

# 1. Informationsquellen für Arbeitnehmervertreter

---

*Helmut Gahleitner*

Die Kenntnis über die wirtschaftliche Entwicklung und Situation des Unternehmens ist eine wichtige Voraussetzung für Arbeitnehmervertreter im Unternehmen, um die Beschäftigten in Verhandlungen über personelle oder soziale Angelegenheiten verantwortungsvoll vertreten zu können.

Für Betriebsräte ist das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) hier von besonderer Bedeutung. Es enthält wichtige Bestimmungen über die wirtschaftlichen Informations-, Vorschlags- und Beratungsrechte des Betriebsrats. Ist das Unternehmen aufsichtsratspflichtig und sind entsprechend der Drittelparität Arbeitnehmervertreter in diesem Gremium eingebunden, so haben sie Anspruch auf umfassende Unternehmensinformationen und Mitwirkungsrechte bei Unternehmensentscheidungen (zB Prüfbericht des Abschlussprüfers, zustimmungspflichtige Geschäfte).

Einen Einblick in die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens liefern aber auch veröffentlichte Daten im Firmenbuch, Branchenanalysen der Arbeiterkammern und Gewerkschaften oder von Finanzinvestoren. Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen und sonstigen wirtschaftlichen Informationsquellen für Arbeitnehmervertreter.

Ein Verhandeln auf Augenhöhe mit dem Management ist nur möglich, wenn der Betriebsrat bzw Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht nur über sein Unternehmen Bescheid weiß, sondern auch Kenntnisse über die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, über die Branche und die wichtigsten Mitbewerber hat.

## **Wirtschaftliche Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats<sup>1</sup>**

Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten sind im ArbVG geregelt:<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl *Gahleitner/Hess/Leitsmüller/Naderer*, Bilanzanalyse – Ein Handbuch, 2000, S 20 ff.

<sup>2</sup> Vgl *Schneller*, § 108 ArbVG, in: *Gahleitner/Moser* (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht, 2015, S 635 ff.

## 1. Informationsquellen für Arbeitnehmervertreter

### § 108 ArbVG

regelt Informations-, Interventions- und Beratungsrechte und präzisiert die in den §§ 91 und 92 ArbVG allgemein formulierten wirtschaftlichen Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats.

### § 109 ArbVG

normiert Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen bis hin zur Durchsetzung eines Sozialplans.

### § 110 ArbVG

regelt die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat.

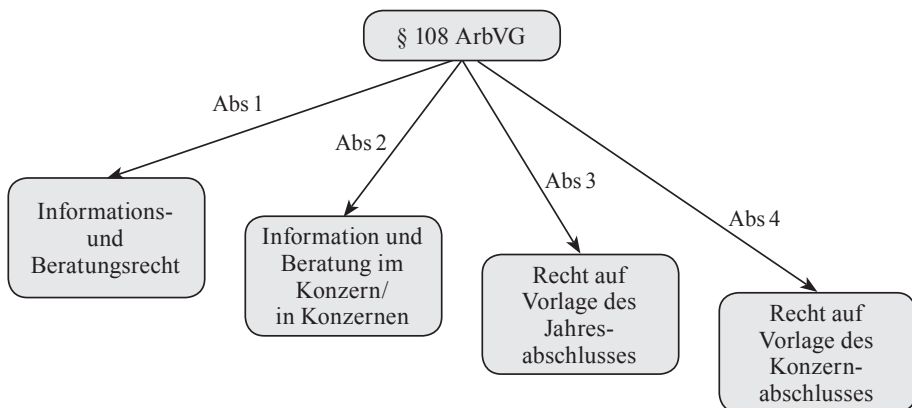
### § 111 ArbVG

befasst sich mit Einspruch gegen die Wirtschaftsführung in Form einer sozialpartnerschaftlichen „Branchen-Schlichtung“.

### § 112 ArbVG

regelt den Einspruch bei der staatlichen Wirtschaftskommission.

Was die Information und Beratung in wirtschaftlichen Angelegenheiten betrifft, so weisen die §§ 108 und 109 in weiten Teilen Übereinstimmung auf. Während § 108 ArbVG vor dem Hintergrund eines „normalen“ Geschäftsverlaufs zu betrachten ist, zielt § 109 ArbVG speziell auf wesentliche Strukturveränderungen ab (zB Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen). Nachfolgend soll auf § 108 ArbVG näher eingegangen werden.



### Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats

Das Auskunftsrecht (§ 108 Abs 1 ArbVG) des Betriebsrats erstreckt sich auf alle Informationen, die notwendig sind, um die wirtschaftliche Lage des Unternehmens beurteilen zu können. Beispielhaft zählt das Gesetz folgende Angelegenheiten auf, über die der Betriebsrat zu informieren ist:

- Art und Umfang der Erzeugung,
- Auftragsstand,
- mengen- und wertmäßiger Absatz,
- Investitionsvorhaben,
- geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit.

Über die aufgezählten Wirtschaftsdaten und Maßnahmen kann der Betriebsrat jederzeit vom Betriebsinhaber Auskunft verlangen und ist nicht auf die periodischen Beratungen gem § 92 ArbVG angewiesen. Das Informationsrecht des Betriebsrats beschränkt sich dabei nicht auf die aktuelle wirtschaftliche Lage, sondern es sind ihm auch jene Informationen zur Verfügung zu stellen, die eine Beurteilung der künftigen Entwicklung ermöglichen. So ist der Betriebsrat über Budgets, Pläne und Vorschaurechnungen zu informieren. Durch dieses umfassende Informationsrecht erhält der Betriebsrat frühzeitig Hinweise auf eventuell eintretende wirtschaftliche Probleme, die auch noch andere Mitwirkungsmöglichkeiten auslösen könnten (zB Mitwirkung bei Betriebsänderung gem § 109 ArbVG). Aber auch positive Entwicklungen können vom Betriebsrat zum Anlass genommen werden, um Anliegen der Belegschaft einzufordern.

Die Informationspflicht wird ergänzt durch ein Beratungsrecht. Demnach ist der Betriebsrat berechtigt, dem Betriebsinhaber Maßnahmen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage vorzuschlagen (Beratungs- und Interventionsrecht). Der Gesetzgeber fordert den Betriebsrat auf, bei der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen) zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes mitzuarbeiten. Alle zur Mitarbeit erforderlichen Unterlagen sind ihm hierfür vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

Wichtig ist, dass das Informations- und Beratungsrecht nicht auf das Unternehmen beschränkt ist, sondern auch den Konzern umfasst. Unabhängig von der Bildung einer Konzernvertretung gem § 88a ArbVG ist der Betriebsrat über Maßnahmen, die von der Konzernmutter geplant werden, zu informieren und hat das Recht mit dem Betriebsinhaber darüber zu beraten. Das Informationsrecht kommt allerdings nur bei Betriebsänderungen oder ähnlichen wichtigen Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft haben, zur Anwendung (zB gesellschaftsrechtliche Verselbständigungen).

In österreichischen Konzernen kann sowohl der Betriebsrat des beherrschenden Unternehmens als auch jener des beherrschten Unternehmens das Informations- und Beratungsrecht wahrnehmen; der Gesprächspartner des Betriebsrats ist der seiner organisatorischen Ebene entsprechende Arbeitgebervertreter.

## 1. Informationsquellen für Arbeitnehmervertreter

---

Die ArbVG-Novelle 2010 hat in Anlehnung an gemeinschaftsrechtliche Entwicklungen vor allem das Informations- und Beratungsrecht hinsichtlich Rechtzeitigkeit, Genauigkeit und Ausgestaltung deutlich verbessert. § 108 Abs 2a ArbVG regelt, dass das Informations- und Beratungsrecht insbesondere für die Fälle des Übergangs, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen gilt. Die Informationen haben zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben. Die Informationspflicht umfasst insbesondere:

- den Grund für diese Maßnahme;
- die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmer;
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Die Begründung und Konkretisierung der Folgen der beabsichtigten Änderungen erleichtern dem Betriebsrat die Entscheidung, welche Maßnahmen er bereit ist, mitzutragen. Da die Auswirkungen von Betriebsänderungen regelmäßig sehr komplex sind, sollten die überbetrieblichen Interessensvertretungen zur Unterstützung herangezogen werden. Führt die Betriebsänderung zu erheblichen Nachteilen für die Arbeitnehmer, kann das zum Anlass für die Erstellung eines Sozialplanes nach § 109 ArbVG genommen werden.

Kommt der Betriebsinhaber seinen Informationspflichten nicht nach (zB keine Informationserteilung, kein Beratungstermin), so bleibt dem Betriebsrat letztlich der Weg zum Arbeits- und Sozialgericht gem § 50 Abs 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) offen.

### Recht auf Vorlage des Jahresabschlusses/Konzernabschlusses

§ 108 Abs 3 ArbVG regelt die Vorlage des Jahresabschlusses wie folgt:

„In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsunternehmen, in denen dauernd mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind, in sonstigen Betrieben, in denen dauernd mindestens 70 Arbeitnehmer beschäftigt sind, sowie in Industrie- und Bergbaubetrieben hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat jährlich, spätestens einen Monat nach der Erstellung eine Abschrift des Jahresabschlusses und des Anhangs mit Ausnahme der Angaben des § 239 Abs 1 Z 2 bis 4 UGB<sup>3</sup> für das vergangene Geschäftsjahr zu übermitteln. Geschieht dies nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist dem Betriebsrat durch Vorlage eines Zwischenabschlusses oder anderer

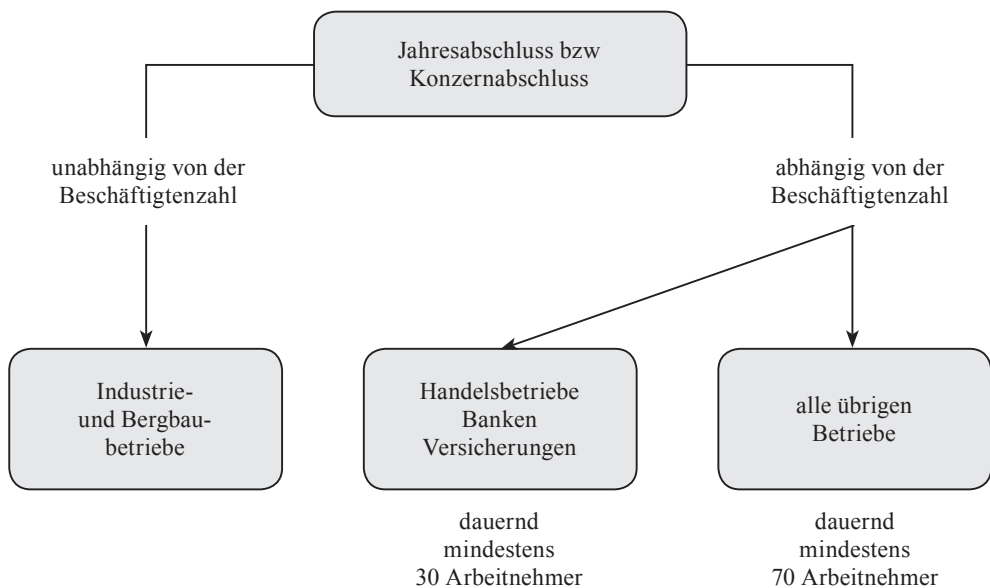
---

<sup>3</sup> Die Angaben des § 239 Abs 1 Z 2 bis 4 UGB im Gesetzestext beziehen sich im Wesentlichen auf die Bezüge von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

## 1. Informationsquellen für Arbeitnehmervertreter

geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluss über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebs zu geben. Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.“

Das Recht des Betriebsrats auf fristgerechte Vorlage des Jahresabschlusses samt Anhang ermöglicht der Arbeitnehmervertretung, einen Einblick in die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens zu bekommen. Allerdings ist der Anspruch an bestimmte Voraussetzungen geknüpft:



Bei **Industrie- und Bergbaubetrieben** hat die Ausfolgung des Jahresabschlusses **unabhängig** von der Beschäftigtenanzahl zu erfolgen. Ein Gewerbe bekommt nach § 7 der Gewerbeordnung dann den Status eines Industriebetriebes, wenn folgende Merkmale für die Gestaltung des Arbeitsablaufs bedeutsam sind:<sup>4</sup>

- hoher Einsatz von Anlage- und Betriebskapital;
- Verwendung andersartiger als der dem Handwerk und den gebundenen Gewerben gemäßen Maschinen und technischen Einrichtungen oder Verwendung einer Vielzahl von Maschinen und technischen Einrichtungen gleichen Verwendungszwecks;
- Einsatz von Maschinen und technischen Einrichtungen überwiegend in räumlich und organisatorisch zusammenhängenden Betriebsstätten;
- serienmäßige Erzeugung, typisierte Verrichtungen;

<sup>4</sup> Vgl. *Schneller*, § 108 ArbVG, in: *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), Arbeitsverfassungsgesetz, 2015, S 665.

## 1. Informationsquellen für Arbeitnehmervertreter

---

- weitgehende Arbeitsteilung im Rahmen eines vorbestimmten Arbeitsablaufs;
- größere Zahl von ständig beschäftigten Arbeitnehmern und Überwiegen der nur in bestimmten, regelmäßig wiederkehrenden Teilverrichtungen beschäftigten Arbeitskräfte oder automatisierte Betriebsweise;
- organisatorische Trennung in eine technische und eine kaufmännische Führung, wobei sich die Mitarbeit des Gewerbetreibenden im Wesentlichen auf leitende Tätigkeiten beschränkt.

Für das Vorliegen eines Industriebetriebs müssen nicht alle beschriebenen Merkmale zutreffen; es ist jedoch darauf zu achten, dass sie gegenüber den für andere Betriebsformen sprechenden Merkmalen überwiegen. Sind die Voraussetzungen für einen Industriebetrieb gegeben, so hat der Betriebsrat jedenfalls Anspruch auf die Übermittlung des Jahresabschlusses.

Bei **Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten** muss der Betriebsinhaber dem Betriebsrat dann eine Abschrift des Jahresabschlusses übermitteln, wenn dauernd mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die Zahl der Beschäftigten bezieht sich hierbei auf den gesamten Betrieb und nicht auf die einzelnen Gruppen der Arbeiter und Angestellten. „Dauernd beschäftigt“ ist nach herrschender Meinung dahingehend zu interpretieren, dass während des überwiegenden Teils des Jahres 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Demnach hat ein nur kurzfristiges Absinken dieser Zahl nicht den Verlust des Rechts auf Ausfolgung des Jahresabschlusses zur Folge.

In die Kategorie „**alle übrigen Betriebe**“ fallen alle jene Betriebe, die weder einen Industrie- oder Bergbaubetrieb darstellen, noch zu den Handelsbetrieben, Banken oder Versicherungsanstalten zu zählen sind (zB Gewerbebetriebe). In diesen Betrieben beträgt die für die Jahresabschlussausfolgung erforderliche Beschäftigtenzahl 70 Arbeitnehmer.

Besteht entsprechend den Bestimmungen des Unternehmensgesetzbuches (UGB) (§ 244 UGB) die Pflicht zur Aufstellung eines Konzernabschlusses, so ist dieser samt Konzernanhang einschließlich der erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen dem Betriebsrat bzw dem gem § 113 ArbVG zuständigen Organ der Arbeitnehmervertretung zu übermitteln. Wurde keine Konzernvertretung errichtet, ist der Konzernabschluss nach herrschender Auffassung jenem Zentralbetriebsrat bzw Betriebsrat zu übermitteln, dessen Zuständigkeit sich auf die Konzernspitze erstreckt.<sup>5</sup> Diese Bestimmung ist analog für den Fall anzuwenden, dass ein österreichischer Teilkonzernabschluss zu erstellen ist. Der Konzernabschluss ist insofern eine wichtige Ergänzung zum Einzelabschluss, als er Auskunft über die wirtschaftliche Situation des Gesamtkonzerns gibt.

Ausländische Konzernabschlüsse, in die Tochterunternehmen mit Sitz im Inland einbezogen sind, sind von dieser Bestimmung jedoch nicht erfasst. Allerdings hat der Auf-

---

<sup>5</sup> Vgl *Schneller*, § 108 ArbVG, in: *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), Arbeitsverfassungsgesetz, 2015, S 671.

sichtsrat der inländischen Konzernspitze einen gesetzlichen Anspruch auf Übermittlung des ausländischen Konzernabschlusses.<sup>6</sup>

### Exkurs: Anhang des Jahresabschlusses

Bestandteile des Jahresabschlusses sind vor allem die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung. Kapitalgesellschaften haben darüber hinaus noch einen Anhang zu erstellen. Die Posten der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) werden sehr komprimiert zusammengefasst und vermitteln oftmals nur einen groben Einblick in die Vermögens- und Kapitalstruktur bzw Aufwands- und Ertragsstruktur eines Unternehmens. Aufgabe des Anhangs ist es, die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung sowie die bei der Erstellung des Jahresabschlusses angewandten Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden zu erläutern und zusätzliche wichtige Unternehmensinformationen zu liefern (zB Gründe für Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden, Erläuterung und Aufschlüsselung von Ertrags- oder Aufwandsposten von außerordentlicher Größenordnung oder Bedeutung, Angabe der Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von mehr als fünf Jahren, Angabe der durchschnittlichen Zahl der Arbeitnehmer während eines Jahres). Abhängig von der Größe der Kapitalgesellschaft variieren die im UGB geregelten verpflichtenden Angaben im Anhang (vgl §§ 236–241 UGB). So müssen mittelgroße und große Gesellschaften die Aufwendungen für Abfertigungen und Pensionen, getrennt nach solchen für Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte und für andere Arbeitnehmer darstellen.<sup>7</sup>

#### Tipp

#### Anhang sorgfältig lesen

Der Anhang beinhaltet wichtige Zusatzinformationen zum Verständnis der Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung. Aus den exemplarisch aufgezählten Beispielen ist ersichtlich, dass der Jahresabschluss ohne Anhang nur eine beschränkte Aussagekraft hat. Arbeitnehmervertreter sollten einerseits darauf achten, dass der Anhang ausgehändigt wird, andererseits beim Studium des Jahresabschlusses jedenfalls den Anhang mitberücksichtigen.

### Zeitpunkt der Übermittlung des Jahresabschlusses

Die gesetzlichen Vertreter (Vorstand bzw Geschäftsführer) von Kapitalgesellschaften müssen in den ersten fünf Monaten des Geschäftsjahres für das vorangegangene Geschäftsjahr den Jahresabschluss einschließlich Anhang und Lagebericht aufstellen (vgl § 222 UGB). Ausgehend von dieser Frist bestimmt § 108 (3) ArbVG, dass die Vorlage des Jahresabschlusses an den Betriebsrat **längstens 6 Monate** nach dem Ende des Geschäftsjahres zu erfolgen hat. Bei Nichteinhaltung der sechsmonatigen Vorlagefrist hat

<sup>6</sup> Näheres siehe Kapitel „Konzernabschluss“.

<sup>7</sup> Zu den unterschiedlichen Größenklassen siehe Kapitel „Jahresabschlussprüfung“.

## 1. Informationsquellen für Arbeitnehmervertreter

---

der Betriebsinhaber durch Vorlage eines Zwischenabschlusses oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluss über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebs zu geben. Die gleichen Fristen gelten auch für den Konzernabschluss.

Eine mündliche Berichterstattung ist gesetzlich nicht gedeckt. Der Vorstand/Geschäftsführer hat dem Betriebsrat eine Abschrift des Jahresabschlusses und des Anhangs von sich aus, dh ohne entsprechendes Verlangen des Betriebsrats, zu übermitteln.

Der Betriebsrat kann auch die Ausfolgung von Jahresabschlüssen früherer Geschäftsjahre verlangen, sofern eine Vorlage seinerzeit unterblieben und es für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs und seiner Entwicklung erforderlich ist (VwGH 29. 10. 80, Z 1703 und 2343/80).

### Das Recht des Betriebsrats auf Beratung durch die Interessenvertretungen

Sobald der Betriebsrat/Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat den Jahresabschluss bzw den Prüfbericht des Jahresabschlussprüfers in Händen hält, stellt sich die Frage des Beratungsrechts. Darf der Betriebsrat bzw Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei der Analyse des Jahresabschlusses externe Berater beiziehen? Wenn ja, an wen darf/kann man sich wenden? Dazu folgende Klarstellung:

Gem § 39 Abs 4 ArbVG haben die Organe der Arbeitnehmerschaft in allen Angelegenheiten (und somit auch in wirtschaftlichen) das Recht, zu ihrer Beratung die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beizuziehen. Der mitunter vertretenen Meinung, wonach der Inhalt des Jahresabschlusses ausnahmslos geheim zu halten sei und daher „Außenstehenden“, also auch den Gewerkschaften und Arbeiterkammern, nicht bekannt gegeben werden dürfe, kann somit keinesfalls zugestimmt werden.

Geheimhaltungspflichtige Daten (Wirtschaftsprüfungsberichte, nicht offenlegungspflichtige Jahresabschlüsse) können im Rahmen von Beratungen durch außenstehende Experten diesen gegenüber offenbart werden. Voraussetzung dafür ist, dass

- dies sachlich notwendig ist und
- ihre Beurteilung bzw Analyse zur Wahrung der Interessensvertretungsaufgabe des Betriebsrats erforderlich ist.

Sachlich notwendig wird die Beiziehung eines Experten vor allem dann sein, wenn der Betriebsrat unsicher bezüglich der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage ist. Zum Schutz vor unerlaubter Weitergabe an Dritte dürfen nur Berater hinzugezogen werden, die kraft ihres Berufes zu solchen Tätigkeiten berufen und an eine Verschwiegenheitspflicht gebunden sind. Dies trifft auf die in bilanzrechtlichen Fragen ausgebildeten ExpertInnen der zuständigen Gewerkschaft und/oder Arbeiterkammer zu. Die Frage, ob der Betriebsrat bzw die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zur Analyse des Jahresabschlusses bzw des Wirtschaftsprüfungsberichts Berater der zuständigen Gewerk-



schaft und/oder Arbeiterkammer beiziehen können, ist deshalb mit einem klaren Ja zu beantworten.

### Tipp

#### **Bilanzrechner der AK liefert rasch erste Ergebnisse zur wirtschaftlichen Lage**

Die AK hat einen Bilanzrechner online gestellt, mit dessen Hilfe sehr rasch die Ertrags-situation und finanzielle Stabilität eines Unternehmens beurteilt werden können. Nach Eingabe zentraler Posten aus der Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung ermittelt der Bilanzrechner wichtige Bilanzkennzahlen wie Eigenkapitalanteil und Cash-Flow-Quote inklusive einer verbalen Beurteilung der wirtschaftlichen Situation und der Entwicklung des Unternehmens.

Der Bilanzrechner eignet sich grundsätzlich gut für alle UGB-Jahresabschlüsse, er ist jedoch nicht geeignet für Banken und Versicherungen, da diese zusätzliche Rechnungs-legungsvorschriften zu beachten haben.

(<http://bilanzrechner.arbeiterkammer.at>)

## **Strafsanktionen bei Nichtausfolgung des Jahresabschlusses/Konzernabschlusses**

Streitigkeiten werden sich im Zusammenhang mit der Ausübung der Rechte gem § 108 Abs 3 ArbVG vor allem dann ergeben, wenn der Betriebsinhaber sich weigert, seinen Informationspflichten nachzukommen. In diesem Fall kann das zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft seinen Anspruch auf Ausfolgung des Jahresabschlusses samt Erläuterungen und Aufklärungen durch Leistungsklage gem § 50 Abs 2 ASGG bei Gericht durchsetzen. Welches Organ der Arbeitnehmerschaft dazu berufen ist, hängt von der organisatorischen Struktur des Unternehmens ab. Grundsätzlich werden, sofern § 113 ArbVG nicht anderes bestimmt, die wirtschaftlichen Informations- und Beratungsrechte vom Betriebsrat wahrgenommen. In einem Betrieb mit einem Betriebsrat ist dieser der Empfänger der Unterlagen und damit zuständiges Organ im Falle einer Klage beim Arbeits- und Sozialgericht. Ist in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat zu errichten bzw besteht ein Betriebsausschuss, so steht das Recht auf Vorlage des Jahresabschlusses – und damit die Möglichkeit der Leistungsklage – ausschließlich dem Zentralbetriebsrat bzw Betriebsausschuss zu.

Die Pflicht des Betriebsinhabers, dem Betriebsrat den Jahresabschluss einschließlich Anhang und Erläuterungen zu übermitteln, steht darüber hinaus unter der Strafsanktion des § 160 Abs 2 Z 4 ArbVG. Das bedeutet, dass eine Nichtausfolgung der genannten Unterlagen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu € 2.180 zu ahnden ist. Voraussetzung für eine allfällige Bestrafung des Betriebsinhabers ist, dass das zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen entsprechenden Antrag stellt.

## Autorinnen, Autoren

### **Mag. Reinhard Brachinger**

Studium der Betriebswirtschaftslehre mit Spezialisierung auf Rechnungswesen, Controlling und Unternehmensführung an der Johannes-Kepler-Universität Linz, geprüfter Bilanzbuchhalter, Absolvent der Zukunftsakademie der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Nach Erfahrungen bei Steuerberatern und im Rechnungswesen einer Bank seit 1991 in der Arbeiterkammer Oberösterreich als betriebswirtschaftlicher Berater für Betriebs- und Aufsichtsrätinnen und -räte tätig. Referent diverser Betriebsrats- und IFAM-Aufsichtsratsseminare. (Co-)Autor diverser Studien (AK-Wertschöpfungsbarometer, AK-Unternehmensmonitor) und Fachartikel.

### **Mag. Helmut Gahleitner**

Studium der Wirtschaftspädagogik an der Johannes-Kepler-Universität in Linz. Seit 1993 in der Arbeiterkammer Wien beschäftigt. Tätigkeitsfelder: Gesellschaftsrecht und Unternehmensmitbestimmung, Wettbewerbsrecht, Beratung und Ausbildung von ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat; Mitglied der Übernahmekommission, der Wettbewerbskommission und des Gremiums zur Überprüfung des Umtauschverhältnisses.

### **Mag.<sup>a</sup> Mag.<sup>a</sup> Ines Hofmann**

Studium der Betriebswirtschaft und Wirtschaftspädagogik an der Wirtschaftsuniversität Wien. Seit 1991 Mitarbeiterin der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien. Im Bereich Beratung und Ausbildung von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat tätig. Themenfelder: Bilanzanalysen, Branchenanalysen, wirtschaftliche Mitbestimmung, Aufsichtsrat. Der Schwerpunkt liegt in der inhaltlichen Konzeptionierung und Organisation von Schulungsangeboten für ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat.

### **Mag. Heinz Leitsmüller**

Studium der Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien, Universitätslehrgang Sozialmanagement AGB/Universität Graz, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft der Arbeiterkammer Wien, Mitglied der Übernahmekommission an der Wiener Börse, Vorstandsmitglied des Vereins der Österreichischen Prüfstelle für Rechnungslegung.

### **Kristina Mijatovic-Simon**

Handelsakademie in Wien, Intensivlehrgang Betriebswirtschaft am Österreichischen Controller-Institut in Wien. Seit 2003 Mitarbeiterin der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien. Im Bereich Beratung von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat tätig. Themenfelder: Bilanzanalysen, Branchenanalysen, wirtschaftliche Mitbestimmung, Aufsichtsrat.

### **Mag.<sup>a</sup> Ruth Naderer, MSc**

Studium der Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien. Ausbildungen zur Organisationsberaterin und zum systemischen Coach mit Master-Abschluss während der Berufstätigkeit. Seit 1991 Mitarbeiterin der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien. Im Bereich Beratung und Ausbildung von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat tätig. Themenfelder: Bilanzanalysen, Branchenanalysen, wirtschaftliche und strategische Mitbestimmung, Aufsichtsrat.

### **Mag. Markus Oberrauter**

Studium der Internationalen Betriebswirtschaft am Betriebswirtschaftlichen Zentrum der Universität Wien. Nach einigen Jahren in der Steuerberatung seit 2008 Mitarbeiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien. Im Bereich Beratung und Ausbildung von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat tätig. Themenfelder: Bilanzanalysen, Branchenanalysen, wirtschaftliche Mitbestimmung.

### **Simon Schumich, MA BA**

Studium der Betriebswirtschaft und Personalmanagement an der Fachhochschule Burgenland. Postgraduale sozialwissenschaftliche Ausbildung in Wien. Von 2008 bis 2013 im Referat Jugend- und Wirtschaftspolitik der AK Burgenland und ab 2013 als Mitarbeiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien tätig. Im Bereich Beratung und Ausbildung von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat tätig. Themenfelder: Bilanzanalysen, Branchenanalysen, wirtschaftliche Mitbestimmung, Aufsichtsrat, Digitalisierung.

### **Mag.<sup>a</sup> Christina Wieser**

Studium der Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien. Seit 2007 Mitarbeiterin in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien. Im Bereich Beratung und Ausbildung von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat tätig. Themenfelder: Bilanzanalysen, Branchenanalysen und wirtschaftliche Mitbestimmung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Spezialanforderungen („Fit & Proper“) für den Aufsichtsrat in Banken.

Beschäftigt sich zudem mit Fragen der Corporate Governance sowie der nachhaltigen Unternehmenssteuerung, der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ArbeitnehmerInnenbelangen sowie der (Gender)-Diversität in Belegschaft und Unternehmensführung.