

4. Die Betriebsratssitzung

4.1. Konstituierende Sitzung

Die **erste Sitzung** des neu gewählten Betriebsrats ist die sogenannte konstituierende Sitzung. Ihr kommt insofern eine große Bedeutung zu, als im Rahmen dieser Sitzung die **Funktionen** (Vorsitz, Stellvertretung, SchriftführerIn, KassaverwalterIn) im Betriebsrat **gewählt** werden.

Die konstituierende Sitzung muss binnen zwei Wochen nach der Betriebsratswahl einberufen werden und hat **spätestens sechs Wochen** nach Kundmachung des Wahlergebnisses stattzufinden.¹⁵¹

Eingeladen wird die konstituierende Sitzung grundsätzlich vom an Lebensjahren ältesten Mitglied des neu gewählten Betriebsrats. Kommt dieses Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jeder/jede Listenerste der gewählten Listen die Einladung vornehmen.¹⁵²

Zunächst ist unter dem Sitzungsvorsitz des/der Einladenden mit einfacher Mehrheit der/die **Betriebsratsvorsitzende** zu wählen.¹⁵³ Bei Stimmengleichheit gilt jener/jene KandidatIn als gewählt, dessen/deren Liste mehr Stimmen bei der Betriebsratswahl erhalten hat. Haben beide Listen die gleiche Stimmenanzahl erreicht oder kommen die KandidatInnen von derselben Liste, so entscheidet das Los.¹⁵⁴ Im Fall des Losentscheids stellt die Liste den/die (ersten/erste) StellvertreterIn des/der Vorsitzenden, deren KandidatIn im Losentscheid unterlegen ist.¹⁵⁵

Bei einem gemeinsamen Betriebsrat beider ArbeitnehmerInnengruppen dürfen der/die Vorsitzende und der/die (erste) StellvertreterIn nicht aus derselben ArbeitnehmerInnengruppe kommen.¹⁵⁶ Ist also der/die Vorsitzende Angestellter/Angestellte, so muss der/die StellvertreterIn ArbeiterIn sein und umgekehrt. Kommen aber alle Betriebsratsmitglieder aus derselben Gruppe (also nur ArbeiterInnen oder nur Angestellte), so gilt dies natürlich nicht.

Anschließend übernimmt der/die neu gewählte Vorsitzende die Sitzungsführung und es werden die weiteren Funktionen vergeben. Zuerst ist ein/eine **StellvertreterIn** des/der Vorsitzenden zu wählen. Es können weitere StellvertreterInnen gewählt werden, wenn dies beschlossen wird oder wenn eine Geschäftsordnung dies vorsieht (siehe 2.4.3.). Anschließend werden die Funktionen **des Schriftführers/der Schriftführerin** und jedenfalls dann, wenn es einen Betriebsratsfonds gibt, **des Kassaverwalters/der Kassaverwalterin** vergeben.¹⁵⁷ Auch hier gilt wieder derjenige/diejenige als gewählt, der/die die Mehrheit der Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmengleichheit gibt jedoch die Stimme des/der Vorsitzenden den Ausschlag.¹⁵⁸

¹⁵¹ § 66 Abs 1 ArbVG; § 10 Abs 1 BRGO.

¹⁵² § 66 Abs 1 ArbVG; § 10 Abs 1 BRGO.

¹⁵³ § 66 Abs 2 und 3 ArbVG; § 10 Abs 2 BRGO.

¹⁵⁴ § 10 Abs 2 BRGO.

¹⁵⁵ § 10 Abs 4 BRGO.

¹⁵⁶ § 66 Abs 5 ArbVG.

¹⁵⁷ § 10 Abs 5 BRGO.

¹⁵⁸ § 10 Abs 3 BRGO.

Auch die **Freistellung** von Betriebsratsmitgliedern nach § 117 ArbVG (siehe 7.4.) wird sinnvollerweise bereits in der konstituierenden Sitzung beschlossen.

Sind alle Funktionen vergeben, hat die konstituierende Sitzung ihre Aufgaben erfüllt. Der/Die neu gewählte Vorsitzende hat das **Ergebnis** der Wahl der BetriebsratsfunktionärInnen dem/der BetriebsinhaberIn, dem zuständigen Arbeitsinspektorat sowie Gewerkschaft und AK mitzuteilen und gegenüber der Belegschaft in geeigneter Form **kundzumachen**.¹⁵⁹

Die FunktionärInnen des Betriebsrats sind grundsätzlich für die **gesamte Tätigkeitsdauer** des Betriebsrats gewählt.¹⁶⁰ Einer Neuwahl der jeweiligen Funktion bedarf es, wenn der/die FunktionärIn zurücktritt, aus dem Betriebsrat ausscheidet oder das Arbeitsverhältnis zum/zur ArbeitgeberIn beendet oder wenn der/die FunktionärIn vom Betriebsrat der Funktion enthoben wird.¹⁶¹ Für die **Enthebung** bedarf es der einfachen **Mehrheit aller Betriebsratsmitglieder**, also nicht nur der anwesenden,¹⁶² wobei das Mitglied nur seiner Funktion innerhalb des Betriebsrats enthoben werden und nicht aus dem Betriebsrat an sich abgewählt werden kann. Das Mandat bleibt also aufrecht.

Der/Die **Vorsitzende** (bei Verhinderung der/die StellvertreterIn) vertritt den Betriebsrat gegenüber dem/der BetriebsinhaberIn und nach außen.¹⁶³ Es ist auch Aufgabe des/der Vorsitzenden, die Sitzungen des Betriebsrats einzuladen und zu leiten¹⁶⁴ sowie die Betriebs- oder Gruppenversammlungen zu leiten.¹⁶⁵ Auch den Betriebsratsfonds (siehe 2.5.) vertritt der/die Vorsitzende nach außen.¹⁶⁶ Innerhalb des Betriebsrats und den ArbeitnehmerInnen gegenüber hat der/die Vorsitzende rechtlich jedoch **keinerlei Sonderstellung**, mit Ausnahme des Dirimierungsrechts (siehe 2.4.2.). Auch er/sie ist nur eines der Betriebsratsmitglieder. Keinesfalls kann der/die Vorsitzende den anderen Betriebsratsmitgliedern Weisungen erteilen. In der Praxis wird der/die Vorsitzende in vielen Fällen mit „dem Betriebsrat“ gleichgesetzt. Nach dem Gedanken des ArbVG ist er/sie aber nur „primus inter pares“ (Erster unter Gleichen) und eher als „SprecherIn“ des Betriebsrats anzusehen und nicht als „Chefin“ der anderen Betriebsratsmitglieder.

Es empfiehlt sich, auch die Geschäftsordnung des Betriebsrats in der konstituierenden Sitzung zu beschließen, sofern eine solche gewollt wird. Doch dazu später (siehe 2.4.3.).

4.2. Sitzungen des Betriebsrats

Die weiteren Sitzungen des Betriebsrats sind nun vom/von der **Vorsitzenden** (bei dessen/deren Verhinderung von dessen/deren StellvertreterIn) einzuberufen.¹⁶⁷ Grundsätzlich sind die Betriebsratsmitglieder mindestens einen Tag vor dem Sitzungster-

¹⁵⁹ § 66 Abs 8 ArbVG; § 11 BRGO.

¹⁶⁰ § 13 Abs 1 BRGO.

¹⁶¹ § 13 Abs 2 BRGO.

¹⁶² § 13 Abs 3 BRGO.

¹⁶³ § 71 ArbVG; § 20 BRGO.

¹⁶⁴ § 67 Abs 1 ArbVG; § 14 Abs 1 BRGO.

¹⁶⁵ § 46 ArbVG; § 5 Abs 1 BRGO.

¹⁶⁶ § 74 Abs 2 ArbVG.

¹⁶⁷ § 67 Abs 1 ArbVG; § 14 Abs 1 BRGO.

min einzuladen. In dringenden Fällen kann der/die Vorsitzende auch zum sofortigen Zusammentritt rufen. Dies wird allerdings überall dort schwierig, wo sich die Betriebsratsmitglieder an verschiedenen Orten aufhalten. Mit der Einladung ist auch die Tagesordnung bekannt zu geben.¹⁶⁸

Betriebsratssitzungen sind **mindestens einmal im Monat** abzuhalten.¹⁶⁹ Wenn der/die Vorsitzende es für erforderlich erachtet, so kann er/sie jederzeit zu einer Betriebsratssitzung einladen. Es ist auch eine Sitzung einzuberufen, wenn mindestens ein Drittel der Betriebsratsmitglieder dies verlangt.¹⁷⁰

Die Betriebsratsmitglieder sind **verpflichtet**, an den Sitzungen des Betriebsrats **teilzunehmen**. Sollte ein Mitglied verhindert sein, so hat es den Vorsitzenden/die Vorsitzende davon in Kenntnis zu setzen, der/die daraufhin das entsprechende Ersatzmitglied zur Sitzung einzuladen hat. Ist die Verhinderung schon vor der Einladung bekannt, so hat der/die Vorsitzende gleich das Ersatzmitglied einzuladen.¹⁷¹



Achtung!

Eine rechtzeitige und ordnungsgemäße Einladung zur Sitzung ist eine wichtige Voraussetzung für die Gültigkeit von Beschlüssen des Betriebsrats.¹⁷²

Wurde zur Sitzung ordnungsgemäß eingeladen, so ist der Betriebsrat mit wenigen Ausnahmen **beschlussfähig**, wenn **mindestens die Hälfte** seiner Mitglieder oder nachgerückten Ersatzmitglieder anwesend ist.¹⁷³

Es gibt auch die Möglichkeit, **Beschlüsse** schriftlich, telefonisch oder in anderer, vergleichbarer Form wie etwa per E-Mail herbeizuführen. Es darf dabei jedoch **kein einziges Betriebsratsmitglied** einem solchen Verfahren **widersprechen**. Ein solcher Widerspruch ist bei jedem einzelnen derartigen Beschlussvorhaben möglich. Selbst dann, wenn der Betriebsrat grundsätzlich beschlossen hat, sich derartiger Mittel zu bedienen, muss jedes einzelne Mitglied in jedem einzelnen Fall die Möglichkeit zum Widerspruch haben. Der/Die Vorsitzende hat das Verfahren zu dokumentieren, also zB, wann er/sie mit welchem Mitglied telefoniert hat und welche Meinung das Mitglied abgegeben hat. Diese Dokumentation hat der/die Vorsitzende wieder allen Mitgliedern zur Kenntnis zu bringen.¹⁷⁴

Insgesamt ist bei derartigen „**Umlaufbeschlüssen**“ zu bedenken, dass damit natürlich auch einiges an Meinungsbildung verlorengehen kann. Zweifellos können in einer über E-Mail geführten Diskussion auch Argumente ausgetauscht werden. Auch eine Telefonkonferenz kann zur Meinungsfindung beitragen, die beste Möglichkeit eines umfassenden Austauschs von Argumenten bleibt aber das persönliche Gespräch. Auch schafft die gemeinsame Sitzungskultur eine Dynamik unter den Betriebsratsmitgliedern. Wenn durch das Nutzen moderner Kommunikationsmittel das persönliche

¹⁶⁸ § 14 Abs 4 BRGO.

¹⁶⁹ § 67 Abs 1 ArbVG.

¹⁷⁰ § 14 Abs 2 BRGO.

¹⁷¹ § 14 Abs 5 BRGO.

¹⁷² § 14 Abs 6 BRGO.

¹⁷³ § 68 Abs 1 ArbVG; § 14 Abs 7 BRGO.

¹⁷⁴ § 68 Abs 4 ArbVG; § 14 Abs 7a BRGO.

Zusammentreffen immer seltener notwendig wird, dann geht damit auch etwas an menschlicher Beziehung verloren.

Die Betriebsratsmitglieder mögen daher sehr genau überlegen, bei welchen Materien sie sich dieser „Umlaufbeschlüsse“ bedienen wollen und welche Angelegenheiten sie in jedem Fall bei einer gemeinsamen Sitzung diskutieren möchten. Jedenfalls haben trotz Umlaufbeschlüssen mindestens einmal im Monat Betriebsratssitzungen stattzufinden.

Die Beschlüsse sind grundsätzlich mit **einfacher Mehrheit** zu fällen.¹⁷⁵ Eine **Ausnahme** davon stellt nur der Beschluss zur Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung (siehe 5.2.3.) dar, der eine **Zweidrittelmehrheit** erfordert.¹⁷⁶ Auch könnte die Geschäftsordnung strengere Maßstäbe an die Anwesenheit und Zustimmung stellen.

Bei **Stimmengleichheit** gilt die Meinung des/der Vorsitzenden als angenommen.¹⁷⁷ Nur in diesem Fall hat der/die Vorsitzende ein besonderes Recht, das die anderen Betriebsratsmitglieder nicht haben, man nennt dies „**Dirimierungsrecht**“.¹⁷⁸

Besteht der Betriebsrat aus lediglich zwei Mitgliedern, dann kommen Beschlüsse nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.¹⁷⁹

Über die Sitzung ist ein **Protokoll** anzufertigen. Dieses Protokoll müssen die anwesenden Betriebsratsmitglieder unterschreiben.¹⁸⁰ Wie umfassend das Protokoll ausfallen muss, darüber gibt die BRGO keine Auskunft. Es ist davon auszugehen, dass es sich zumindest um ein **Beschlussprotokoll** handeln muss. Denn verschiedene Handlungen des Betriebsrats bedürfen eines Beschlusses, sei es die Stellungnahme zu einer Kündigung, sei es der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, sei es eine Ausgabe aus dem Betriebsratsfonds. Hier dient das unterschriebene Protokoll als Nachweis über den Beschluss. Sollte der Beschluss nicht einstimmig erfolgen, ist es auch wichtig zu dokumentieren, welches Mitglied für und welches gegen einen Antrag gestimmt hat.

Die **Sitzungen** des Betriebsrats sind **nicht öffentlich**. Teilnahmeberechtigt sind grundsätzlich nur die Mitglieder des Betriebsrats und die vertretenden Ersatzmitglieder sowie einen/eine VertreterIn des Jugendvertrauensrats (siehe 2.9.1.) und die Behindertenvertrauensperson (siehe 2.9.2.).¹⁸¹ Der Betriebsrat kann jedoch Personen beratend hinzuziehen, wenn dies zur Erledigung bestimmter Aufgaben notwendig erscheint. Auch VertreterInnen von Gewerkschaft und AK können zu Betriebsratssitzungen beigezogen werden.¹⁸² Das heißt natürlich auch, dass die **Protokolle** von Betriebsratssitzungen **nicht öffentlich** sind und weder anderen ArbeitnehmerInnen noch dem/der BetriebsinhaberIn vorgelegt werden sollen oder müssen.

¹⁷⁵ § 68 Abs 2 erster Satz ArbVG; § 14 Abs 8 BRGO.

¹⁷⁶ § 68 Abs 2 dritter Satz ArbVG.

¹⁷⁷ § 68 Abs 2 2. Satz ArbVG; § 14 Abs 8 BRGO.

¹⁷⁸ Radner/Preiss in Gahleitner/Mosler, ArbVG II⁵ § 68 Rz 20.

¹⁷⁹ § 68 Abs 2 letzter Satz ArbVG; § 14 Abs 8 BRGO.

¹⁸⁰ § 14 Abs 10 BRGO.

¹⁸¹ Wenn eingerichtet, auch VertreterInnen des Jugendvertrauensrats gemäß § 43 BRGO und die Behindertenvertrauensperson gemäß § 22a Abs 8 BEinstG.

¹⁸² § 67 Abs 4 ArbVG; § 14 Abs 9 BRGO.

4.3. Eigene Geschäftsordnung

Der Betriebsrat kann für die Dauer seiner Tätigkeit eine eigene Geschäftsordnung beschließen. Wichtig dabei ist, dass diese Geschäftsordnung die Bestimmungen des ArbVG und der BRGO nur ergänzen kann. Keinesfalls kann die eigene Geschäftsordnung des Betriebsrats Regelungen treffen, die dem ArbVG oder der BRGO widersprechen. Der Beschluss einer eigenen Geschäftsordnung bedarf einer **Mehrheit von zwei Dritteln aller Mitglieder** des Betriebsrats. Es sind also nicht zwei Drittel der abgegebenen Stimmen oder der anwesenden Betriebsratsmitglieder notwendig, sondern es müssen wirklich zumindest zwei Drittel *aller* Betriebsratsmitglieder für die Einführung der eigenen Geschäftsordnung stimmen. Dasselbe gilt bei einer Änderung oder Aufhebung der Geschäftsordnung. Auch hier braucht es wieder die Zustimmung von zwei Dritteln aller Betriebsratsmitglieder. Das gilt auch für das Abgehen von Bestimmungen der Geschäftsordnung im Einzelfall, ohne deshalb die Geschäftsordnung als Ganzes aufzuheben.¹⁸³

In der Geschäftsordnung kann alles geregelt werden, was die gesetzlichen Vorschriften ergänzt oder konkretisiert. So ist etwa eine Regelung, in welcher Weise die Protokollführung zu erfolgen hat, eine solche Konkretisierung des Gesetzes. Auch Bestimmungen, in welchen Angelegenheiten Umlaufbeschlüsse zulässig sind, können Regelungsgegenstand sein. Zeit und Ort der regelmäßigen Sitzungen des Betriebsrats können hier festgelegt werden – für derart festgelegte Sitzungen braucht im Grunde dann nicht mehr gesondert eingeladen zu werden, jedoch ist es trotzdem erforderlich, die Tagesordnung rechtzeitig bekannt zu geben. Einen Mindestinhalt oder gar zwingenden Inhalt gibt es bei der eigenen Geschäftsordnung nicht.

Auch wenn es mehr als einen/eine StellvertreterIn des/der Vorsitzenden geben soll, kann dies in einer Geschäftsordnung geregelt werden. Hier muss auch die Reihenfolge der Stellvertretung festgelegt werden.¹⁸⁴ Allerdings reicht eine solche Bestimmung als eigene Geschäftsordnung völlig aus. Denn – wie gesagt – einen Mindestinhalt gibt es nicht.

Umgekehrt bedürfen aber gewisse Dinge zwingend einer Geschäftsordnung des Betriebsrats. Will der Betriebsrat etwa strengere Beschlusserfordernisse, was Anwesenheit und Zustimmung betrifft, als dies das Gesetz verlangt, so *muss* er dies in der Geschäftsordnung festlegen.¹⁸⁵

Völlig ohne Geschäftsordnung kann der Betriebsrat im **Einzelfall** die Durchführung bestimmter Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.¹⁸⁶ Dafür reicht ein einfacher Beschluss des Betriebsrats aus. Dies betrifft jedoch nur die Durchführung bestimmter Befugnisse im Einzelfall. Jede derartige Übertragung braucht wieder einen eigenen Beschluss.¹⁸⁷

¹⁸³ § 70 ArbVG; § 19 Abs 1 BRGO.

¹⁸⁴ § 19 Abs 2 Z 4 BRGO.

¹⁸⁵ § 19 Abs 2 Z 6 BRGO.

¹⁸⁶ § 69 Abs 1 ArbVG; § 15 Abs 1 BRGO.

¹⁸⁷ § 15 Abs 2 BRGO.

Der Betriebsrat kann im **Einzelfall** gewisse Angelegenheiten auch an **Ausschüsse** übertragen.¹⁸⁸ Besonders in größeren Betriebsratsgremien erscheint es sinnvoll, wenn sich nicht alle Mitglieder gleichermaßen mit allen Angelegenheiten befassen, sondern kleinere Untergruppen sich speziell mit gewissen Themen auseinandersetzen. Diese Ausschüsse sollen die notwendigen **Beschlüsse** des Betriebsrats vorbereiten und im Anschluss umsetzen. Für eine Übertragung im Einzelfall reicht wieder ein einfacher Beschluss.¹⁸⁹ Soll eine Angelegenheit zur Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen **ständig** an einen Ausschuss übertragen werden, braucht es jedoch eine **eigene Geschäftsordnung**.¹⁹⁰

Unter gewissen Voraussetzungen ist es sogar möglich, einem Ausschuss Angelegenheiten zur **selbständigen Beschlussfassung** zu übertragen. Es handelt sich hierbei dann um einen sogenannten **geschäftsführenden Ausschuss**. Dafür ist es erforderlich, dass am Tag der Wahl des Wahlvorstands **mehr als 100 ArbeitnehmerInnen** (bei getrennten Betriebsräten jeweils der eigenen Gruppe) beschäftigt waren. In einem geschäftsführenden Ausschuss muss jede wahlwerbende Gruppe, die zumindest ein Betriebsratsmitglied stellt, vertreten sein.¹⁹¹ Die **Angelegenheiten**, für die ein geschäftsführender Ausschuss zuständig ist, müssen **genau bezeichnet** sein.¹⁹²

In einem geschäftsführenden Ausschuss müssen **Beschlüsse einhellig** erfolgen, das bedeutet, dass es keine Gegenstimme geben darf. Von gefassten Beschlüssen ist der gesamte Betriebsrat unverzüglich zu verständigen. Kommt kein einhelliger Beschluss im Ausschuss zustande, hat der/die Vorsitzende des Ausschusses die Angelegenheit dem gesamten Betriebsrat zur Entscheidung vorzulegen.¹⁹³

Gewisse Aufgaben können jedoch keinem geschäftsführenden Ausschuss zur eigenen Beschlussfassung übertragen werden. Das sind das Recht auf Abschluss von Betriebsvereinbarungen und die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrats (siehe 6.).¹⁹⁴ Hier kann jedoch ein (nicht geschäftsführender) Ausschuss die Beschlüsse des Betriebsrats vorbereiten.

Wird eine Geschäftsordnung beschlossen, so sind der **Beschluss** an der Ankündigungstafel des Betriebsrats oder durch eine sonstige geeignete, schriftliche oder elektronische Mitteilung **kundzumachen** und die Geschäftsordnung für alle ArbeitnehmerInnen des Betriebs (bei getrennten Betriebsräten der ArbeitnehmerInnengruppen) zur Einsicht **aufzulegen**.¹⁹⁵

Auch der/die BetriebsinhaberIn ist berechtigt, in die Geschäftsordnung Einsicht zu nehmen und diese zu kopieren.¹⁹⁶

¹⁸⁸ § 69 Abs 2 ArbVG; § 15 Abs 1 BRGO.

¹⁸⁹ § 15 Abs 2 BRGO.

¹⁹⁰ § 69 Abs 3 ArbVG; § 16 Abs 1 BRGO.

¹⁹¹ § 69 Abs 4 ArbVG; § 17 Abs 1 BRGO.

¹⁹² § 19 Abs 2 Z 2 BRGO.

¹⁹³ § 69 Abs 4 ArbVG; § 17 Abs 2 BRGO.

¹⁹⁴ § 19 Abs 4 ArbVG; § 17 Abs 3 BRGO.

¹⁹⁵ § 19 Abs 3 BRGO.

¹⁹⁶ § 19 Abs 4 BRGO.

Wie bereits erwähnt, vertritt der/die Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat gegenüber dem/der BetriebsinhaberIn und nach außen. Ist der/die Vorsitzende verhindert, so vertritt der/die StellvertreterIn den Betriebsrat. Gibt es mehr als einen/eine StellvertreterIn, so **vertreten** diese in der beschlossenen oder in der Geschäftsordnung **festgelegten Reihenfolge**. Der Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen. In Angelegenheiten, zu deren Behandlung ein geschäftsführender Ausschuss errichtet wurde, kann der/die Vorsitzende dieses Ausschusses mit der Vertretung beauftragt werden. Die Reihenfolge der Stellvertretungen und eine besondere Regelung der Vertretungsbefugnisse sind dem/der BetriebsinhaberIn umgehend mitzuteilen. Erst mit der Verständigung erlangen diese Rechtswirksamkeit, weil der/die BetriebsinhaberIn ansonsten weiterhin davon ausgehen muss, dass einzig der/die Vorsitzende zur Vertretung berechtigt ist.¹⁹⁷

4.4. Das Mandat

Neben den allgemeinen Grundsätzen der betrieblichen Interessenvertretung, die für alle Organe der ArbeitnehmerInnenschaft gelten (siehe 3.1.1.),¹⁹⁸ gibt es Regeln, die speziell die Betriebsratsmitglieder betreffen. Im Folgenden finden Sie einen kurzen Überblick dazu, Genaueres siehe 7.

Das Mandat als Betriebsratsmitglied ist ein **Ehrenamt**.¹⁹⁹ Das bedeutet, dass es für die Mitgliedschaft im Betriebsrat keinerlei finanzielle Zuwendung oder Vergünstigung durch den/die ArbeitgeberIn oder auch aus dem Betriebsratsfonds gibt. Auch von dritter Seite sind Zuwendungen jeder Art unzulässig!

Grundsätzlich ist die Tätigkeit als Betriebsratsmitglied neben den sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten auszuüben.²⁰⁰ Es ist jedoch die für die Tätigkeit **notwendige Freizeit** zu gewähren (siehe 7.3.).²⁰¹

Es soll dem Betriebsratsmitglied natürlich auch kein finanzieller Schaden aus der Tätigkeit entstehen. Daher hat es auch Anspruch auf **Ersatz der Barauslagen** aus dem Betriebsratsfonds, sofern es einen gibt (siehe 2.5.).²⁰²

Betriebsratsmitglieder sind in der Ausübung ihres Mandats an **keinerlei Weisungen** gebunden.²⁰³ Das ist umfassend zu verstehen. Dass der/die ArbeitgeberIn dem Betriebsratsmitglied bezüglich seiner/ihrer Tätigkeit im Betriebsrat keine Weisungen erteilen kann, versteht sich in gewisser Weise von selbst. Aber auch der/die Betriebsratsvorsitzende kann dem Mitglied keine Weisungen erteilen. Ebenfalls kann ein Beschluss der eigenen Fraktion ein Betriebsratsmitglied nicht daran hindern, sich anders zu verhalten, also etwa in der Betriebsratssitzung gegen die eigene Fraktion zu stimmen. Nur ein Beschluss des Betriebsrats selbst kann die einzelnen Betriebsratsmitglieder binden. Doch auch hier bleibt letztlich die Frage nach der Sanktion, wenn

¹⁹⁷ § 71 ArbVG; § 20 BRGO.

¹⁹⁸ § 39 ArbVG.

¹⁹⁹ § 115 Abs 1 ArbVG.

²⁰⁰ § 115 Abs 1 ArbVG.

²⁰¹ § 116 ArbVG.

²⁰² § 115 Abs 1 ArbVG.

²⁰³ § 115 Abs 2 ArbVG.

sich ein Mitglied nicht an den Beschluss des Betriebsrats hält. Der Betriebsrat kann schließlich keines seiner Mitglieder ausschließen.

Die Betriebsratsmitglieder sind nur der **Betriebs- oder Gruppenversammlung** gegenüber **verantwortlich**, vor dieser müssen sie sich rechtfertigen. Aber selbst diese Versammlung kann den einzelnen Betriebsratsmitgliedern wie auch dem Betriebsrat als Ganzes keine Weisungen erteilen. Die Betriebs- oder Gruppenversammlung kann den Betriebsrat allerdings entheben (siehe 2.3.7.), hier jedoch auch wieder nur den gesamten Betriebsrat und nicht nur einzelne Mitglieder.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind grundsätzlich zur **Verschwiegenheit** über alle Informationen verpflichtet, die ihnen in Ausübung ihres Amtes bekannt werden. Das sind zum einen **Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse**, darunter sind etwa technische Verfahren zu verstehen oder auch die Grundlagen der Preiskalkulation für bestimmte Produkte. Auch der Jahresabschluss gehört zu den Geschäftsgeheimnissen, solange er nicht veröffentlicht ist. Auch können den Betriebsratsmitgliedern und Ersatzmitgliedern im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten **persönliche Informationen** über einzelne ArbeitnehmerInnen bekannt werden. Auch darüber ist natürlich Verschwiegenheit zu wahren.²⁰⁴

4.5. Sacherfordernisse

Zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben braucht der Betriebsrat ein Büro, einen versperrbaren Kasten, ein Telefon und mittlerweile wohl auch einen eigenen Computer mit Internetzugang. Je nach Größe des Betriebs wird das Ausmaß des Notwendigen unterschiedlich sein.

Unter Umständen umfassen die Sacherfordernisse nicht nur Räumlichkeiten und Gegenstände, sondern auch Dienstleistungen, wie etwa die vorübergehende oder dauernde Beistellung einer Schreibkraft.²⁰⁵

Um den notwendigen Umfang der Bereitstellung von Sacherfordernissen beurteilen zu können, muss eine **Interessenabwägung** durchgeführt werden. Die Bedürfnisse des Betriebsrats werden zunächst hochgradig von der Zahl der zu vertretenden ArbeitnehmerInnen abhängen. Unter Umständen auch davon, wie viele Betriebsstätten es gibt und wie weit diese voneinander entfernt liegen. Nicht zuletzt wird der Betriebsrat in bestimmten Situationen wie Ausgliederungen oder Fusionen einen erhöhten Bedarf an Sacherfordernissen haben als in Zeiten der normalen Vertretungstätigkeit. Demgegenüber steht die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin. Jedenfalls gilt aber: **Dinge, die einer Mehrheit der Beschäftigten ohnehin zur Verfügung stehen, dürfen dem Betriebsrat nicht verweigert werden.**²⁰⁶

Zu den Kanzleierfordernissen zählen jedenfalls die Beistellung von Schreibmaterialien, Briefmarken, Schreibmaschinen und Telefonanschlüssen.²⁰⁷ Heute zählt ein Computer mit Internetanschluss wohl zu den Erfordernissen, die unstrittig sein sollten. Ein

²⁰⁴ § 115 Abs 4 ArbVG; § 35 BRGO.

²⁰⁵ § 22 BRGO; OGH 20.8.2008, 9 ObA 89/07i.

²⁰⁶ OGH 20.8.2008, 9 ObA 89/07i.

²⁰⁷ OGH 19.7.1991, 9 ObA 133/91.

Betriebsrat, der viele Außenstellen zu betreuen hat, wird auch einen Laptop und ein Mobiltelefon benötigen.²⁰⁸

Fachliteratur, also eine aktuelle Sammlung arbeitsrechtlicher Normen und aktueller Kommentare zu den im Betrieb relevanten Gesetzen, sind jedenfalls notwendiger Aufwand des Betriebsrats.²⁰⁹

Nachdem Sacherfordernisse vom/von der BetriebsinhaberIn zu tragen sind,²¹⁰ Geschäftsführungskosten aber aus dem Betriebsratsfonds (siehe 2.5.1.),²¹¹ stellen sich natürlich gewisse Abgrenzungsfragen. Grundsätzlich sind Sacherfordernisse immer **Naturalleistungen**. Barauslagen zählen daher grundsätzlich nicht dazu und sind daher Geschäftsführungskosten. So ist die Bereitstellung eines Dienstwagens (bei entsprechender Notwendigkeit) Sacherfordernis und vom/von der BetriebsinhaberIn zu tragen. Kilometergeld jedoch nicht und dieses ist daher vom Betriebsratsfonds zu decken.²¹²

5. Der Betriebsratsfonds

Der Betriebsratsfonds ist zweckgebundenes Vermögen der ArbeitnehmerInnenenschaft, das vom Betriebsrat verwaltet wird. Das Vermögen darf nur für die dafür vorgesehenen Zwecke verwendet werden. Die Verwaltung wird betriebsintern von den RechnungsprüferInnen und extern von der zuständigen Arbeiterkammer geprüft. Neben dem ArbVG enthält die Betriebsratsfondsverordnung (BRFV) genauere Regelungen.

Der Betriebsratsfonds muss **nicht eigens gegründet** werden. Sobald Vermögen vorhanden ist, das für die Zwecke des Betriebsratsfonds zur Verfügung stehen soll, besteht der Betriebsratsfonds.²¹³ Eine Betriebsratsumlage ist dafür nicht notwendig, auch wenn sie in aller Regel die Grundlage der Finanzierung des Fonds sein wird. Der Betriebsratsfonds kann auch aus Beiträgen des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin gespeist werden oder über sonstige Einnahmen, auch zusätzlich zur Umlage, verfügen.

Der Betriebsratsfonds verfügt über **volle Rechtsfähigkeit**.²¹⁴ Das bedeutet, dass er Träger von Rechten und Pflichten sein kann. Der Fonds kann somit Vermögen besitzen und Begünstigter von Zuwendungen sein. Andererseits kann der Fonds finanzielle Verpflichtungen eingehen und muss für diese auch haften. Der Betriebsratsfonds kann auch Kläger und Beklagter in einem Gerichtsverfahren sein. Der Fonds braucht jedoch Organe, die für ihn handeln können. Und das sind der **Betriebsrat** als Ganzes, der den Fonds zu verwalten hat, und der/die **Betriebsratsvorsitzende**, der/die den Fonds nach außen vertritt.²¹⁵

²⁰⁸ OGH 20.8.2008, 9 ObA 89/07i.

²⁰⁹ Deutsches Bundesarbeitsgericht (BAG) 26.10.1994, 7 ABR 15/94.

²¹⁰ § 72 ArbVG; § 22 BRGO.

²¹¹ § 73 Abs 1 ArbVG; § 1 Abs 1 BRFV.

²¹² Radner/Preiss in Gahleitner/Mosler, ArbVG II⁵ § 72 Rz 25 f.

²¹³ RIS Justiz RS 0051102, zuletzt OGH 28.2.2017, 9 ObA 160/16v.

²¹⁴ § 74 Abs 1 ArbVG; § 3 Abs 1 BRFV.

²¹⁵ § 74 Abs 2 ArbVG; § 4 Abs 1 und 2 BRFV.