSRAT – EIN VORTEIL FÜR BELEGSCHAFT UND UNTERNEHMEN

In Aktiengesellschaften, in größeren Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHs; bei mehr als 300 Beschäftigten, in Ausnahmefällen bei mehr als 500 Beschäftigten) und in größeren Genossenschaften (bei mehr als 40 Beschäftigten) ist von Gesetzes wegen ein Aufsichtsrat einzurichten. Das zuständige Organ der Belegschaftsvertretung hat in der Regel das Recht, Vertreter/-innen in diesen Aufsichtsrat zu entsenden.

Welche Aufgaben hat der Aufsichtsrat?

Wie es sein Name schon sagt, hat der Aufsichtsrat zwei wesentliche Aufgaben zu erfüllen:

- ▶ Er hat einerseits „Aufsicht zu halten“, also die Geschäftsleitung (den Vorstand oder die Geschäftsführung) des Unternehmens zu überwachen.
- ▶ Andererseits hat er „Rat zu geben“, also die Geschäftsleitung bei der strategischen Unternehmensplanung zu beraten und zu unterstützen.

Woran muss sich der Aufsichtsrat bei seiner Arbeit halten?

Maßstab für die Aufsichtsratsarbeit ist § 70 Aktiengesetz. In dieser Bestimmung legt der Gesetzgeber fest, wie der Vorstand eine Aktiengesellschaft zu leiten hat:

„Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses es erfordert.“

Dieser Maßstab gilt – ohne dass das GmbH-Gesetz dies ausdrücklich fest schreibt – laut Fachliteratur auch für die GmbH.

Welche Rolle haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat?

Die Vertreter/-innen der Belegschaft nehmen im Aufsichtsrat die Rolle der innerbetrieblichen Expertinnen und Experten ein.

Wo liegt der Vorteil der Arbeitnehmerbeteiligung für das Unternehmen?

Da die Arbeitnehmervetreter/-innen im Aufsichtsrat als Beschäftigte und Belegschaftsvertreter/-innen direkt in die betriebliche Organisation eingebunden und in das betriebliche Geschehen integriert sind, verfügen sie über innerbetriebliches Wissen, das für eine effiziente und erfolgreiche Aufsichtsratsarbeit unverzichtbar ist.

Wo liegt der Vorteil der Arbeitnehmerbeteiligung für die Belegschaft?

Den Arbeitnehmervetretern/-innen kommt im Aufsichtsrat in besonderem Maße die Einbringung „der Inter-

essen der Arbeitnehmer“ im Sinne des § 70 Aktiengesetz zu. Durch die Einbeziehung in die strategische Unternehmensplanung und die Mitwirkung bei der Befassung mit wichtigen zustimmungspflichtigen Geschäften, wie etwa bei wichtigen Investitionen, wird es möglich, rechtzeitig auch beschäftigtenorientierte Aspekte in die Diskussion und Beschlussfassung einzubringen.

Noch Fragen? Die AK berät gerne!

Die Abteilung KBI (Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung) der AK Oberösterreich bietet gemeinsam mit den Gewerkschaften Betriebsratsmitgliedern Beratung und Unterstützung in Aufsichtsratsfragen an.

Kontakt AK OÖ, Abteilung KBI:
kbi@akooe.at oder 050/6906-2323



LITERATUREMPFEHLUNGEN

- ▶ Hofmann I., Naderer R., Oberrauter M. (Hrsg.), **Bilanz & Co**, ÖGB Verlag, Wien 2016, ISBN 978-3-99046-203-4
- ▶ Gagawczuk W., Gahleitner H., Leitsmüller H., Preiss J., Schneller H., **Der Aufsichtsrat**, ÖGB Verlag, Wien 2011, ISBN 978-3-7035-1483-8



LINKS

- ▶ VÖGB-AK-Broschüre „WRM-03 - Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung (UGB)“:
http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.4.a/1342536195816/service/skripten-und-broschueren/wirtschaft-recht-mitbestimmung/wrm-03-bilanz-und-gewinn-und-verlustrechnung-ugb
- ▶ VÖGB-AK-Broschüre „WRM-04 – Bilanzanalyse“:
http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.4.a/1342535007030/service/skripten-und-broschueren/wirtschaft-recht-mitbestimmung/wrm-04-bilanzanalyse
- ▶ VÖGB-AK-Broschüre „WRM-02 - Mitwirkung im Aufsichtsrat“:
http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.4.a/1342534391425/service/skripten-und-broschueren/wirtschaft-recht-mitbestimmung/wrm-02-mitwirkung-im-aufsichtsrat
- ▶ AK-Bilanzanalyse-Rechner für Betriebsräte:
<https://ooe.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/hilfsmittel/Bilanzanalyse-Rechner.html>

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer
für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)50 6906-0
Hersteller: Druckerei Mittermüller GmbH,
Oberrohr 9, 4532 Rohr
ooe.arbeiterkammer.at

