



Arbeitsrecht

AR
2B

Erich Ullmann, Wolfgang Kozak

Betriebsverfassung 2

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

§§ 89 bis 114 ArbVG

INHALT

Befugnisse und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft	3
Allgemeine Befugnisse	5
Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	10
Mitwirkung in personellen Angelegenheiten	15
Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	22
Zuständigkeit zur Ausübung der Mitwirkungsrechte	26
Beantwortung der Fragen	29
Fernlehrgang	31

Stand: Juni 2009

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit
des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und
der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?

Zeichenerklärung



Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt. (Vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen.)

Anmerkung: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Schreibweise: Wenn im folgenden Text personenbezogene Begriffe wie „Arbeitnehmer“ und „Arbeitgeber“ verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehende geschlechtsneutrale Schreibweise wird zugunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnittes gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnittes über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- wissen, **welche Belegschaftsorgane zur Ausübung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft** in Frage kommen;
- einen **Überblick über die der Belegschaft eingeräumten Mitwirkungsrechte** in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten haben;
- insbesondere über die **Möglichkeit der Kündigungs- und Entlassungsanfechtung** Bescheid wissen.

Viel Erfolg beim Lernen!

Befugnisse und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft

(§§ 89 bis 112 ArbVG)

Der II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) beschäftigt sich mit der Betriebsverfassung. Die Befugnisse und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft sind größtenteils im 3. Hauptstück geregelt (§§ 89 bis 112 ArbVG). Zur Ausübung dieser Mitbestimmungsrechte sind die Organe der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) berufen. Welches Belegschaftsorgan welche Rechte ausüben kann, ergibt sich im Detail aus den §§ 113 und 114 ArbVG (siehe Kapitel *Zuständigkeit zur Ausübung der Mitwirkungsrechte* Seite 26). Das in diesem Zusammenhang wichtigste Belegschaftsorgan ist der **Betriebsrat**. Daher wird im Folgenden von den Befugnissen des Betriebsrates gesprochen, auch wenn diese im speziellen Fall von einem anderen Belegschaftsorgan ausgeübt werden.

Organe der Arbeitnehmerschaft

Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern (§ 38 ArbVG). **Zur Erfüllung dieser Aufgaben** sind den Belegschaftsorganen durch das Gesetz **eine Reihe von Befugnissen** übertragen worden.

Aufgaben

Dabei sind zu unterscheiden:

Allgemeine Befugnisse (§§ 89 bis 93 ArbVG)

- Überwachung (§ 89 ArbVG)
- Intervention (§ 90 ArbVG)
- Allgemeine Information (§ 91 ArbVG)
- Beratung (§ 92 ArbVG)
- Arbeitsschutz (§ 92a ArbVG)
- Betriebliche Frauenförderung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf (§ 92b ArbVG)
- Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer (§ 93 ArbVG)

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten (§§ 94 bis 97 ArbVG)

- Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung (§94 ArbVG)
- Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95 ArbVG)
- Abschluss von Betriebsvereinbarungen
 - Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen (§ 96 ArbVG)
 - Ersetzbare Betriebsvereinbarungen (§ 96a ArbVG)
 - Erzwingbare Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG)
 - Freiwillige Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs 1 Z 7 bis 25 ArbVG)
 - Freie Betriebsvereinbarungen

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten (§§ 98 bis 107 ArbVG)

- Personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG)
- Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 99 ArbVG)
- Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall (§ 100 ArbVG)
- Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101 ArbVG)
- Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102 ArbVG)
- Mitwirkung bei der Vergabe von Werkwohnungen (§ 103 ArbVG)
- Mitwirkung bei Beförderungen (§ 104 ArbVG)
- Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen (§ 104a ArbVG)

- Anfechtung von Kündigungen (§§ 105 und 107 ArbVG)
- Anfechtung von Entlassungen (§§ 106 und 107 ArbVG)

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 108 bis 112 ArbVG)

- Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte (§ 108 ArbVG)
- Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG)
- Mitwirkung im Aufsichtsrat (§ 110 ArbVG)
- Einspruch gegen die Wirtschaftsführung (§ 111 ArbVG)
- Staatliche Wirtschaftskommission (§ 112 ArbVG)



1. Welche allgemeinen Befugnisse sind dem Betriebsrat durch das Gesetz übertragen?

Allgemeine Befugnisse

Überwachung (§ 89 ArbVG)

Das Überwachungsrecht des Betriebsrats bezieht sich vor allem auf die Einhaltung der für die Arbeitnehmer des Betriebes geltenden Rechtsvorschriften. Diese Formulierung ist als **Generalklausel** zu verstehen, die sich auf alle die Arbeitnehmer berührenden Normen bezieht. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen und sie zu überprüfen sowie die Auszahlung (z. B. Banküberweisungen) zu kontrollieren. Der Begriff Bezüge umfasst in diesem Zusammenhang nicht nur das Entgelt der Arbeitnehmer (z. B. Gehalt, Zulagen), sondern auch allfällige Aufwandsentschädigungen. Soweit die entsprechenden Daten EDV-mäßig erfasst werden, kann die Einsichtnahme des Betriebsrates nicht unter Hinweis auf das Datenschutzgesetz verweigert werden.

Einsicht des BR
in die Bezüge der
Arbeitnehmer

Weiters hat der Betriebsrat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden **Kollektivverträge**, der **Betriebsvereinbarungen** und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen. Er hat darauf zu achten, dass die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt werden. Das Gleiche gilt für **Rechtsvorschriften**, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist.

Überwachung
arbeitsrechtlicher
Vorschriften

Dabei handelt es sich im Wesentlichen um folgende Rechtsvorschriften:

- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- Behinderteneinstellungsgesetz
- Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz
- Arbeitsruhegesetz
- Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen

Daneben sind eine Reihe von Verordnungen und Schutzvorschriften für einzelne Wirtschaftszweige ebenfalls aushangpflichtig.

Der Betriebsrat hat auch die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz, der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, über eine allfällige betriebliche Altersvorsorge einschließlich der Wertpapierdeckung für Pensionszusagen sowie der Vorschriften über die Berufsausbildung zu überwachen.

Zu diesem Zweck ist der Betriebsrat berechtigt, die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze zu besichtigen. Darunter sind nicht nur die unmittelbar der Arbeitsleistung dienenden Räumlichkeiten (z. B. Büros), sondern auch die den Arbeitnehmern für Freizeitwecke zur Verfügung gestellten Einrichtungen (z. B. Kantine, Erholungsheime) zu verstehen.

Inspektion der
Arbeitsplätze

Ein wichtiges Recht stellt die **Informationspflicht des Betriebsinhabers über jeden Arbeitsunfall** dar. Dadurch soll abgesichert werden, dass jeder Arbeitsunfall – zumindest in einem Betrieb, in dem ein Betriebsrat installiert ist – der Unfallversicherung gemeldet wird und somit einerseits die Entgeltfortzahlung gewährleistet wird, andererseits mögliche Nachteile, die als Folgeerscheinungen auftreten können, verhindert werden (z. B. Versehrtenrente).

Mitteilung von
Arbeitsunfällen an BR

Betriebsbesichtigungen durch Behörden, bei denen es auch um Arbeitnehmerinteressen geht, müssen im Beisein eines Vertreters des Betriebsrates erfolgen. In erster Linie ist hier das Arbeitsinspektorat gemeint, bei dessen Betriebsbesuch der Betriebsrat nicht nur passiv anwesend sein, sondern aktiv im Interesse der Arbeitnehmerschaft teilnehmen soll.

So sollte der Betriebsrat beispielsweise darauf bestehen, dass allfällige Mängel im Verhandlungsprotokoll festgehalten werden. Der Betriebsinhaber hat die Pflicht, den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung und von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen.

Durchsetzung § 89

Kommt der Betriebsinhaber seinen diesbezüglichen Pflichten gemäß § 89 Z 3 ArbVG nicht nach, stellt dies eine **Verwaltungsübertretung** dar und der Betriebsrat kann gemäß § 160 ArbVG bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag einbringen.

Werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis des Arbeitnehmers **Einsicht in den Personalakt** zu gewähren.

Intervention (§ 90 ArbVG)

Geltungsbereich

Das Interventionsrecht des Betriebsrates erstreckt sich auf alle Angelegenheiten, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren. Der Betriebsrat ist berechtigt, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes (z. B. Arbeitsinspektorat, aber auch bei Gewerkschaft, Arbeiterkammer, Sozialversicherung oder Arbeitsmarktservice) entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

Der Betriebsrat ist berechtigt, Maßnahmen zu beantragen, mit denen die Einhaltung und Durchführung der Rechtsvorschriften für die Arbeitnehmer des Betriebes gewährleistet werden.

Insbesondere ist der Betriebsrat z. B. berechtigt, Vorschläge zur

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen;
 - betrieblichen Ausbildung;
 - Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten sowie
 - menschengerechten Arbeitsgestaltung
- zu erstatten.

Anhörungs pflicht

Mit dem Interventionsrecht des Betriebsrates ist eine **Anhörungs pflicht des Betriebsinhabers** verbunden. Die Anhörungs pflicht ist nur dann erfüllt, wenn dem Betriebsrat auch ein kompetenter Gesprächspartner gegenübersteht. Der Betriebsrat muss sich hier nicht allein mit Vorschlägen begnügen, sondern er kann versuchen, mit Hilfe von entsprechenden Betriebsvereinbarungen die Maßnahmen abzusichern.

Allgemeine Information (§ 91 ArbVG)

Das allgemeine Informationsrecht des Betriebsrates verpflichtet den Betriebsinhaber, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

Besonders geregelt wurde das Informationsrecht des Betriebsrats über die **automationsunterstützte Aufzeichnung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten**.

Datenschutzkontrolle

Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dazu ist dem Betriebsrat auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen über die Verarbeitung und Übermittlung der Daten zu ermöglichen. Das bedeutet, dass der Betriebsrat Einsichtsrechte in die entsprechenden Programme und Programmdokumentationen besitzt, aber auch über die technischen Möglichkeiten der verwendeten Anlagen ausreichend informiert werden muss.

Aufgrund dieser Informationen kann der Betriebsrat mit dem Betriebsinhaber zur Absicherung und zum Schutze der Arbeitnehmer eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 96a (ersetzbare Betriebsvereinbarung) abschließen.

Einsichtsrechte des Betriebsrates in automationsunterstützt verarbeitete Daten einzelner Arbeitnehmer bestehen unter den gleichen Voraussetzungen wie beim Einsichtsrecht in nicht automationsunterstützt verarbeitete Daten. Steht somit dem Betriebsrat in der konkreten Angelegenheit ein spezielles Kontrollrecht zu (z. B. betreffend Lohnunterlagen oder Arbeitszeitunterlagen), so ist eine Einsicht in Arbeitnehmerdaten ohne Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers möglich. **Zur Einsicht in die speziellen personenbezogenen Daten der einzelnen Arbeitnehmer benötigt der Betriebsrat aber deren Zustimmung.**

Einsichtsrecht des BR

Der Betriebsinhaber darf dem Betriebsrat nicht unter Hinweis auf das Datenschutzgesetz die Einsicht in die Daten verweigern, da das Datenschutzgesetz ausdrücklich bestimmt, dass die Befugnisse der Arbeitnehmerschaft durch die datenschutzrechtlichen Vorschriften nicht berührt werden.

Ein weiteres Informationsrecht des Betriebsrates besteht für den Fall, dass eine Betriebsvereinbarung bezüglich der **Errichtung bzw. dem Beitritt zu einer Pensionskasse** abgeschlossen wurde. In diesem Fall hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat den Prüfbericht oder dessen Kurzfassung und den Rechenschaftsbericht unverzüglich nach Einlangen von der Pensionskasse zu übermitteln.

Prüfung der Pensionskasse

Beratung (§ 92 ArbVG)

Aufgrund des Beratungsrechts ist der Betriebsinhaber verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen durchzuführen. Bei Erfüllung dieser Verpflichtung kann sich der Betriebsinhaber nicht beliebig und ohne sachlichen Grund von anderen Personen (Delegierten) vertreten lassen.

Beratungsrecht

Die Beratungen beziehen sich auf laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im Betrieb. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. **Den Betriebsinhaber trifft somit nicht nur eine Beratungspflicht, sondern auch eine Informationspflicht.** Wann und wo die Beratung stattfindet, ist zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat einvernehmlich festzulegen.

Informationspflicht des Betriebsinhabers

Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen. Da eine Beratung ohne **Unterlagen** kaum zielführend sein wird, empfiehlt es sich, dass der Betriebsrat sein Verlangen gleich am Beginn der Funktionsperiode generell für alle künftigen Beratungen stellt. Das Wort „auszuhändigen“ ist so zu verstehen, dass dem Betriebsrat die entsprechenden Unterlagen im Original oder in Kopie zu übergeben sind.

Aushändigung erforderlicher Unterlagen

Wenn eine **Betriebsänderung** oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Betriebes haben, beraten werden sollen, sind sowohl der Betriebsrat als auch der Betriebsinhaber berechtigt, zu diesen Beratungen ihre **überbetrieblichen Interessenvertretungen** (auf Arbeitnehmerseite also Gewerkschaft und Arbeiterkammer) beizuziehen. Diese wichtigen Angelegenheiten sind vor allem in § 109 ArbVG festgelegt.

Arbeitsschutz (§ 92a ArbVG)

Einen speziellen Beratungs- und Informationstatbestand im Bereich des Gesundheitsschutzes stellt § 92a ArbVG dar. Gemäß dieser Bestimmung ist der Betriebsinhaber insbesondere dazu verpflichtet, den Betriebsrat bei der **Planung und Einführung neuer Technologien** bezüglich der Auswirkungen anzuhören, die diese auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben.

Gesundheitsschutz

Weiters ist der Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung sowie bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen zu beteiligen. Diese Beratungsrechte kann der Betriebsrat an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren.

Arbeitnehmerschutz

Außerdem ist der Betriebsinhaber verpflichtet, dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie Einsicht in die Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle zu gewähren. Dem Betriebsrat sind die Unterlagen auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung sowie Untersuchungsergebnisse auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zur Verfügung zu stellen. Weiters ist der Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren.

Eine zwingende Beratungsverpflichtung trifft den Betriebsinhaber auch im Zusammenhang mit der beabsichtigten Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinerinnen. Dabei hat der Betriebsrat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen beizuziehen. **Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat oder Behandlung im Arbeitsschutzausschuss vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinerinnen ist rechtsunwirksam.**

Betriebliche Frauenförderung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf (§ 92b ArbVG)

Mitwirkungsrecht des BR bei Frauenförderung

Um bestehende Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern im Berufsleben abzubauen und die Situation von Arbeitnehmerinnen mit Betreuungspflichten zu verbessern, wurden besondere Mitwirkungsrechte des Betriebsrates in diesen Angelegenheiten gesetzlich geregelt (§ 92b ArbVG).

So hat der Betriebsinhaber im Rahmen der allgemeinen Beratung nach § 92 ArbVG mit dem Betriebsrat Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis sowie Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg. Der Betriebsrat kann Vorschläge in diesen Angelegenheiten erstatten und Maßnahmen beantragen, über die der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat zwingend zu beraten hat. Eine große Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der freiwilligen **Betriebsvereinbarung** zu, die gemäß § 97 Abs 1 Z 25 ArbVG darüber abgeschlossen werden kann.

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer (§ 93 ArbVG)

Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

Die Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen ist ein **Alleinbestimmungsrecht** des Betriebsrats. Zu diesem Zweck können auch Mittel der Betriebsratsumlage verwendet werden. Vor der Errichtung einer Wohlfahrtseinrichtung ist der Betriebsversammlung Bericht zu erstatten.

Vom Alleinbestimmungsrecht ist das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats an Wohlfahrtseinrichtungen zu unterscheiden, die dem Betriebsinhaber gehören und von ihm errichtet werden (§ 95 ArbVG).



2. Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten stehen dem Betriebsrat für den Bereich des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (Abfertigungen) zur Verfügung?



3. Ist zur Einsichtnahme des Betriebsrates in personenbezogene Arbeitnehmerdaten die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich?

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Bei der Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten handelt es sich um Befugnisse des Betriebsrats, die sich auf die gesamte Arbeitnehmerschaft oder auf Teile derselben beziehen. Eine wesentliche Einrichtung bei der Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten ist die Betriebsvereinbarung (siehe unten).

Betriebliche Berufsausbildung und Schulung (§ 94 ArbVG)

Mitwirkung bei
Ausbildung
und Schulung

Im ArbVG wird die Mitwirkung des Betriebsrats in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung ausführlich geregelt. Der Grad der Mitwirkung in diesen Angelegenheiten reicht von der Information bis zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen und zur echten Mitbeteiligung an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen.

Der **Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu machen** und diesbezügliche Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über diese Vorschläge und Anträge zu beraten. Dem Betriebsrat sind vom Betriebsinhaber geplante Maßnahmen ehestmöglich mitzuteilen. Weiters ist der Betriebsrat berechtigt, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken. Art und Umfang der Mitwirkung an der Planung und Durchführung können durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden.

Einbindung in
AMS-Maßnahmen

Werden zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung Verhandlungen über Schulungs-, Umschulungs- oder Berufsausbildungsfragen durchgeführt, so ist der Betriebsrat rechtzeitig davon in Kenntnis zu setzen und kann an den Verhandlungen teilnehmen. Gleiches gilt, wenn von der Arbeitsmarktverwaltung intensive Förderungen gewährt werden (z. B. Beihilfen zum Ausgleich von Beschäftigungsschwankungen) oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden. Der Betriebsrat kann sich bei allen behördlichen Besichtigungen beteiligen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung betreffen.

Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrats an der Verwaltung von betriebseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung dieser Betriebsvereinbarung kann im Streitfall über die Schlichtungsstelle durchgesetzt werden.

Weiters sieht das ArbVG auch die Möglichkeit vor, dass die Auflösung einer betriebseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden kann, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, falls keine Betriebsvereinbarung existiert, die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

Gibt das Gericht der Anfechtung statt, ist der Betriebsinhaber verpflichtet, die Einrichtung weiterzuführen.

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95 ArbVG)

Geltungsbereich

In ähnlicher Weise wie bei der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung sind die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats auch bei betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen geregelt. Unter Wohlfahrtseinrichtung ist all das zu verstehen, was der

sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer bzw. ihrer Familien oder der wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Förderung der Arbeitnehmer dient (z. B. Urlaubs-, Ferienheime, regelmäßige Ferienaktionen, betriebliche Freizeitanlagen, Sozialfonds, Heirats-, Familien- und Kinderzuschüsse, Werksküchen, Werksbus etc).

Während im Gegensatz zu § 93 ArbVG hier die Belegschaft kein Recht auf Schaffung betriebs- oder unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen hat, besteht aber ein **Recht auf Teilnahme an der Verwaltung solcher Einrichtungen**, wenn sie vom Betriebsinhaber geschaffen wurden.

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind **schriftliche Vereinbarungen** zwischen der Belegschaft, vertreten durch die zuständigen Organe (Betriebsrat) und dem Betriebsinhaber (§§ 29 bis 32 ArbVG). Werden sie in jenen Angelegenheiten abgeschlossen, zu deren Regelung die Betriebsvereinbarung durch Gesetz oder Kollektivvertrag ermächtigt wurde, entfalten sie **besondere Rechtswirkungen**. Sie haben **Normwirkung**, sind **unabdingbar**, unterliegen dem **Günstigkeitsprinzip** und sind auch zum Teil nach Kündigung mit einer **Nachwirkung** ausgestattet (siehe dazu das Skriptum „Betriebsvereinbarung“).

Es gibt verschiedene Arten von Betriebsvereinbarungen, die verschiedene Sachgebiete regeln können und deren Beurteilung nach unterschiedlichen rechtlichen Merkmalen vorgenommen werden kann:

a) Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen (§ 96 ArbVG)

Die in § 96 Abs 1 Z 1 bis 4 ArbVG angeführten Maßnahmen können rechtswirksam ohne Zustimmung des Betriebsrates **nicht** gesetzt werden. Die Zustimmung hat in Form einer Betriebsvereinbarung zu erfolgen. Es handelt sich dabei um die

- Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung;
- Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers enthalten sind;
- Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Kontrollsystemen (soweit die Menschenwürde berührt wird);
- Einführung von Leistungslohnsystemen.

In diesen Angelegenheiten hat der Betriebsrat die Möglichkeit, durch die Verweigerung seiner Zustimmung die generelle Einführung der jeweiligen Maßnahme zu verhindern. Die Einführung einer derartigen Maßnahme kann auch nicht über das Arbeits- und Sozialgericht (Schlichtungsstelle) erzwungen werden. Wurden derartige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, können sie jederzeit ohne Fristeinhaltung gekündigt werden und entfalten keine Nachwirkung.

b) Ersetzbare Betriebsvereinbarungen (§ 96a ArbVG)

Die im § 96a ArbVG angeführten Maßnahmen können ebenso wie jene des § 96 **nur mit Zustimmung des Betriebsrates** durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Im Unterschied zu den Maßnahmen nach § 96 ArbVG ist die fehlende Zustimmung des Betriebsrates jedoch durch einen **Entscheid der Schlichtungsstelle** ersetzbar. Auch für die Abänderung oder Aufhebung einer derartigen Betriebsvereinbarung kann, wenn eine Einigung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat nicht zustande kommt, die Schlichtungsstelle angerufen werden. Eine Kündigung ist nicht möglich. Eine Nachwirkung entfalten derartige Betriebsvereinbarungen nicht. Es handelt sich dabei um folgende Maßnahmen:

- Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen (Personaldatensysteme). Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten

Definition

Arten von Betriebsvereinbarungen

Geltungsbereich

über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben;

- Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind (Personalbeurteilungssysteme).

c) **Erzwingbare Betriebsvereinbarungen** (§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG)

Über die Angelegenheiten des § 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG können erzwingbare Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. **Das bedeutet, dass die generelle Regelung dieser Angelegenheiten im Betrieb grundsätzlich auch ohne Zustimmung des Betriebsrates und ohne Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung möglich ist.** Die Besonderheit dieses Regelungstatbestandes liegt aber in der Erzwingbarkeit der Betriebsvereinbarung.

Kommt nämlich eine Betriebsvereinbarung mangels Übereinstimmung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat nicht zustande, so kann jede der beiden Parteien die Schlichtungsstelle anrufen. Der Spruch der Schlichtungsstelle ersetzt die fehlende Zustimmung und gilt als Betriebsvereinbarung mit allen besonderen Rechtswirkungen.

Die Erzwingbarkeit bezieht sich nicht nur auf den Abschluss der Betriebsvereinbarung, sondern auch auf die Abänderung oder Aufhebung einer bereits bestehenden Betriebsvereinbarung. Eine Kündigung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen ist nicht möglich.

Anwendungsfälle

Die erzwingbaren Betriebsvereinbarungen regeln folgende Punkte:

- Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln;
- Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind;
- Vereinbarung der Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse nach dem betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz;
- Generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
- Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;
- Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung und Milderung der Folgen einer Betriebsänderung, sofern diese wesentlichen Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt (Sozialplan);
- Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betrieblichen und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
- Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
- Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer durch Arbeiten im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.

d) **Freiwillige Betriebsvereinbarungen** (§ 97 Abs 1 Z 7 bis 25 ArbVG)

§ 97 Abs 1 Z 7 bis 25 ArbVG zählt jene Angelegenheiten auf, die der freiwilligen (fakultativen) Mitbestimmung unterliegen. Daneben finden sich Regelungsgegenstände, die einer generellen Regelung durch freiwillige Betriebsvereinbarung zugänglich sind, auch in anderen gesetzlichen Bestimmungen bzw. können auch Kollektivverträge die Betriebsvereinbarung in bestimmten Angelegenheiten zum Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen ermächtigen. Die Besonderheit dieser Art von Betriebsvereinbarung besteht wiederum in der Durchsetzbarkeit.

Mangels Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung können die entsprechenden Angelegenheiten durch Weisung des Arbeitgebers bzw. durch Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern festgelegt werden. Diese Betriebsvereinbarungen können aber nicht durch Anrufung der Schlichtungsstelle erzwungen werden.

Wird aber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so wirken deren Bestimmungen generell und mit normativer Wirkung für alle Arbeitsverhältnisse innerhalb ihres Geltungsbereiches. Freiwillige Betriebsvereinbarungen können gekündigt werden. Sie entfalten nach ihrer Aufhebung jedoch eine Nachwirkung.

Angelegenheiten von freiwilligen Betriebsvereinbarungen sind:

- Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen
- Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer
- Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
- Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes
- Entgeltfortzahlungsansprüche für die Zeit der Teilnahme an Betriebsversammlungen (Fahrtkostenvergütungen)
- Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen
- Mitwirkung bei vorübergehenden Verkürzungen bzw. Verlängerungen der Arbeitszeit
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Gewährung von Zuwendungen aus bestimmten betrieblichen Anlässen
- Systeme der Gewinnbeteiligung
- Sicherung der von Arbeitnehmern eingebrachten Gegenstände
- Betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen
- Pensionskassenregelungen (es handelt sich hierbei um einen Sonderfall der notwendigen Mitbestimmung aufgrund von § 3 Abs. 1 Betriebspensionsgesetz)
- Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betrieblicher Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen
- Betriebliches Beschwerdewesen
- Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall
- Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Anwendung eines bestimmten Kollektivvertrages bei mehrfacher Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers
- Festlegung des Beginns und der Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches im Sinne des § 62b ArbVG
- Maßnahmen im Sinne der §§ 96 Abs 1 und 96a Abs. 1 ArbVG
- Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Arbeitnehmer
- Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeiten nach §47 Abs3 BMVG in das Abfertigungsrecht nach dem BMVG (Abfertigung neu).

e) Freie Betriebsvereinbarungen

Unter freien Betriebsvereinbarungen werden im Allgemeinen Vereinbarungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat in jenen Angelegenheiten verstanden, **die weder durch Gesetz noch durch Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten sind.** Sehr häufig beziehen sich derartige Vereinbarungen auf die Regelung von Entgeltansprüchen der Arbeitnehmer. Diese Betriebsvereinbarungen haben **nicht** die qualifizierten Rechtsfolgen (z. B. Normwirkung) der gesetzlichen Betriebsvereinbarungen im Sinne der §§ 96, 96a und 97 ArbVG.

Inhalte

Der Inhalt von freien Betriebsvereinbarungen wird aber – sofern er dem Arbeitnehmer bekannt gegeben, von ihm schlüssig zur Kenntnis genommen oder zumindest tatsächlich beachtet wird – **Grundlage für eine einzelvertragliche Ergänzung des Arbeitsvertrages**. Die freie Betriebsvereinbarung wird daher, meist auch als „Vertragsschablone“ bezeichnet, Inhalt des Einzelarbeitsvertrages.

Da sie Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge werden, können sie auch nicht mit allgemeiner Wirkung gekündigt oder abgeändert werden. Ihre Rechtswirkungen erlöschen meist nur nach entsprechender einzelvertraglicher Vereinbarung.



4. Welche Arten von Betriebsvereinbarungen gibt es?

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten (§§ 98 bis 107 ArbVG)

Unter personellen Angelegenheiten versteht das ArbVG im Gegensatz zu den sozialen Angelegenheiten mitwirkungspflichtige Maßnahmen des Betriebsrates, die sich auf einzelne Arbeitnehmer beziehen.

Personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG)

Um dem Betriebsrat die wirksame Ausübung der Mitwirkungsrechte in Personalangelegenheiten zu ermöglichen, wird der Betriebsinhaber durch das ArbVG verpflichtet, den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Arbeitnehmern und die in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen (Personalplanung) **rechtzeitig** zu unterrichten. Derartige personelle Maßnahmen können z. B. sein: Neueinstellungen, Versetzungen, Beförderungen oder die Überlassung bzw. Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmern. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat **auch ohne konkretes Auskunftsverlangen** die entsprechenden Informationen zu geben. Der Betriebsrat kann in diesem Zusammenhang auch selbst Vorschläge und Initiativen auf diesem Gebiet entwickeln.

Mitwirkung bei
Personalplanung

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 99 ArbVG)

Ein ausführlich geregeltes Vorschlags-, Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates ist bei der Einstellung von Arbeitnehmern in den Betrieb vorgesehen. Zunächst kann der Betriebsrat jederzeit die Ausschreibung (sowohl innerbetrieblich als auch öffentlich) eines freien Arbeitsplatzes vorschlagen. Wenn der Betriebsinhaber die Absicht hat, neue Arbeitnehmer einzustellen, muss er den Betriebsrat auch ohne ausdrückliches Auskunftsverlangen von sich aus über die Zahl der aufzunehmenden Arbeitnehmer informieren und ihm mitteilen, wofür und auf welchen Arbeitsplätzen diese Arbeitnehmer im Betrieb eingesetzt werden sollen. Verlangt der Betriebsrat über diese Information hinaus besondere Angaben oder eine besondere Beratung über einzelne Einstellungen, so muss der Betriebsinhaber die entsprechenden Auskünfte erteilen bzw. die vom Betriebsrat verlangte Beratung vor der Einstellung durchführen. Als Sanktion **bei Nichteinhaltung der Informations- und Beratungspflichten** sind im § 160 ArbVG **Strafbestimmungen** enthalten. Nur ausnahmsweise, wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung nicht mehr rechtzeitig getroffen werden könnte, kann die Beratung auch nach der Einstellung vorgenommen werden. Die endgültige Entscheidung über die Neueinstellung liegt jedoch trotzdem beim Betriebsinhaber. Insofern ist kein echtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, sondern nur eine Informationspflicht gegeben.

Vorschlags-, Informations-
und Beratungsrecht

Sanktionen

Der **Betriebsrat muss** aber jedenfalls **von jeder erfolgten Einstellung** unverzüglich **in Kenntnis gesetzt werden**. Dabei sind ihm die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Arbeitnehmers, Lohn bzw. Gehalt sowie eine allenfalls vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen.

Auch bezüglich jener Arbeitnehmer, die nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) an einen Beschäftigterbetrieb überlassen werden, ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung der Betriebsrat zu informieren. Der Betriebsrat kann darüber auch eine Beratung verlangen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Er kann verlangen, dass ihm mitgeteilt wird, welche Vereinbarung hinsichtlich des zeitlichen Arbeits-einsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die allgemeinen Befugnisse (§ 89 bis § 92 ArbVG), die dem Betriebsrat eingeräumt werden, sind sinngemäß anzuwenden.

Sonderfall AÜG

Höhe der
Leistungsentgelte
mit BR vereinbaren

Leistungsentgelte im Einzelfall (§ 100 ArbVG)

Leistungsentgelte für einzelne Arbeitnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrats, wenn zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmer eine Einigung nicht zustande kommt. Zunächst hat aber der Betriebsinhaber mit dem einzelnen Arbeitnehmer eine Einigung zu versuchen. Scheitert diese, so ist der Betriebsrat berechtigt, weiterzuverhandeln. Verlaufen auch die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber ergebnislos, so kann eine rechtswirksame Festsetzung des Leistungsentgelts überhaupt nicht vorgenommen werden.

Zu beachten ist, dass nur die Festsetzung der Entgelthöhe der betriebsrätlichen Mitbestimmung unterliegt. Die Frage, ob überhaupt leistungsbezogen entlohnt werden kann, ist auf vertraglicher Ebene (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung) zu klären.

Kommt jedoch zwischen Betriebsinhaber und Belegschaftsorgan eine Einigung über die Entgelthöhe zustande, für die kein Formerfordernis vorgeschrieben ist, so ist dadurch der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers festgesetzt. Diese Einigung kann aber durch einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmer jederzeit wieder außer Kraft gesetzt werden.

Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101 ArbVG)

Umfangreiche Befugnisse
des BR bei Versetzungen

Für den Fall der beabsichtigten Versetzung von Arbeitnehmern sieht § 101 ArbVG umfangreiche Befugnisse des Betriebsrates vor, die unter Umständen sogar bis zur Verhinderung der Versetzung reichen. Dabei ist der Begriff „Versetzung“ umfassend als „Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz“ zu verstehen. Eine Versetzung liegt somit vor, wenn entweder der Arbeitsort oder der inhaltliche oder zeitliche Arbeitsbereich des Arbeitnehmers verändert werden soll. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates beziehen sich jedoch nur auf **dauernde Versetzungen**, worunter solche zu verstehen sind, die **für mindestens 13 Wochen** erfolgen sollen.

Informations- und
Beratungsrecht

Die erste Stufe des Versetzungsschutzes bildet wiederum das Informations- und Beratungsrecht. Der **Betriebsrat ist von jeder dauernden Versetzung unverzüglich zu verständigen** und über sein Verlangen hat der Betriebsinhaber mit ihm darüber zu beraten.

Wenn mit einer derartigen Versetzung auch eine Verschlechterung der Entgelt- und sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist (z. B. Wegfall von Zulagen, Verlängerung des Anfahrtsweges), ist außerdem für eine rechtswirksame Versetzung die Zustimmung des für den Arbeitnehmer zuständigen Betriebsrates erforderlich.

Die Zustimmung stellt somit eine Zulässigkeitsvoraussetzung dar und hat grundsätzlich im Vorhinein zu erfolgen (Beschluss des Betriebsrates). Sie ist unabhängig davon notwendig, ob die Versetzung durch den Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers gedeckt ist oder nicht. Selbst wenn der Arbeitnehmer der verschlechternden Versetzung ausdrücklich zustimmt, kann sie rechtswirksam nur bei Zustimmung des Betriebsrates erfolgen. Einer dauernden verschlechternden Versetzung, die ohne Zustimmung des Betriebsrates angeordnet wird, braucht der Arbeitnehmer also nicht Folge zu leisten. Soweit die Versetzung aber **nicht** durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist, ist in jedem Fall die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich (vertragsändernde Versetzung).

Rechtsmittel

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zu einer (vertragskonformen) verschlechternden Versetzung, so steht dem Betriebsinhaber der **Klageweg** offen. Er kann das Gericht anrufen und dessen Zustimmung zur Versetzung begehren. Wenn sich dort nach einer durchzuführenden Interessenabwägung ergibt, dass die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist, kann die gerichtliche Zustimmung erteilt werden. Die sachliche Rechtfertigung der Versetzung kann sich aus betriebsorganisatorischen

Notwendigkeiten, aber auch aus Gründen der innerbetrieblichen Disziplin ergeben. Bei Klagsstattgebung wird das Einverständnis des Betriebsrates ersetzt und die Versetzung rechtswirksam.

Bei gültiger Verweigerung der Zustimmung zur verschlechternden Versetzung des BR muss zur Rechtsdurchsetzung der Arbeitnehmer den Klagsweg beschreiten und somit selbst gegen die Weisung der Versetzung gerichtlich vorgehen.

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102 ArbVG)

Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn sie in einem **Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung** vorgesehen ist. Sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet (z. B. Disziplinarkommission), der Zustimmung des Betriebsrates. Es handelt sich hier um ein zweistufiges Mitbestimmungsrecht. Die Disziplinarmaßnahme muss einmal generell (im Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung) geregelt sein und bedarf außerdem bei einer konkreten Verhängung der Zustimmung des Betriebsrates bzw. einer entsprechenden Entscheidung der mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichteten Stelle. Die Zustimmung des Betriebsrates zur Einrichtung dieser Stelle kann nur in Form einer Betriebsvereinbarung erfolgen (§ 96 Abs 1 Z 1 ArbVG).

Als Disziplinarmaßnahme kommen Rüge, Verweis und dergleichen in Betracht. Disziplinarmaßnahmen, die der Betriebsinhaber ohne Zustimmung des Betriebsrates verhängt, sind unzulässig. **Der Betriebsrat hat aber von sich aus an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken.**

Vergabe von Werkwohnungen (§ 103 ArbVG)

Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Werkwohnung an einen Arbeitnehmer dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem darüber zu beraten. Verstößt der Betriebsinhaber gegen diese Bestimmung, kann der Betriebsrat einen **Strafantrag** gemäß § 160 ArbVG bei der Bezirksverwaltungsbehörde stellen.

Durch **Betriebsvereinbarung** können verbindliche Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen geregelt werden. Dadurch kann eine Überprüfung der Zuweisung anhand objektiver Fakten ermöglicht und für die Zuweisung die Beachtung bestimmter sozialer Kriterien verpflichtend werden.

Mitwirkung bei Beförderungen

Dem Betriebsrat ist eine beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers ehestmöglich vom Betriebsinhaber mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates ist auch eine Beratung darüber abzuhalten. In diesen Fällen ist eine angemessene Vertraulichkeit zu wahren. Unter Beförderung ist jede Anhebung der Verwendung im Betrieb zu verstehen, die mit einer Höherreihung des Entgelts verbunden ist.

Die Einhaltung der entsprechenden Verpflichtungen des Betriebsinhabers wird ebenfalls durch die **Strafbestimmungen** des § 160 ArbVG sichergestellt.

Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen (§ 104a ArbVG)

Auch beim Abschluss von einvernehmlichen Lösungen ist der Betriebsrat, wenn es der Arbeitnehmer wünscht, zur Mitwirkung berechtigt. Wenn der Arbeitnehmer vor Zustandekommen einer einvernehmlichen Lösung **nachweislich** die Beratung mit dem Betriebsrat verlangt, ist die Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen nicht rechtswirksam möglich. Dadurch soll der Arbeitnehmer vor unüberlegten Erklärungen geschützt und es soll ihm die Möglichkeit eingeräumt werden, rechtzeitig eine rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Wird innerhalb dieser zweitägigen Frist dennoch eine einvernehmliche Lösung vereinbart, so ist diese **rechtsunwirksam**. Diese Rechtsunwirksamkeit ist jedoch innerhalb

Zweistufiges
Mitbestimmungsrecht

Auf Verlangen des
Arbeitnehmers
Beratung mit BR

einer Woche nach Ablauf der zweitägigen Frist schriftlich geltend zu machen. **Eine gerichtliche Geltendmachung (durch Feststellungsklage) hat innerhalb von drei Monaten nach der Zweitagesfrist zu erfolgen.**

Anfechtung von Kündigungen (§§ 105 und 107 ArbVG)

Verständigung des BR ...

In Betrieben, in denen Betriebsräte bestellt sind, hat der Betriebsinhaber vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat **zu verständigen** (§ 105 Abs. 1 ArbVG). Bestehen im Betrieb mehrere Betriebsräte, so hat der Betriebsinhaber darauf zu achten, dass er den zuständigen Betriebsrat verständigt (z. B. bei Kündigung eines Angestellten den Angestelltenbetriebsrat und nicht den Arbeiterbetriebsrat). Unterbleibt die Verständigung, so ist die Kündigung **absolut nichtig**.

... und Beratung bei Kündigungen

Der Betriebsrat kann **innerhalb einer Frist von fünf Arbeitstagen** verlangen, dass mit ihm über die beabsichtigte Kündigung beraten wird. Als Arbeitstage gelten nur solche Tage, an denen aufgrund der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung die Mehrzahl der Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist. Die Frist beginnt mit 0:00 Uhr des auf die Verständigung des BR folgenden Tages und endet um 24:00 Uhr des letzten Tages der Frist. **Der Betriebsrat kann innerhalb dieser Frist zu der beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen.** Eine vor Ablauf der Fünftagefrist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat gegenüber dem Betriebsinhaber bereits vor Ausspruch der Kündigung eine Stellungnahme abgegeben. Im gegenständlichen Fall gilt **ausnahmsweise** auch die Postaufgabe (Stempel) des Kündigungsbriefes als für den Fristenverlauf relevantes Verhalten.

Handlungsspielraum

Der Betriebsrat kann der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich zustimmen, ihr widersprechen oder dazu überhaupt nicht Stellung nehmen. Stimmt der Betriebsrat der Kündigung zu (ein diesbezüglicher Beschluss bedarf der Zweidrittelmehrheit im Betriebsrat), so schließt er damit sowohl für sich selbst als auch für den Arbeitnehmer jede Möglichkeit aus, die Kündigung später **wegen Sozialwidrigkeit** anzufechten (**Sperrrecht des Betriebsrates**). Hat der Betriebsrat innerhalb einer Frist von fünf Arbeitstagen der beabsichtigten Kündigung nicht ausdrücklich zugestimmt – also ihr entweder widersprochen oder zur Kündigungsabsicht überhaupt nicht Stellung genommen –, so kann die Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht grundsätzlich angefochten werden.

Sperrrecht des Betriebsrates

Kein Sperrrecht bei Motivkündigung

Die Anfechtung einer sogenannten **Motivkündigung** durch den Arbeitnehmer ist sogar bei ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigungsabsicht möglich.

Angefochten werden kann

- a) eine Kündigung **wegen eines verpönten Motivs** (Motivkündigung) und
- b) eine **sozial ungerechtfertigte Kündigung**.

a) Motivkündigung

Definition

Unter Motivkündigung wird eine Kündigung verstanden, die wegen eines verpönten (unzulässigen) Kündigungsmotivs ausgesprochen wird. Derartige Kündigungsgründe sind im ArbVG abschließend (taxativ) aufgezählt. Als Motivkündigungen kommen Kündigungen in Frage wegen

- des Beitritts oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
- seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer;
- seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- seiner Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle;
- seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz;
- der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz);

- der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber infrage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer;
- seiner Tätigkeit als Sprecher gemäß § 177 Abs 1 ArbVG.

Gemäß § 15 Abs 1 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) kann auch eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 11 bis 14 AVRAG (z. B. Bildungskarenz, Herabsetzung der Normalarbeitszeit) ausgesprochen wird, bei Gericht angefochten werden. Dabei sind die Bestimmungen des ArbVG über die Anfechtung von Motivkündigungen sinngemäß anzuwenden.

Anfechtung

Sinngemäß als Motivkündigungen können Kündigungen gelten, die zur Umgehung der Übernahmeverpflichtung eines Arbeitnehmers nach einer Übertragung eines Betriebes oder Betriebsteiles ausgesprochen werden oder die im Zuge einer Ungleichbehandlung bzw. sexuellen Belästigung erfolgen.

Motivkündigung bei Betriebsübergang

Behauptet der Arbeitnehmer (oder der ihn vertretende Betriebsrat) im Anfechtungsverfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht, dass er aus einem im Gesetz angeführten Grund gekündigt wurde, so muss er das Vorliegen dieses Grundes nicht beweisen, sondern nur glaubhaft machen. Das heißt, dass er nur Tatsachen angeben muss, die es wahrscheinlich erscheinen lassen, dass die Kündigung eben aus diesem Grund erfolgt ist.

Glaubhaftmachung des Motivs

b) Sozial ungerechtfertigte Kündigung

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt.

Definition

Sozialwidrigkeit liegt aber nicht vor, wenn der Betriebsinhaber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung entweder durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Aber selbst wenn der Betriebsinhaber das Vorliegen solcher betrieblicher Erfordernisse nachweist, kann die Kündigung dennoch sozial ungerechtfertigt sein. Hat nämlich der Betriebsrat gegen eine derartige Kündigung ausdrücklich Widerspruch erhoben, kann ein **Sozialvergleich** angestellt werden. Ergibt dieser Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den gekündigten Arbeitnehmer eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebs und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte leisten kann und will, so ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt. Keinen Sozialvergleich gibt es, wenn der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht nicht Stellung genommen hat und der gekündigte Arbeitnehmer somit selbst die Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anfecht.

Anfechtung

Sozialvergleich

Voraussetzung für die Anfechtung einer sozial ungerechtfertigten Kündigung ist in jedem Fall, dass der gekündigte Arbeitnehmer bereits **sechs Monate** im Betrieb oder im Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist und der Betriebsrat der Kündigungsabsicht nicht ausdrücklich zugestimmt hat (Sperrrecht).

Voraussetzung

Das ArbVG hat auch der Forderung nach einer Verbesserung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer Rechnung getragen. § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG bestimmt ausdrücklich, dass sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Sozialvergleich bei älteren Arbeitnehmern „*der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört sowie die wegen des hohen Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen*“ sind.

Besonderer Schutz für ältere Arbeitnehmer

c) Anfechtungsrecht

Zur Anfechtung von Kündigungen berechtigt ist der Betriebsrat, wenn er der Kündigungsabsicht vorher ausdrücklich widersprochen hat. Er kann aber die Kündigung nur auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers anfechten, und zwar

Anfechtung auf Verlangen des Arbeitnehmers

binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung durch den Betriebsinhaber.

Der gekündigte Arbeitnehmer selbst ist in folgenden Fällen zur Anfechtung berechtigt:

Anfechtungsfrist
zwei Wochen

- Wenn der Betriebsrat zunächst wohl der Kündigungsabsicht widersprochen hat, dann aber eine Anfechtung trotz Verlangens des Arbeitnehmers nicht vornimmt, kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.

Anfechtungsfrist
eine Woche

- Hat der Betriebsrat innerhalb der fünfzügigen Stellungnahmefrist keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer (nur er, nicht der Betriebsrat) innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. In diesem Fall gibt es allerdings keinen Sozialvergleich.

Anfechtungsfrist
eine Woche

- In einem betriebsratspflichtigen Betrieb, in dem jedoch kein zuständiger Betriebsrat errichtet ist, kann ebenfalls der Arbeitnehmer selbst innerhalb einer Woche ab Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.

Anfechtungsfrist
eine Woche

- Bei ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigungsabsicht kann der Arbeitnehmer eine Motivkündigung (nicht aber eine sozial ungerechtfertigte Kündigung) ebenfalls innerhalb einer Woche ab Zugang gerichtlich anfechten.

Anfechtungsfrist
zwei Wochen

- Hat der Betriebsrat zunächst die Kündigung angefochten, dann aber die Anfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurückgezogen, so kann dieser selbst binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren fortsetzen.

d) Rechtsfolgen

Trotz Anfechtung bleibt die Kündigung vorläufig (schwebend) in Wirksamkeit. Die Anfechtungsklage ist auf **Rechtsgestaltung**, nämlich auf rückwirkende Rechtsunwirksamkeitserklärung der Kündigung gerichtet. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag wird ohne Unterbrechung fortgesetzt, ein bereits (vorläufig) beendetes Arbeitsverhältnis lebt wieder auf und gilt ebenfalls als ununterbrochen. Bei Abweisung der Klage endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Kündigungsfrist, als ob eine Anfechtung nicht erfolgt wäre.

Das erstinstanzliche Urteil ist vorläufig zu beachten, auch wenn es noch nicht rechtskräftig geworden ist. Daher kann der in erster Instanz obsiegende Arbeitnehmer die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses schon zu diesem Zeitpunkt verlangen. Umgekehrt ist aber auch er dazu verpflichtet, die eigene Arbeitsleistung anzubieten und, wenn sie angenommen wird, zu erbringen. Hat er jedoch in der Zwischenzeit ein anders Arbeitsverhältnis angetreten, so ist ihm die Möglichkeit einzuräumen, dieses ordnungsgemäß unter Einhaltung der vorgesehenen Fristen aufzulösen.

Dem Arbeitnehmer, der den Anfechtungsprozess gewonnen hat, ist das gesamte Entgelt für die Zeit bis zur Klagsentscheidung bzw. bis zur Wiederaufnahme der Arbeit nachzuzahlen. In der Zwischenzeit anderweitig verdientes Entgelt hat sich der Arbeitnehmer jedoch anrechnen zu lassen.

e) Sonstige Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Kündigung

Mutterschutz

Neben dem ArbVG sehen auch andere Gesetze die Einschaltung des Betriebsrates bei einer Kündigung vor. So bestimmt z. B. § 10 Abs 3 Mutterschutzgesetz, dass der Arbeitgeber, wenn er beim Arbeits- und Sozialgericht die Klage auf Zustimmung zur Kündigung einer besonders kündigungsgeschützten Arbeitnehmerin stellt, dem Betriebsrat gleichzeitig mit der Einbringung der Klage davon Mitteilung zu machen hat. Das Gleiche gilt gemäß § 12 Abs 4 Arbeitsplatzsicherungsgesetz bei Kündigungen von Arbeitnehmern, die zum Präsenzdienst einberufen bzw. zum Zivildienst zugewiesen sind.

Präsenz- und Zivildienst

§ 45a AMFG

Im Falle von Massenkündigungen (§ 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz) ist das Arbeitsmarktservice zumindest 30 Tage vor Ausspruch der Kündigungen zu verständigen (Frühwarnsystem). Dem Betriebsrat ist eine Durchschrift dieses Verständigungsschreibens vom Arbeitgeber zu übermitteln (siehe unten).

Anfechtung von Entlassungen

Auch von einer Entlassung hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat unverzüglich zu verständigen. Die Verständigung wird jedoch in der Regel – anders als bei der Kündigung – erst **nach** dem Ausspruch der Entlassung erfolgen. **Auf Verlangen des Betriebsrates ist der Betriebsinhaber verpflichtet, innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung von der Entlassung mit dem Betriebsrat über die Entlassung zu beraten.** Unterbleibt aber die Verständigung des Betriebsrates vom Entlassungsausspruch bzw. die Beratung, wird dadurch, anders als bei der Kündigung, die Rechtswirksamkeit der Entlassung **nicht** beeinträchtigt, es verlängert sich aber die Anfechtungsfrist. Sofern kein besonderer Entlassungsschutz vorliegt, ist eine vom Betriebsinhaber ausgesprochene Entlassung zunächst selbst dann rechtswirksam, auch wenn einer der in den verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen geforderten Entlassungsgründe nicht vorliegt. In diesem Fall handelt es sich jedoch um eine **ungerechtfertigte Entlassung**, die zwar das Arbeitsverhältnis beendet, dem Arbeitnehmer jedoch grundsätzlich die Möglichkeit gibt, Schadenersatz (**Kündigungsschädigung**) zu verlangen.

Eine ungerechtfertigte Entlassung (also nur eine solche ohne ausreichenden Entlassungsgrund) kann aber auch wie eine Kündigung gerichtlich angefochten werden (siehe oben). Hat der Betriebsrat der Entlassung ausdrücklich zugestimmt, hat der Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, bei Vorliegen eines verpönten Motivs im Sinne des § 105 ArbVG die Entlassung anzufechten. Hat sich der Betriebsrat nicht geäußert oder gar ausdrücklich widersprochen, kann sie auch wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden.

Bei ausdrücklichem Widerspruch steht in erster Linie dem Betriebsrat das Anfechtungsrecht **innerhalb einer Woche ab Verständigung von der Entlassung** zu, wenn dies der Arbeitnehmer von ihm verlangt. Kommt der Betriebsrat diesem Verlangen nicht nach, kann der Arbeitnehmer die Entlassung selbst beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist ebenfalls der entlassene Arbeitnehmer selbst zur Anfechtung berechtigt. In diesem Fall kann der entlassene Arbeitnehmer innerhalb einer Woche ab Zugang der Entlassungserklärung die Anfechtung bei Gericht einbringen. Ist kein Betriebsrat errichtet, so kann ebenfalls der Arbeitnehmer selbst innerhalb einer Woche ab Zugang der Entlassung die Anfechtung vornehmen.

Ungerechtfertigte Entlassung

Anfechtung durch BR auf Verlangen des Arbeitnehmers

Anfechtung durch den Arbeitnehmer

Besonders hervorzuheben ist, dass der vorhin beschriebene allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutz nur in jenen Betrieben gegeben ist, in denen Betriebsräte zu errichten sind, also nur in Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind.



5. Welche Bedeutung hat die Stellungnahme des Betriebsrates vor dem Kündigungsausspruch für die Zulässigkeit einer Kündigungsanfechtung?

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte (§ 108 ArbVG)

Handlungsspielraum
des BR

Über die allgemeinen Befugnisse hinaus hat der Betriebsrat besondere Informations-, Interventions- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage, einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu informieren und auf Verlangen des Betriebsrats mit diesem über diese Informationen zu beraten.

Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen, dem Betriebsinhaber Anregungen und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziel, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebs und der Arbeitnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebs zu fördern. Dazu sind die erforderlichen Unterlagen auf Verlangen des Betriebsrates zur Verfügung zu stellen.

Frühwarnsystem

Gemäß § 108 Abs 1 ArbVG hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige an die zuständige Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz unverzüglich in Kenntnis zu setzen (Frühwarnsystem).

In **Konzernen** im Sinne des § 15 Aktiengesetz bzw. des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat auch über alle geplanten und in Durchführung begriffenen Maßnahmen seitens des herrschenden Unternehmens bzw. gegenüber den abhängigen Unternehmen, sofern es sich um Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten handelt, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Betriebes haben, auf Verlangen Aufschluss zu geben und mit ihm darüber zu verhandeln.

Betriebsübergang

Diese Informations- und Beratungspflichten gelten insbesondere auch für die Fälle des Betriebsüberganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die **Information hat rechtzeitig und im Vorhinein zu erfolgen** und insbesondere zu umfassen:

- 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.

Abschrift des
Jahresabschlusses an BR

In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, 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 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 geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluss über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben. Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG)

Bei geplanten Betriebsänderungen ist der Betriebsinhaber verpflichtet, den Betriebsrat ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in

Kenntnis zu setzen, dass eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann.

Was als **Betriebsänderung** anzusehen ist, wird im § 109 Abs 1 ArbVG beispielsweise aufgezählt. Dazu gehören:

- die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen;
- die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz auslöst („Massenkündigung“);
- der Zusammenschluss mit anderen Betrieben;
- Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen; der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
- die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
- Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

Die schriftlich zu erfolgende Information über die geplante Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz auslöst, hat jedenfalls zu umfassen:

- die Gründe für die Maßnahme;
- die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Arbeitnehmer;
- die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer;
- den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll;
- allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung erstatten.

In Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern ist darüber hinaus der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Regelung dieser Fragen vorgesehen, die notfalls über die Schlichtungsstelle erzwungen werden kann, sofern die Betriebsänderung wesentliche Nachteile (z. B. Arbeitsplatzverlust, Einkommensminderung) für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt.

Zu den Beratungen über Betriebsänderungen können auch Vertreter der Gewerkschaften und Arbeiterkammern zugezogen werden.

Mitwirkung im Aufsichtsrat (§ 110 ArbVG)

In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, ist gemäß § 10 Abs 1 ArbVG für je zwei nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder ein Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden (**Drittelbeteiligung**). Dieser Grundsatz ist auch bei der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in Ausschüsse des Aufsichtsrates anzuwenden, mit Ausnahme jener Ausschüsse, welche die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Vorstandes behandeln. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, so ist ein weiterer Arbeitnehmervertreter zu entsenden (also z. B. bei fünf Aufsichtsratsmitgliedern von Kapitaleseite drei Arbeitnehmervertreter).

In Unternehmen mit mehreren betriebsratspflichtigen Betrieben ist nur der **Zentralbetriebsrat** zur Entsendung berechtigt; wurde ein solcher nicht errichtet, kann die Mitwirkung im Aufsichtsrat nicht ausgeführt werden. Besteht nur ein Betrieb, kann der Betriebsrat oder Betriebsausschuss die Entsendung vornehmen. Das entsendende Organ ist an die Nominierungsvorschläge der im Zentralbetriebsrat

Definition

Auflösung von Arbeitsverhältnissen

Drittelbeteiligung

Formalitäten

(Betriebsrat) vertretenen Gruppen (Fraktionen) gebunden. Den Fraktionen steht das Nominierungsrecht jeweils für so viele Aufsichtsratsmitglieder zu, als es ihrer zahlenmäßigen Stärke im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Listenkoppelung ist zulässig. In den Aufsichtsrat können nur Betriebsratsmitglieder entsandt werden, die Arbeitnehmer des Unternehmens (Betriebes) sind.

Die in den Aufsichtsrat entsandten Arbeitnehmervertreter haben grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder. Sie üben ihre Funktion ehrenamtlich aus. Sie haben lediglich Anspruch auf Ersatz ihrer Auslagen. Die Mitgliedschaft der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle.

Die Bestimmungen über die Vertretung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf

- Gesellschaften mit beschränkter Haftung (sofern ein Aufsichtsrat errichtet wurde);
- Genossenschaften ab 40 Beschäftigten;
- Sparkassen im Sinne des Sparkassengesetzes;
- Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit sowie auf die
- Österreichische Postsparkasse.

Sonderregelungen enthält das ArbVG vor allem hinsichtlich der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat von Konzernunternehmungen sowie von Unternehmen in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Companie Kommanditgesellschaft (GesmbH & Co KG).

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung (§ 111 ArbVG)

Betriebsgröße:
über 200 Beschäftigte

In Betrieben, in denen dauernd mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat

- gegen Betriebsänderungen (§ 109 Abs 1 ArbVG) oder
- gegen andere wirtschaftliche Maßnahmen, sofern sie wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen,

binnen drei Tagen ab Kenntniserlangung beim Betriebsinhaber Einspruch erheben. Diese Bestimmung gilt sinngemäß für Unternehmen der in § 40 Abs 4 ArbVG bezeichneten Art (Unternehmen, die aus mehreren Betrieben bestehen), wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer dauernd mehr als 400 beträgt und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind.

Richtet sich der Einspruch des Betriebsrates gegen eine geplante Betriebsstilllegung, so hat er für einen Zeitraum von längstens vier Wochen, vom Tage der Mitteilung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat gerechnet, aufschiebende Wirkung.

Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruchs eine Einigung nicht zustande, so kann über einen binnen weiterer drei Tage von einem der Streitparteien zu stellenden Antrag eine von den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer **paritätisch besetzte Schlichtungskommission** Schlichtungsverhandlungen einleiten. Diese Kommission kann zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat vermitteln; sie kann aber nur dann einen bindenden Schiedsspruch fällen, wenn beide Streitparteien vorher eine schriftliche Erklärung abgeben, dass sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

Schiedssprüche sowie vor der Schlichtungskommission abgeschlossene schriftliche Vereinbarungen gelten als Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 ArbVG.

Staatliche Wirtschaftskommission (§ 112 ArbVG)

In Betrieben, in denen dauernd mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat, wenn das Schlichtungsverfahren vor der Branchenschlichtungskommission ab Antragstellung gerechnet zwei Wochen erfolglos bleibt, innerhalb einer weiteren Woche einen Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission stellen. Wenn eine Schlichtungskommission nicht errichtet ist und binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruchs im Sinne des § 111 Abs 1 ArbVG zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber keine Einigung zustande kommt, kann binnen einer weiteren Woche über den Österreichischen Gewerkschaftsbund ein Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission erhoben werden. Es muss sich jedoch dabei um eine Angelegenheit von **gesamtwirtschaftlicher Bedeutung** handeln.

Auf Unternehmen im Sinne des § 40 Abs 4 ArbVG (Unternehmen, die aus mehreren Betrieben bestehen) sind diese Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer dauernd mehr als 400 beträgt und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind.

Die Staatliche Wirtschaftskommission hat zu vermitteln und zum Zwecke des Interessenausgleichs Vorschläge zur Streitbeilegung zu erstatten. Wenn eine Einigung nicht zustande kommt, sind ihr alle notwendigen Unterlagen zu übermitteln und hat die Staatliche Wirtschaftskommission in einem Gutachten festzustellen, ob der Einspruch berechtigt ist.

Es sind drei Staatliche Wirtschaftskommissionen zu errichten (je eine beim Bundeskanzleramt sowie je eine beim – nach dem aktuellen geltenden Bundesministeriumsgesetz zuständigen – Bundesministerium), die abhängig von der Art des Unternehmens anzurufen sind.

Betriebsgröße:
über 400 Beschäftigte



6. Kann im Zuge einer Betriebsänderung ein Sozialplan durchgesetzt werden?

Zuständigkeit zur Ausübung der Mitwirkungsrechte

(§§ 113 und 114 ArbVG)

Das ArbVG geht davon aus, dass die gesetzlichen Mitwirkungsrechte grundsätzlich durch die jeweiligen Gruppenbetriebsräte der Arbeiter und der Angestellten ausgeübt werden. In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet ist, werden die Befugnisse der Belegschaft von diesem ausgeübt (Subsidiaritätsprinzip).

Befugnisse des Betriebsausschusses ...

In Betrieben, in denen zwar getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten bestehen, die zusammen den Betriebsausschuss bilden, sind bestimmte, im ArbVG taxativ aufgezählte Befugnisse vom **Betriebsausschuss** auszuüben (§ 113 Abs 2 ArbVG). Gleiches gilt für Unternehmen, in denen ein **Zentralbetriebsrat** errichtet ist bzw. für Konzerne, in denen eine **Konzernvertretung** besteht (Abs 4 und 5). Diese Organe können die gesetzlich bestimmten Befugnisse aber zum größten Teil nur insoweit wahrnehmen, als sie nicht nur die Interessen der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes berühren bzw. die Interessen der Arbeitnehmerschaft von mehr als einem Unternehmen im Konzern betroffen sind.

... und des Zentralbetriebsrates

Darüber hinaus können der Betriebsrat und der Betriebsausschuss dem Zentralbetriebsrat mit dessen Zustimmung die Ausübung ihrer Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen. Der Zentralbetriebsrat kann wiederum seine eigenen oder ihm übertragenen Befugnisse in Angelegenheiten nach §§ 96, 96a und 97 ArbVG (Abschluss von Betriebsvereinbarungen), welche die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens betreffen oder in denen eine einheitliche Vorgangsweise des Konzerns erfolgt, der Konzernvertretung mit deren Zustimmung übertragen. Falls kein Zentralbetriebsrat besteht, kann der Betriebsrat (Betriebsausschuss) eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen. Die Konzernvertretung kann übertragene Befugnisse aber nur dann wahrnehmen, wenn eine Kompetenzübertragung durch zumindest zwei Zentralbetriebsräte (Betriebsräte, Betriebsausschüsse) erfolgt ist. Außerdem ist eine derartige Übertragung von Befugnissen dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen. Die Mitteilung stellt eine Rechtswirkungsvoraussetzung dar.

VÖGB-/AK-Fernlehrgang

Der Fernlehrgang ist für alle, die nicht an gewerkschaftlichen Seminaren teilnehmen können, gedacht. Durch den Fernlehrgang bietet der ÖGB die Möglichkeit, sich gewerkschaftliches Grundwissen im Selbststudium anzueignen. Teilnehmen können gewerkschaftliche FunktionärInnen der Arbeitnehmervertretung und interessierte Gewerkschaftsmitglieder. Die Skripten können auch als Schulungsmaterial für Seminare und Vorträge verwendet werden.

● Wie nehme ich teil?

Es sind keine besonderen Vorkenntnisse nötig, einfach anrufen oder E-Mail senden. Die Abwicklung erfolgt per Post oder E-Mail, Anpassung an individuelles Lerntempo – ständige Betreuung durch das ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit und Kultur. Die Teilnahme ist für Gewerkschaftsmitglieder kostenlos. Nach Absolvierung einer Skriptenreihe erhält der Kollege/die Kollegin eine Teilnahmebestätigung.

● Was sind Themen und Grundlagen?

Über 100 von Spezialisten gestaltete Skripten, fachlich fundiert, leicht verständlich, zu folgenden Themenbereichen: • Gewerkschaftskunde • Politik und Zeitgeschehen • Sozialrecht • Arbeitsrecht • Wirtschaft–Recht–Mitbestimmung • Internationale Gewerkschaftsbewegung • Wirtschaft • Praktische Gewerkschaftsarbeit • Humanisierung–Technologie–Umwelt • Soziale Kompetenz

Zudem übermitteln wir gerne einen Folder mit dem jeweils aktuellen Bestand an Skripten und stehen für weitere Informationen zur Verfügung.



Auf der ÖGB-Homepage findet sich ebenfalls eine Übersicht der Skripten:
www.voegb.at/skripten

● Informationen und Bestellung der VÖGB-/AK-Skripten

Für die Bestellung ist Kollegin Margarita Skalla (ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur, 1010 Wien, Laurenzerberg 2) zuständig:

Tel. 01/534 44/444 Dw.

Fax: 01/534 44/100 444 Dw.

E-Mail: margarita.skalla@oegb.at

Kollegin Katharina Painer ist für inhaltliche Fragen zu kontaktieren:


Tel. 01/534 44/417 Dw.


E-Mail: katharina.painer@oegb.at


VÖGB

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Geschichte der sozialen Sicherung	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflegesicherung	
SR-15	Sozialhilfe	
Diese Reihe ist in Fertigstellung: die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht und Pflegefreistellung	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	Arbeitnehmerschutz I: Überbetrieblicher Arbeitnehmerschutz	
AR-8B	Arbeitnehmerschutz II: Innerbetrieblicher Arbeitnehmerschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I	
AR-16	Betriebspensionsrecht II	
AR-17	Betriebspensionsrecht III	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-20	Arbeitsrecht in den Erweiterungsländern	
AR-21	Atypische Beschäftigung	
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	GK-3B Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 2: ÖGB 1956 bis 1982
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-3C Vom 1. bis zum 16. ÖGB-Bundeskongress
GK-3A	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 1: ÖGB 1945 bis 1955	GK-4 ÖGB-Statuten, Geschäftsordnung des ÖGB
		GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte

Anmeldungen zum Fernlehrgang des ÖGB:
ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur
 1010 Wien, Laurenzerberg 2 • Telefonische Auskunft 01 / 534 44 / 444 Dw.

Beantwortung der Fragen

- F 1:** Unter die allgemeinen Befugnisse des Betriebsrates fällt z. B. sein Recht, die Einhaltung der für die Arbeitnehmer des Betriebes geltenden Rechtsvorschriften zu überwachen (Überwachungsrecht), sein Recht, den Betriebsinhaber und außerbetriebliche Stellen von Mängeln zu informieren und Maßnahmen zu deren Beseitigung zu verlangen (Interventionsrecht) sowie sein Anspruch darauf, dass ihn der Betriebsinhaber über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer berühren, informiert (allgemeines Informations- und Beratungsrecht). Spezielle Beratungs- und Informationsrechte hat der Betriebsrat auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes und im Rahmen der betrieblichen Frauenförderung. Besondere Befugnisse sind ihm im Zusammenhang mit der Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer übertragen.
- F 2:** a) Mitwirkung bei Auswahl einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung.
b) Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Umstiege vom alten ins neue System mit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.
- F 3:** Im Rahmen seines allgemeinen Informationsrechtes ist der Betriebsrat unter anderem zur Einsichtnahme in die im Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen berechtigt. Dies gilt auch für andere die Arbeitnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist. Für die Ausübung des Einsichtsrechts in den Personalakt (sowohl schriftliche als auch EDV-mäßig verarbeitete Aufzeichnungen) ist jedoch die vorherige Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich.
- F 4:** Es sind folgende Arten von Betriebsvereinbarungen zu unterscheiden: zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen, ersetzbare Betriebsvereinbarungen mit Zwangsschlichtung, erzwingbare Betriebsvereinbarungen, freiwillige Betriebsvereinbarungen, freie Betriebsvereinbarungen.
- F 5:** Bei der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit ist dem Betriebsrat ein „Sperrrecht“ eingeräumt. Hat der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zugestimmt (2/3-Mehrheit der abgegebenen Stimmen im Betriebsrat), ist eine Anfechtung aus diesem Grund durch den Arbeitnehmer nicht möglich. Ein derartiges Sperrrecht gibt es jedoch nicht bei der Motivanfechtung.
- F 6:** Der Betriebsrat hat ein Mitwirkungsrecht bei Betriebsänderungen. Soweit die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt, kann in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, mit der Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen geregelt werden. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat darüber keine Einigung zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle.



Mitwirkung in wirtschaftl. Angelegenheiten

§§ 108–112 ArbVG

- § 108 Wtl. Informations-, Beratungs- und Interventionsrechte;
- § 109 Mitwirkung bei Betriebsänderung;
- § 110 Mitwirkung im Aufsichtsrat;
- § 111 Einspruch gegen Wirtschaftsführung;
- § 112 Staatliche Wirtschaftskommission



Mitwirkung in pers. Angelegenheiten

§§ 98–107 ArbVG

- § 98 Personelles Informationsrecht;
- § 99 Mitwirkung bei der Einstellung von AN;
- § 100 Leistungsentgelte im Einzelfall;
- § 101 Mitwirkung bei Versetzung;
- § 102 Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarstrafen;
- § 103 Vergabe von Werkwohnungen;
- §§ 104 ff Mitwirkung bei Beförderungen, Beendigungen, bzw. Anfechtung von Kündigung und Entlassung; s. a. andere Gesetze



Mitwirkung in soz. Angelegenheiten

§§ 94–97 ArbVG

- § 94 Betriebliche Berufsausbildung und Schulung;
- § 95 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen;
- §§ 96–97 Betriebsvereinbarungen



Allgemeine Befugnisse

§§ 89–93 ArbVG

- § 89 Überwachung;
- § 90 Intervention;
- § 91 Allgemeine Information;
- § 92 Beratung;
- § 92a Arbeitsschutz;
- § 92 Betriebliche Frauenförderung;
- § 93 Errichtung u. Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen

Name und Adresse:

Fragen zu Arbeitsrecht 2B

Wir ersuchen Sie, die folgenden Fragen zu beantworten: *

1. Welche Betriebsvereinbarung muss abgeschlossen werden, wenn der Arbeitgeber eine neue Telefonanlage installieren und voll einsetzen (Rufnummern speichern) möchte und den einzelnen Arbeitnehmer zuordnen kann?
Kann diese Telefonanlage vom Arbeitgeber auch ohne Betriebsvereinbarung voll genutzt werden (mit Begründung)?

2. Welche Maßnahmen, über die eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden kann/muss, kann der Arbeitgeber, wenn es keine BV gibt, mit Einzelvertrag oder Weisung durchsetzen?

3. Wer muss bei einer verschlechternden Versetzung klagen, wenn der Betriebsrat dieser nicht zugestimmt hat?

4. Wie wird der Fristenlauf der Verständigung des Betriebsrates von der Kündigungsabsicht gem. § 105 ArbVG bis zum erlaubten Ausspruch der Kündigung gerechnet?

Was passiert, wenn der Betriebsrat vor Fristablauf eine Stellungnahme abgibt?

* FernlehrgangsteilnehmerInnen bitten wir, nach Abschluss der Fragenbeantwortung die Seite(n) mit den Fragen abzutrennen und an folgende Adresse zu senden:

Fernlehrgang des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
1010 Wien, Laurenzerberg 2.