

# HERZLICH WILLKOMMEN!



<http://www.germany-usa.com/media/images/bewerber-datenschutz-tipps-jobsuche-usa.jpg>



**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER**

**Mag. Markus Schapler**  
**Rechtsschutzsekretär**

**GPA-djp - Region Wien**  
**1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1**

**Tel.: 05 0301 - 21447**

**E-Mail: [markus.schapler@gpa-djp.at](mailto:markus.schapler@gpa-djp.at)**

**[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)**

# Kurze Auffrischung

## Rechte und Pflichten

## von Betriebsräten



# Was Betriebsräte wissen sollten...

- 1. Allgemeine Befugnisse von Betriebsräten**
- 2. Mitwirkungsrechte in**
  - sozialen Angelegenheiten**
  - personellen Angelegenheiten**
  - wirtschaftlichen Angelegenheiten**

# ALLGEMEINE BEFUGNISSE DES BETRIEBSRATS

# 1a. Der Betriebsrat hat das Recht...

## auf ÜBERWACHUNG (§ 89 ArbVG )

*„die Einhaltung der ... Rechtsvorschriften zu überwachen“*

- Einsicht in Gehaltsunterlagen, AZ-Aufzeichnungen, ...
- Sicherstellung der Einhaltung von KV, BV, DSGVO, ...
- Sicherstellung von Arbeitnehmerschutz, SV-Anmeldung, ...
- **Einsicht in Personalakt nur bei Zustimmung des ANs!**
  
- **Verschwiegenheitspflicht § 115 (4) ArbVG beachten!**

# 1b. Der Betriebsrat hat das Recht...

## auf INTERVENTION (§ 90 ArbVG )

*„in allen Angelegenheiten, die die Interessen der AN berühren,  
... entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die  
Beseitigung von Mängeln zu verlangen“*

- gegenüber Betriebsinhaber
- „bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes“:  
Arbeitsinspektorat, Gewerbebehörde, AK, ÖGB, **DSB**,...
- Beantragung von Maßnahmen und Erstellen von Vorschlägen  
zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Anhörungspflicht des Betriebsinhabers

# 1c. Der Betriebsrat hat das Recht...

## auf INFORMATION (§ 91 ArbVG )

*„über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer berühren“*

- Auskunft über Aufzeichnung/Verarbeitung personenbez. Daten
- Grundlagen für Verarbeitung und Übermittlung überprüfen!
- **OGH „Mystery Flyers“** (Informationsrecht einklagbar - dazu später)



# 1d. Der Betriebsrat hat das Recht...

## auf BERATUNG (§ 92 ArbVG )

*„Der BI ist verpflichtet, mit dem BR mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des BRs monatlich gemeinsame Beratungen ... abzuhalten und ihn über wichtige Angelegenheiten zu informieren.“*

- Recht auf Aushändigung notwendiger Unterlagen auf Verlangen
- Beiziehung der Interessenvertretungen zu Beratungen möglich

# 1e. Pflichten des Betriebsrats

- Verschwiegenheitspflicht (§ 115 Abs)
- Durchführung von Betriebsversammlungen (§ 43)  
Hauptversammlung jährlich, Gruppenversammlung halbjährlich
- Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes (§ 39)
- Mandatsausübung tunlichst ohne Störung des Betriebes (§ 39)

# MITWIRKUNGSRECHTE

# 2a. Mitwirkung des Betriebsrats...

## in SOZIALEN Angelegenheiten (§ 94ff ArbVG)

- bei betrieblichen Ausbildungs-/Schulungsmaßnahmen (BV):  
Betriebsrat hat Beratungs- und Vorschlagsrecht,  
kann an der Planung und Durchführung mitwirken
- hinsichtlich betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen (BV):  
Teilnahme des BRs an der Verwaltung,  
Mitwirkung bei Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung

## 2b. Mitwirkung des Betriebsrats...

### in PERSONELLEN Angelegenheiten (§ 98ff ArbVG)

- Personelles Informationsrecht (§ 98):  
Auskunft über künftigen Personalbedarf/geplante Maßnahmen
- Mitwirkung bei Einstellung (§ 99):  
Vorschlagsrecht, Auskunfts- und Beratungsrecht
- Mitwirkung bei (dauerhaften) Versetzungen (§ 101):  
Auskunfts- und Beratungsrecht,  
bei Verschlechterung nur mit Zustimmung des BRs zulässig

# 2b. Mitwirkung des Betriebsrats...

## in **PERSONELLEN** Angelegenheiten (§ 98ff ArbVG)

- Mitwirkung bei Disziplinarmaßnahmen (§ 102):  
nur mit Zustimmung des BRs zulässig
- Mitwirkung bei Beförderungen (§ 104):  
Beratungsrecht
- Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen (§ 104a)
- Mitwirkung bei Kündigungen/Entlassungen:  
Widerspruchsmöglichkeit, ggf Anfechtung durch BR

# 2c. Mitwirkung des Betriebsrats...

## in WIRTSCHAFTLICHEN Angelegenheiten

- Informations-/Interventions-/Beratungsrechte (§ 108):  
Auskunft über die wirtschaftliche und finanzielle Lage, die voraussichtlichen Entwicklungen u. geplanten Maßnahmen
- Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 109):  
Auskunfts- und Beratungsrecht, zB bei Stilllegung/Verlegung
- Durchsetzung von Sozialplänen (§ 109):  
bei „wesentliche Nachteile“ für „erhebliche Teile“ der AN

**Das ArbVG-Instrument des BRs  
zur Mitwirkung bei  
Datenschutzthemen:**

**BETRIEBSVEREINBARUNGEN**



# 3a. Betriebsvereinbarungen

gemäß § 96 ArbVG

(notwendige BVs, zustimmungspflichtig)

- Einführung von Maßnahmen nur mit Zustimmung des BRs  
„Vetorecht“, zB Kontrollmaßnahmen, Disziplinarordnungen
- Zustimmung NICHT durch Schlichtungsstelle ersetzbar
- BVs kündbar, auch Zeitablauf möglich
- KEINE Nachwirkung!

# Personalfragebögen (§ 96 Abs 1 Z 2 ArbVG)

- Schriftstücke, die Fragen enthalten, die sich auf
  - die Person des Arbeitnehmers beziehen, an deren
  - Geheimhaltung der Arbeitnehmer ein Interesse hat und die
  - über allgemeine Angaben hinausgehenzB Einstellungsbögen, Qualifikationserhebungen, Testbögen
- „Schriftstücke“ umfasst nach hL auch **elektronische Befragungen** bzw über neue Medien
- Einführung/Fortsetzung der Maßnahme durch den AG nur nach Zustimmung des BR in Form einer BV (**Vetorecht**)

# Kontrollmaßnahmen (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG)

- systematische Überwachung von Eigenschaften, Handlungen oder des allgemeinen Verhaltens von Arbeitnehmern durch den Betriebsinhaber
- mit „Kontrolle“ ist das Erheben gewisser Fakten und deren Vergleich mit einem Sollzustand gemeint
- ob die Kontrolle durch Mensch oder technisches System erfolgt ist unerheblich
- es zählt die objektive Kontrolleignung des Systems, nicht die subjektive Kontrollabsicht des Betriebsinhabers

# Kontrollmaßnahmen (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG)

- Einführung/Fortsetzung der Maßnahme durch den AG nur nach Zustimmung des BR in Form einer BV (**Vetorecht**)

→ ... **sofern diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren**

# 3b. Betriebsvereinbarungen

gemäß § 96a ArbVG

(notwendige BVs, Zustimmung ersetzbar)

- grundsätzlich Zustimmung des BRs zu Maßnahmen erforderlich  
zB elektronische Datenerfassung, Personalbeurteilungssysteme
- Zustimmung zu BV aber durch Schlichtungsstelle ersetzbar
- KEINE Kündigungsmöglichkeit (§ 32 Abs 2 ArbVG)

# Systeme zur ... (§ 96a Abs 1 ArbVG)

- ... **automationsunterstützten** Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von **personenbezogenen Daten des AN** - die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen (Z 1)
- ... **Beurteilung von AN** des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind (Z 2)

# Personaldatensysteme (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG)

- **Ermittlung, Verarbeitung, Übermittlung personenbezogener Daten des ANs iSd DSG**
- mit „**System**“ ist eine Einheit maschineller Einrichtungen (Hardware) mit bestimmten Programmen (Software) gemeint.
- „**automationsunterstützt**“: zB schon die Verwendung einer Excel-Datei ausreichend
- „**personenbezogen**“: sofern Identität bestimmt oder bestimmbar

# Personaldatensysteme (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG)

→ Die **ERMITTLUNG** schlichter Arbeitnehmer-Daten (allgemeine Angaben zur Person und fachlichen Verwendung) unterliegt nicht dem **Zustimmungsrecht des Betriebsrats!**

Dazu zählen

- Name, Familienstand, Geburtsdatum, Schulabschluss, berufliche Qualifikationen, zuletzt ausgeübte Tätigkeit, ...

→ **DEREN VERARBEITUNG/ÜBERMITTLUNG SCHON!**



# SONSTIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN

# 3c. Betriebsvereinbarungen

**gemäß § 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG  
(erzwingbare BVs, Zustimmung ersetzbar)**

- BV optional, anderweitige Regelung (zB Dienstvertrag) möglich  
zB Ordnungsvorschrift, AZ-Gestaltung, AÜ im Betrieb
- Anrufung der Schlichtungsstelle zur BV-Erzwingung möglich
- KEINE Kündigungsmöglichkeit (§ 32 Abs 2 ArbVG)

# 3d. Betriebsvereinbarungen

**gemäß § 97 Abs 1 Z 7 bis 26 ArbVG  
(fakultative, freiwillige BVs)**

- BV optional, anderweitige Regelung (zB Dienstvertrag) möglich  
zB Grundsätze des Urlaubsverbrauchs, Kündigungsmodalitäten  
Regelung von Jubiläumsgeldern, Vergabe von Werkwohnungen
- BVs kündbar, auch Zeitablauf möglich
- dispositive Nachwirkung bei Kündigung

# 3e. „freie“ Betriebsvereinbarung

- keine gesetzliche oder kollv. Deckung der BV
- häufig bei Entgeltbestandteilen  
zB Remunerationen, Zulagen, Abfertigungen, ...
- wird in der Regel als „Vertragsschablone“ Bestandteil der DV

# DIE SCHLICHTUNGSSTELLE

# Die Schlichtungsstelle

- bei Scheitern von BV-Verhandlungen
- für **§ 96a-BVs** / BVs nach § 97 Abs 1 Z 1-6 möglich  
**somit für Datenschutz-Materien sehr wichtig!**
- wird beim Präsidenten des ASG beantragt,  
muss eingerichtet werden
- Richter kann gewählt werden  
4 Beisitzer (2 AG/2 AN), aus Betrieb u. Beisitzerliste

# AUSGEWÄHLTE JUDIKATUR

# 4a. Judikatur: „Mystery Flyers“

## OGH 22.10.2010, 9 ObA 135/09g

SV: Der AG, eine Fluggesellschaft, beabsichtigte, die Servicequalität von einer externen Firma durch den Einsatz sogenannter "Mystery Flyers" kontrollieren zu lassen.

**Testpassagiere**, die dem Bordpersonal nicht als solche erkennbar sind, sollten in verschiedenen Bereichen Beobachtungen durchführen, und das Service mittels Fragebögen bewerten.

- BR wird nur über deren Einführung informiert
- Auf Nachfragen keine weiteren Informationen
- Argument: es werden **firmenintern keine personenbezogenen Daten gespeichert** und es erfolgt **keine Bewertung der AN**



# 4a. Judikatur: „Mystery Flyers“

## OGH 22.10.2010, 9 ObA 135/09g

### OGH:

- auch wenn die Erhebungen durch ein externes Unternehmen durchgeführt werden, sind jedenfalls die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Belegschaft betroffen
- BR kann sein Auskunftsrecht am ASG durchsetzen

# 4b. Judikatur:

## Elektronisches Telefonkontrollsystem

### OGH 13.6.2002, 8 ObA 288/01p

SV: Ein AG hat aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen, die vor allem in der erhofften Kostenreduktion und der Kostenstellenzuordnung bestanden, ein neues Telefonsystem in Betrieb genommen.

**Aufgezeichnet** werden kann

- bei abgehenden Telefonaten die Nebenstellenummer,
- die gewählte Rufnummer,
- das Datum, die Uhrzeit, die Dauer des Gesprächs,
- die Zahl der Impulse und den
- der Gebührenbetrag

Der Benutzer kann durch das Betätigen einer Taste die Registrierung der angewählten Teilnehmernummer unterbinden und dadurch das Gespräch als **Privatgespräch** kennzeichnen.

# 4b. Judikatur:

## Elektronisches Telefonkontrollsystem

### OGH 13.6.2002, 8 ObA 288/01p

#### OGH:

- **Das Telefonkontrollsystem mit Nebenstellenerfassung berührt selbst dann die Menschenwürde, wenn durch Betätigen einer Taste am Telefonapparat hinsichtlich der dann besonders gekennzeichneten Gespräche die Endziffern der Rufnummer im System unterdrückt werden.**
- **Automationsunterstützte Telefonregistrieranlagen sind, soweit sie personenbezogene Daten erfassen, niemals zustimmungsfrei.**

# 4c. Judikatur:

## Elektronische Zeiterfassung I OGH 27.05.2004, 8 ObA 97/03b

SV:

- Elektronisches Zeiterfassungssystem ist in einer Krankenanstalt bereits eingesetzt
- BR klagt auf Feststellung, dass System + Aufzeichnung unzulässig sind, weil es keine BV gem § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG dazu gibt
- BR behauptet, die Systembeschreibung zeige mannigfaltige technische Einsatzmöglichkeiten
- AG wendet ein, dass keine Zustimmungspflicht vorliegt, weil keine andere Verwendung der erfassten Daten vorgesehen, als nach Arbeitszeitgesetz nötig

# **4c. Judikatur:**

## **Elektronische Zeiterfassung I**

### **OGH 27.05.2004, 8 ObA 97/03b**

#### **OGH:**

- der Leistungsumfang des konkret eingesetzten Programmpakets ist entscheidend**
- die Beurteilung für die Frage der „vorgesehenen Datenverwendung“ ist anhand des gesamten installierten Systems vorzunehmen**
- im Ergebnis kommt es für die BV-Pflicht auf die „jederzeit mögliche Datenverarbeitung“ an (dh auf die Leistungsfähigkeit des Systems inkl Programme)**

# Fallbeispiele (fiktiv)

- **Gruppe 1:**

Im Bezirkskrankenhaus Mistelbach kommt ein Fingerscanner zur Erfassung der Kommens- und Gehenszeiten der AN zum Einsatz.

- **Gruppe 2:**

Im Forschungszentrum Seibersdorf kommt ein Fingerscanner zur Zeiterfassung und Zutrittskontrolle zum Einsatz.

- **Gruppe 3:**

Im Forschungszentrum Seibersdorf kommt ein Fingerscanner zur Erfassung der Kommens- und Gehenszeiten der AN zum Einsatz.

# Fallbeispiele - Fragestellungen

- Um welche Betriebsvereinbarung handelt es sich?
- Hat der Betriebsrat ein Vetorecht?
- Ist eine Schlichtungsstelle anrufbar?
- Ist das gewählte Mittel adäquat?

# 4d. Judikatur: „Fingerscanning“ OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d

SV:

In einem Bezirkskrankenhaus, in dem rund 430 AN beschäftigt sind, kommen seit März 2006 für die Erfassung der Kommens- und Gehenszeiten „Fingerscanner“ zum Einsatz.

Es liegt weder die Zustimmung der einzelnen AN, noch des BR vor.

Der BR verlangt – mittels einstweiliger Verfügung - die Unterlassung dieser Form der Zeiterfassung und Umstellung auf ein anderes System, zB mit Magnetkarten.



# 4d. Judikatur: „Fingerscanning“

## OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d

### OGH:

- Nicht nur die „Einführung“, sondern auch bereits bestehende Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, müssen durch BV gedeckt sein.
- Unter „Biometrie“ wird die Wissenschaft von der maschinellen Erkennung biologischer Merkmale zwecks Authentifizierung verstanden.
- Für „biometrische Daten“ gilt der Bedarf nach einem Schutz der Individualität in besonderer Weise.

# 4d. Judikatur: „Fingerscanning“

## OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d

### OGH:

- Allein in der Erfassung der Arbeitszeit kann noch keine Beeinträchtigung der in den Betrieb eingebrachten Persönlichkeit des Arbeitnehmers erblickt werden. Die bloße Anwesenheitskontrolle ist nicht nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG zustimmungspflichtig.
- Die Fürsorgepflicht des AG verlangt aber, das für die AN schonendste – noch zum Ziel führende – Kontrollmittel zu wählen.

# 4d. Judikatur: „Fingerscanning“

## OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d

### OGH:

- Die biometrische Vermessung der AN in Relation zum angestrebten, vergleichsweise trivialen Ziel (Feststellung der Kommens- und Gehenszeiten der Arbeitnehmer) erreicht eine Intensität, die zufolge Berührung der Menschenwürde zustimmungspflichtig ist.
- Die Kontrolleinrichtung ist daher rechtswidrig und unzulässig. Ihr weiterer Einsatz bis zum Prozessende wird durch einstweilige Verfügung untersagt.

# DAS ASG IN DER PRAXIS

# 5. Das ASG in der Praxis

- **1. Instanz:**  
eigenständiges ASG(Wien) bzw.  
LG als ASG  
Senat: 1 Berufsrichter + 2 Laienrichter
- **Klageeinbringung:**
  - Protokollarklage
  - eigenständige schriftliche Eingabe
  - Interessenvertretung
  - Rechtsanwalt
- **Manuduktionspflicht:** keine Anwaltpflicht

# 5. Das ASG in der Praxis

- **Klagsarten:**

- Leistungsklagen (Duldung, Unterlassung)
- Rechtsgestaltungsklagen (zB Anfechtung)
- Feststellungsklagen

- **einstweilige Verfügungen:**

- bei Gefahr im Verzug
- „unwiederbringlicher Schaden“

→ **vorübergehende gerichtliche Untersagung einer Handlung bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung**

# 5. Das ASG in der Praxis

- **vorbereitende Tagsatzung:**
  - Prozessprogramm festlegen
  - Vergleichsgespräche führen
- **Beweisverfahren:**
  - Zeugen
  - Urkunden
  - SV-Gutachten
  - (Lokalaugenschein)

# 5. Das ASG in der Praxis

- **Varianten der Beendigung:**
  - Urteil
  - Anerkenntnis
  - Vergleich (gerichtlich / außergerichtlich)
  - Ruhen
- **Varianten von Urteilen:**
  - mündliche Verkündung
  - schriftliche Ausfertigung
  - stattgebend/abweisend/teilw. stattgebend



# 5. Das ASG in der Praxis

- **2. Instanz - OLG:**

- Berufung binnen 4 Wochen
- Senat: 3 Berufsrichter + 2 Laienrichter
- mündliche Streitverhandlung auf Antrag

- **3. Instanz - OGH:**

- ordentliche oder außerordentliche Revision
- Senat: 3 Berufsrichter + 2/4 Laienrichter
- zulässig? → wesentliche Rechtsfrage
- berechtigt? → Revisionsgründe
- reine Aktenverhandlung



**FRAGEN ?**

# Auf ein Wiedersehen in der



**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER**