



Arbeitsrecht

AR
2C

Erich Ullmann/Wolfgang Kozak

Betriebsverfassung 2 Rechtsstellung des Betriebsrates

§§ 115 bis 122 ArbVG

INHALT

Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder	3
Grundsätze der Mandatsausübung	3
Freizeitgewährung	5
Freistellung	5
Bildungsfreistellung	6
Erweiterte Bildungsfreistellung	7
Kündigungs- und Entlassungsschutz	7
Verfahren und Behörden in betriebsverfassungs- rechtlichen Angelegenheiten	10
Sachliche und örtliche Zuständigkeit	10
Parteifähigkeit des Betriebsrats	10
Das besondere Feststellungsverfahren	10
Regelungsstreitigkeiten	11
Beispiele	13
Strafbestimmungen	14
Beantwortung der Fragen	16
Fernlehrgang	19

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).

Anmerkungen: Die linke und 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 männliche Schreibweisen verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehend geschlechtsneutrale Schreibweise wird zu Gunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnittes 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

- über die **rechtliche Stellung des Betriebsrates** Bescheid wissen;
- wissen, **welches Gericht zur Entscheidung über betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten** angerufen werden kann;
- den **Unterschied zwischen Rechtsstreitigkeiten und Regelungsstreitigkeiten** kennen;
- einen **Überblick über die Strafbestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes** haben.

Viel Erfolg beim Lernen!

Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder

§§ 115 bis 122 ArbVG

Von den Aufgaben und Befugnissen, die der gesamten Arbeitnehmerschaft zustehen und in erster Linie vom **Betriebsrat** (als Kollegialorgan) ausgeübt werden, sind die Rechte und Pflichten der einzelnen Betriebsratsmitglieder zu unterscheiden. Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) stellt Grundsätze für die Ausübung des Betriebsratsmandats auf und enthält eine Reihe von Bestimmungen, die dem einzelnen Betriebsratsmitglied die wirksame Ausübung seiner Funktion ermöglichen.

Die Rechtsstellung der gemäß Arbeitsverfassungsgesetz bestellten Belegschaftsvertreter unterscheidet sich gegenüber formlos bestellten „Vertrauenspersonen“ durch einen weit reichenden gesetzlich geregelten, notwendigen Schutz gegenüber dem Arbeitgeber sowie umfassende Informations- und Mitwirkungsrechte, die eine aktive Belegschaftsvertretung ermöglichen sollen. Eine solche ist durch den fehlenden Versetzungs-, Kündigungs- sowie Entlassungsschutz für die bereits erwähnten Vertrauenspersonen erschwert möglich, da sie jederzeit quasi „sanktionshalber“ aus dem Betrieb entfernt werden können.

Grundsätze der Mandatsausübung (§ 115 ArbVG)

Das Betriebsratsmandat ist ein **Ehrenamt**, das im Allgemeinen neben den Berufspflichten auszuüben ist. Barauslagen, die den Betriebsratsmitgliedern erwachsen, sind ihnen aus dem **Betriebsratsfonds** zu ersetzen. Andere finanzielle Ansprüche bestehen weder gegenüber dem Betriebsinhaber noch gegenüber dem Betriebsratsfonds. Ist das Betriebsratsmitglied aber von der Arbeitsleistung freigestellt, so hat es Anspruch auf Weiterzahlung seines Entgelts.

Das Betriebsratsmandat ist ein freies Mandat. Die Betriebsratsmitglieder sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an **keinerlei Weisungen gebunden**, weder seitens des Betriebsinhabers noch seitens der Arbeitnehmer. Sie sind bloß gegenüber der Betriebsversammlung verantwortlich, durch die nur der gesamte Betriebsrat, nicht jedoch das einzelne Betriebsratsmitglied, von seiner Funktion enthoben werden könnte. Diese Verantwortlichkeit kommt auch dadurch zum Ausdruck, dass der Betriebsrat der Betriebsversammlung regelmäßig über seine Tätigkeit zu berichten hat.

Trotz des Grundsatzes der freien Mandatsausübung sind aber die Betriebsratsbeschlüsse einzuhalten und durchzuführen.

Neben der allgemeinen Vorschrift, dass die Arbeitnehmer in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden dürfen (§ 37 ArbVG), gilt für die Mitglieder des Betriebsrats ein **besonderes Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot**. Sie dürfen einerseits in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt werden, andererseits darf diese Tätigkeit als Belegschaftsvertreter den Betriebsratsmitgliedern, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht zum Nachteil gereichen. Der Hinweis auf das Entgelt und die Aufstiegsmöglichkeiten bedeutet, dass vor allem auch von der Arbeitsleistung freigestellte Betriebsratsmitglieder bezüglich der **Bezahlung** und ihrer **beruflichen Entwicklung nicht schlechter behandelt** werden dürfen **als andere** vergleichbare Arbeitnehmer. Daher sind auch

Anmerkungen

Grundlage:
Arbeitsverfassungsgesetz

Ehrenamtliche
Ausübung

Verantwortung
gegenüber Betriebs-
versammlung

Keine Nachteile
für Betriebsrat

Anmerkungen	freigestellte Betriebsratsmitglieder z. B. bei Vorrückungen im Gehaltsschema oder bei der Gewährung von Zulagen zu berücksichtigen.
Doppelter Versetzungsschutz	Auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitglieds kommt dieses Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot zum Tragen. So ist z. B. eine Versetzung in einen anderen Betrieb, die den Verlust der zu betreuenden Arbeitnehmer zur Folge hätte, grundsätzlich unzulässig, weil dadurch die weitere Ausübung des Betriebsratsmandats zur Gänze erschwert oder unmöglich würde. Im Übrigen gilt auch für Betriebsratsmitglieder der allgemeine Versetzungsschutz gemäß § 101 ArbVG. Betriebsratsmitglieder genießen somit einen doppelten Versetzungsschutz.
	<p>Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot ist auf Kündigungen und Entlassungen von Betriebsratsmitgliedern nicht anwendbar. Das ergibt sich daraus, dass diese Materie in §§ 120 ff separat und speziell geregelt ist.</p>
Arbeits- und Sozialgericht	Wird der Betriebsrat oder ein Betriebsratsmitglied vom Betriebsinhaber in unzulässiger Weise an der Ausübung seiner Tätigkeit gehindert oder verstoßen Rechtshandlungen des Betriebsinhabers in sonstiger Weise gegen das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot, kann z. B. das Betriebsratsmitglied die Befolgung einer entsprechenden (rechtsunwirksamen) Weisung ablehnen oder beim Arbeits- und Sozialgericht z. B. auf Duldung der betriebsrätlichen Tätigkeit klagen.
Verschwiegenheits- pflicht	Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats unterliegen einer besonders hervorgehobenen gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht . Diese bezieht sich aber nicht auf alle vom Betriebsinhaber als „geheim“ oder „vertraulich“ bezeichneten Angelegenheiten, sondern nur auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse , die ihnen in Ausübung ihres Amtes bekannt geworden sind. Insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes haben sie Verschwiegenheit zu bewahren.
... auch in Personal- angelegenheiten	Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten (z. B. durch Einsicht in Gehaltslisten oder den Personalakt) Mitgliedern des Betriebsrats persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten von Arbeitnehmern bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber ebenfalls Verschwiegenheit zu bewahren. Die solcherart erlangten und als vertraulich einzustufenden Informationen dürfen weder an außenstehende Personen noch an die übrigen Arbeitnehmer weitergegeben werden. Zulässig ist jedoch grundsätzlich der Informationsaustausch innerhalb des Belegschaftsorgans selbst.
	<p>In jedem Fall ist aber zu berücksichtigen, dass der Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten hat und zur Erfüllung dieser Aufgabe Information und Beratung in verschiedener Form notwendig ist.</p>
Sanktionen	Verletzt ein Belegschaftsvertreter diese Verschwiegenheitspflicht, so könnte dies einen Entlassungsgrund im Sinne des § 122 Abs 1 Z 4 ArbVG darstellen. Das Arbeits- und Sozialgericht muss jedoch die Zustimmung zur Entlassung verweigern, wenn das Betriebsratsmitglied in Ausübung seines Mandats als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen gehandelt hat und sein Verhalten unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war. Eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht kann auch von der zuständigen Verwaltungsbehörde auf Antrag des Betriebsinhabers als Verwaltungsübertretung geahndet werden (siehe § 160 Abs 1 und 2 ArbVG).

Freizeitgewährung (§ 116 ArbVG)

Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 118 ArbVG, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten (z. B. für Betriebsratssitzungen oder die Teilnahme an einer Betriebsversammlung bzw. einem arbeitsgerichtlichen Verfahren) erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. **Das Betriebsratsmitglied ist nicht verpflichtet, dem Betriebsinhaber Rechenschaft über die Verwendung dieser Freizeit zu geben.** Der Betriebsinhaber muss nur die Möglichkeit haben, zu beurteilen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Freizeit für die Erfüllung der Betriebsratsaufgaben gegeben sind. Demnach hat das Betriebsratsmitglied zumindest in groben Zügen mitzuteilen, zu welchem Zweck die Freizeit in Anspruch genommen wird und wie lange die Arbeitsverhinderung voraussichtlich dauern wird. Diese Information hat tunlichst im Vorhinein zu erfolgen.

Eine ausdrückliche Bewilligung durch den Betriebsinhaber ist jedenfalls nicht erforderlich. Dieser Freizeitanspruch zur Erfüllung der allgemeinen Obliegenheiten besteht auch dann, wenn ein anderes Betriebsratsmitglied von der Arbeit völlig freigestellt ist.

Im Streitfall kann das **Arbeits- und Sozialgericht** sowohl zur Feststellung des Anspruchs auf Freizeitgewährung als auch gegebenenfalls zur Durchsetzung des Entgelts – wenn der Betriebsinhaber die Zahlung verweigert – angerufen werden. Die Höhe der Entgeltfortzahlung während der Freistellung richtet sich nach dem **Ausfallprinzip**. Es ist dem Betriebsratsmitglied jenes Entgelt zu ersetzen, das ihm gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. Bei leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten (z. B. Überstunden, Zulagen in wechselnder Höhe) ist der Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen zu berücksichtigen.

Freistellung (§ 117 ArbVG)

Unter bestimmten Voraussetzungen sieht das Gesetz eine völlige Freistellung des Betriebsrats von der Arbeitspflicht vor.

Auf Antrag des Betriebsrats ist in Betrieben

- mit mehr als 150 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
- mit mehr als 700 Arbeitnehmern zwei Betriebsratsmitglieder,
- mit mehr als 3.000 Arbeitnehmern drei Betriebsratsmitglieder
- für je weitere 3.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied

von der Arbeitsleistung unter **Fortzahlung des Entgelts** freizustellen. In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten zu wählen sind, gelten die angeführten Zahlen für die betreffenden Arbeitnehmergruppen.

Wenn in einem Unternehmen mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt sind, jedoch ein Freistellungsanspruch wegen zu geringer Arbeitnehmerzahlen in den einzelnen Betrieben nicht gegeben ist, ist auf Antrag des **Zentralbetriebsrates** ein Mitglied desselben unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen.

Ist in einem Konzern mit mehr als 400 Arbeitnehmern eine Konzernvertretung errichtet und eine Freistellung des Betriebsrats weder im Betrieb noch im Unternehmen möglich, so kann die **Konzernvertretung** beschließen, dass ein in der Konzernvertretung vertretener Betriebsrat (Zentralbetriebsrat) für eines seiner Mitglieder die Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen kann.

Heimarbeiter sind bei der Berechnung der Zahlengrenzen nur dann zu berücksichtigen, wenn sie regelmäßig beschäftigt werden. Lehrlinge sind jedenfalls in die Berechnung einzubeziehen. **Entscheidend** für den Frei-

Anmerkungen

Streitfälle

Voraussetzungen

Zentralbetriebsrat

Konzernvertretung

Grenzwerte

Anmerkungen	<p>stellungsanspruch ist die Beschäftigtenzahl zur Zeit der Antragstellung. Durch ein dauerndes oder längere Zeit anhaltendes Absinken der Beschäftigtenzahl unter die erforderliche Grenze geht der Freistellungsanspruch verloren. Ein bloß vorübergehendes oder geringfügiges Absinken beeinflusst den Freistellungsanspruch hingegen nicht.</p>
Absinken der Beschäftigtenzahl unter den Grenzwert	<p>Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbstständigung die Anzahl der Arbeitnehmer unter die für den Freistellungsanspruch erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht. Die Freistellung endet jedoch, wenn ein Betriebsratsmitglied auf Grund des speziellen Freistellungsanspruches in Konzernen freigestellt wird.</p>
	<p>Wenn die erforderliche Anzahl von Beschäftigten gegeben ist, ist dem Antrag auf Freistellung von der Arbeitsleistung stattzugeben. Eine Prüfung, wie weit diese Freizeit tatsächlich zur Erfüllung der betriebsrätlichen Aufgaben erforderlich ist, hat nicht durchgeführt zu werden.</p>
	<p>Bildungsfreistellung (§ 118 ArbVG)</p>
Drei Wochen Bildungsfreistellung ...	<p>Unabhängig von den vorgenannten Freistellungsansprüchen hat jedes Mitglied des Betriebsrates innerhalb einer Funktionsperiode Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (Bildungsfreistellung) bis zum Höchstausmaß von drei Wochen, in Ausnahmefällen (bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung) bis zu fünf Wochen. In Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, hat jedes Betriebsratsmitglied Anspruch auf diese Freistellung, jedoch gegen Entfall des Entgelts (in der Regel kommt in einem solchen Fall der Veranstalter für den Entgeltausfall auf).</p>
... bei besonderem Interesse zusätzliche zwei Wochen	
Zweck	<p>Diese Bildungsfreistellung soll der Erreichung einer besseren Qualifikation für die Erfüllung der betriebsrätlichen Aufgaben dienen. Sie kann daher nur für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen beansprucht werden, die von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer (Gewerkschaften und Arbeiterkammern) oder Arbeitgeber (Wirtschaftskammer) veranstaltet oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.</p>
Rücksichtnahme auf Erfordernisse des Betriebes	<p>Über die Bildungsfreistellung hat zunächst der Betriebsrat zu beschließen. Der Betriebsinhaber ist mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, von diesem Beschluss in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates andererseits zu berücksichtigen sind. Kommt keine Einigung zu Stande, hat das Gericht darüber zu entscheiden.</p>
Sonderregelungen	<p>Wenn ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Betriebsratsmitgliedes nachrückt, kann dieses nur noch einen allfälligen Restanspruch des ausgeschiedenen Betriebsratsmitgliedes beanspruchen. Eine Sonderregelung besteht dann, wenn ein Betriebsratsmitglied im Zuge einer Betriebsänderung aus dem Betriebsrat ausscheidet. Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 119 (erweiterte Bildungsfreistellung) freigestellt sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Bildungsfreistellung nach § 118 ArbVG.</p>

Erweiterte Bildungsfreistellung (§ 119 ArbVG)

In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern besteht darüber hinaus, also neben der Bildungsfreistellung gemäß § 118 ArbVG, Anspruch auf eine erweiterte Bildungsfreistellung. Ein weiteres Betriebsratsmitglied hat über Antrag des Betriebsrates für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres **gegen Entfall des Entgelts** von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden.

Sinngemäß sind die Grundsätze der §§ 117 und 118 ArbVG anzuwenden. Durch die erweiterte Bildungsfreistellung werden jedoch auch die **arbeitsvertraglichen Ansprüche** des freigestellten Betriebsrates berührt. Der Arbeitgeber ist von der Entgeltfortzahlung befreit. Die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) und der Anspruch auf das Urlaubsentgelt gebühren nur im aliquoten Ausmaß. Der Urlaubsanspruch an sich besteht jedoch zur Gänze. Soweit sich Ansprüche nach der Dauer der Dienstzeit richten, ist die Zeit der erweiterten Bildungsfreistellung außerdem auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 120 ff ArbVG)

Von größter Bedeutung für die wirksame Ausübung des Betriebsratsmandats ist der den Betriebsratsmitgliedern zustehende besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Der wesentlichste Unterschied zum allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 105 bis 107 ArbVG besteht darin, dass die Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitglieds nicht bloß im Nachhinein beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten, sondern überhaupt nur mit gerichtlicher Zustimmung rechtswirksam ausgesprochen werden kann.

Das Arbeits- und Sozialgericht muss grundsätzlich vor der Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitglieds um Zustimmung angerufen werden. Nur bei Vorliegen bestimmter Entlassungsgründe ist eine nachträgliche Zustimmung möglich. **Das Gericht darf der Kündigung oder Entlassung außerdem nur dann zustimmen, wenn einer der in den §§ 121 und 122 ArbVG taxativ aufgezählten Gründe vorliegt.** Dabei hat das Arbeits- und Sozialgericht den sich aus dem gesetzlichen Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. Kündigungen bzw. Entlassungen, die ohne gerichtliche Zustimmung erfolgen, sind **rechtsunwirksam**.

a) Geschützter Personenkreis

Der besondere Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz für Belegschaftsvertreter umfasst:

● aktive Mitglieder des Betriebsrates

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat. Bei dauernder Einstellung des Betriebs endet der geschützte Zeitraum mit Ablauf der Tätigkeitsperiode des Betriebsrates.

● Ersatzmitglieder

Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, sind bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit nur dann besonders kündigungsgeschützt, wenn der Betriebs-

Anmerkungen

Arbeitsvertragliche Regelungen

Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Anmerkungen	<p>inhaber von Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde.</p> <p>● Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber Wahlvorstände genießen den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl (grundsätzlich innerhalb eines Monats vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet).</p>
Dauer des Schutzes	<p>Der Schutz des Wahlwerbers beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach Bestellung des Wahlvorstandes seine Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Darunter ist nicht nur die Aufnahme in die Wählerliste, sondern jedes Verhalten zu verstehen, das nach seiner äußeren Erscheinungsform als ein Bestreben anzusehen ist, die Funktion eines Betriebsratsmitgliedes zu erhalten. Scheint der Wahlwerber letztlich auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge (spätestens zwei Wochen vor dem ersten Wahltag). Wird die Kandidatur realisiert, aber letztlich kein Mandat erworben, so endet der besondere Kündigungsschutz mit Ablauf der Anfechtungsfrist (das ist ein Monat nach Kundmachung des Wahlergebnisses).</p> <p>● Mitglieder eines Betriebsrates, der seine Geschäfte weiterführt Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt, sind bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit besonders kündigungsgeschützt. Wird der Betrieb aber dauernd eingestellt, endet die Tätigkeitsdauer mit Einstellung des Betriebes (§ 62 Z 1 ArbVG).</p>
Behinderten- und Jugendvertrauenspersonen	<p>● Auf Behindertenvertrauenspersonen und deren Stellvertreter sind die besonderen Kündigungs- und Entlassungsbestimmungen analog anzuwenden. Für die Mitglieder des Jugendvertrauensrates sowie die Ersatzmitglieder, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlwerber zum Jugendvertrauensrat gilt ebenfalls ein analoger Kündigungs- und Entlassungsschutz.</p>
Kündigung nur über Arbeits- und Sozialgericht	<p>b) Kündigungsschutz</p> <p>Die oben genannten Belegschaftsvertreter dürfen bei sonstiger Rechtswirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt werden. Das Gericht darf die Zustimmung zur Kündigung nur dann erteilen, wenn einer der folgenden Zustimmungsründe gegeben ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● wenn dem Betriebsinhaber bei dauernder Einstellung oder Einschränkung des Betriebs bzw. bei Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen der Nachweis gelingt, dass der betroffene Belegschaftsvertreter trotz dessen Verlangen an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden für den Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werden kann; ● wenn der Belegschaftsvertreter auf Dauer unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten; ● wenn der Belegschaftsvertreter die ihm auf Grund seines Dienstvertrages obliegenden Pflichten in beharrlicher Weise verletzt.
Besonderer Entlassungsschutz	<p>c) Entlassungsschutz</p> <p>Belegschaftsvertreter, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen, können auch nur bei Vorliegen eines besonderen Entlassungsgrundes und mit Zustimmung des Gerichtes rechtswirksam entlassen werden. Dieser</p>

besondere Entlassungsschutz wirkt während der Dauer des besonderen Kündigungsschutzes.

Nach **vorheriger Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichts darf ein geschützter Belegschaftsvertreter nur entlassen werden,

- wenn er den Betriebsinhaber absichtlich über Umstände, die für den Vertragsabschluss oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, **in Irrtum versetzt hat**;
- wenn er im Dienst **untreu** ist oder sich ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen **unberechtigt Vorteile** zuwenden lässt;
- wenn er ein **Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis** verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb **abträgliches Nebengeschäft** betreibt.

Im Nachhinein kann das Arbeits- und Sozialgericht die Zustimmung zur Entlassung nur in folgenden Fällen erteilen:

- wenn sich der Belegschaftsvertreter einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen **gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht**, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;
- wenn er sich **Tätlichkeiten** oder **erhebliche Ehrverletzungen** gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebes zu Schulden kommen lässt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten ist.

Anmerkungen

Voraussetzung für Entlassung



1. Unter welchen Voraussetzungen ist die Kündigung eines Betriebsrates/einer Betriebsrätin möglich?

Verfahren und Behörden in betriebsverfassungsrecht- lichen Angelegenheiten

Sachliche und örtliche Zuständigkeit

Arbeits- und
Sozialgericht

Bei Rechtsstreitigkeiten aus der Betriebsverfassung wurde ab 1. Jänner 1987 das **Arbeits- und Sozialgericht** zuständig (§ 50 Abs 2 ASGG). Somit sind auch betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten (z. B. Streitigkeiten über Inhalt und Umfang der Mitwirkungsrechte der Belegschaft und deren Ausübung durch ihre Organe, Streitigkeiten über die Gültigkeit einer Betriebsratswahl oder das Vorliegen eines Betriebes etc.) der ordentlichen Gerichtsbarkeit unterworfen. Das bedeutet, dass bei derartigen Verfahren der Instanzenzug bis zum Obersten Gerichtshof möglich ist.

Die **örtliche Zuständigkeit** des Gerichts ist in § 5 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) geregelt. Für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten ist örtlich jenes Gericht zuständig, in dessen Sprengel der von der Streitigkeit betroffene Betrieb liegt. Wenn es sich um eine Streitigkeit handelt, die sich auf den Zentralbetriebsrat oder den Zentralbetriebsratsfonds bezieht, ist die örtliche Zuständigkeit bei jenem Gericht gegeben, in dessen Sprengel das Unternehmen seinen Sitz hat. Für Rechtsstreitigkeiten, die sich auf die Konzernvertretung oder die Europäische Betriebsverfassung beziehen, bestehen Sonderregelungen.

Parteifähigkeit des Betriebsrats

Parteifähigkeit der
Belegschaftsorgane

§ 53 Abs 1 ASGG stellt klar, dass Belegschaftsorgane (z. B. Betriebsrat, Zentralbetriebsrat) in Verfahren, die sich aus dem II. Teil des ArbVG ergeben, die Fähigkeit besitzen, im Prozess **selbstständiger Träger von Rechten und Pflichten im eigenen Namen** zu sein, also die Fähigkeit haben, im Prozess zu klagen oder geklagt zu werden. Die Belegschaftsorgane haben also **Parteifähigkeit**. Ausdrücklich durch das Gesetz davon ausgenommen sind jedoch die Betriebs-, Betriebshaupt-, Betriebsräte-, Betriebsgruppen- und Jugendversammlung. Der Betriebsratsfonds und Zentralbetriebsratsfonds sind durch das Gesetz ausdrücklich mit Rechtspersönlichkeit ausgestattet worden. In der Praxis wird meist der Betriebsrat als Prozesspartei (Kläger oder Beklagter) auftreten. Unter bestimmten Voraussetzungen kann aber auch der betroffene Arbeitnehmer selbst als Kläger fungieren, wie z. B. bei der Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen (§§ 105, 106 und 107 ArbVG) oder bei der einvernehmlichen Lösung nach § 104a ArbVG.

Verfahrenskosten

Streitigkeiten im betriebsverfassungsrechtlichen Verfahren sind nach § 58 Abs 1 ASGG **gerichtsgebührenfrei**, und bei diesen Rechtsstreitigkeiten gebührt ein Kostenersatzanspruch an die andere Partei nur im Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof. Somit unterliegt ein klagführendes Belegschaftsorgan in der Regel keinem Prozesskostenrisiko bis zum Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof.

Das besondere Feststellungsverfahren (§ 54 ASGG)

§ 54 Abs 1 ASGG sieht vor, dass die parteifähigen Belegschaftsorgane (insbesondere Betriebsrat und Zentralbetriebsrat) einerseits und der Arbeitgeber andererseits die Möglichkeit haben, einen „Testprozess“ gegeneinander zu führen, der auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen gerichtet ist.

Die Klage kann entweder vom Arbeitgeber oder vom Belegschaftsorgan erhoben werden und hat arbeitsrechtliche Einzelstreitsachen (§ 50 Abs 1 ASGG) zum Gegenstand, die mindestens drei Arbeitnehmer des Betriebes (Unternehmens) betreffen müssen.

Anmerkungen

Die Anzahl von drei betroffenen Arbeitnehmern muss im Zeitpunkt der Klagsanhängigkeit gegeben sein. Ein späteres Absinken der betroffenen Arbeitnehmer schadet nicht, solange noch ein im Betrieb oder Unternehmen beschäftigter oder auch bereits ausgeschiedener Arbeitnehmer von der Feststellung betroffen ist. Klagsgrund ist immer ein **konkreter Sachverhalt**, über den das Gericht Feststellungen zu treffen hat. Sinn und Zweck dieses Prozesses soll sein, dass das kündigungsgeschützte Belegschaftsorgan in strittigen arbeitsrechtlichen Fragen, die mehrere Arbeitnehmer betreffen, eine gerichtliche Klärung herbeiführen kann, um den einzelnen Arbeitnehmern den Weg zum Gericht zu ersparen, da dies des Öfteren mit Druckausübung oder gar mit einer Kündigung seitens des Arbeitgebers beantwortet wird.

Voraussetzung

Klagsgrund

Die Belegschaftsorgane benötigen keine Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer und führen das Verfahren im eigenen Namen.

Das ergehende **Feststellungsurteil** schafft Rechtskraft nur zwischen den Parteien des Testprozesses. Die eigentlich vom Verfahren betroffenen Arbeitnehmer und auch der Arbeitgeber sind an das rechtskräftige Urteil nicht gebunden, da dieses nur „empfehlenden Charakter“ hat. In der Regel wird man aber die Rechtsfrage als entschieden erachten. Wird der gerichtlich geklärte Anspruch dennoch nicht geleistet, so bleibt dem Berechtigten nur der Weg zum Gericht offen, um so ein individuell vollstreckbares Urteil zu erhalten.

Arbeitgeber nicht an Urteil gebunden

Der Hauptzweck dieser Testprozesse liegt darin, die strittige Rechtslage ohne Bindungswirkung für die Betroffenen zu klären und damit weitere Verfahren überflüssig zu machen. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass sich der im Feststellungsprozess Unterlegene in den meisten Fällen „freiwillig“ dem Urteil fügen wird.

Zweck des Testprozesses

In besonderen Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 1 ASGG besteht ein wechselseitiger Kostenanspruch, weil sie nur Arbeitsrechtssachen nach § 50 Abs 1 ASGG und keine betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten zum Gegenstand haben können.

Regelungsstreitigkeiten

Von den *Rechtsstreitigkeiten* zu unterscheiden sind die so genannten *Regelungsstreitigkeiten*, bei denen nicht Recht angewendet, sondern betriebliche Regelungen erst geschaffen, abgeändert oder aufgehoben werden sollen. Es geht dabei um zwei Arten von Betriebsvereinbarungen: die ersetzbare Betriebsvereinbarung und die erzwingbare Betriebsvereinbarung. Für solche Streitigkeiten sind nicht die Arbeits- und Sozialgerichte, sondern die **Schlichtungsstellen** zuständig.

Betriebliche Regelungen

Schlichtungsstellen

Konkret geht es dabei um die

1. **ersetzbaren Betriebsvereinbarungen** (§ 96a ArbVG), somit um

- die 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, sofern die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung

Anmerkungen

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

- die Einführung von **Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern** des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind; sowie um die

2. erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG)

- allgemeine **Ordnungsvorschriften**, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln (z. B. Rauchverbote, Zutrittsbeschränkungen für Betriebsbereiche);
- Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer **Arbeitskräfteüberlassung** tätig sind;
- Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz;
- generelle Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, von Dauer und Lage der **Arbeitspausen** und die 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 oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt, im Sinne des § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 ArbVG (Sozialpläne);
- Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- 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.

Anrufung der Schlichtungsstelle

In den oben angeführten Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluss, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zulässt, hat diese zwischen den Streitparteien zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitparteien hinzuwirken. Falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

Die Entscheidung der Schlichtungsstelle gilt als Betriebsvereinbarung. Gegen sie ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

Örtliche Zuständigkeit

Die Schlichtungsstelle ist auf Antrag eines der Streitparteien am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassen Gerichtshofs, in dessen Sprengel der Betrieb liegt, zu errichten. Wenn sich der Geltungsbereich der relevanten Betriebsvereinbarung auf mehrere Betriebe erstreckt, die in zwei oder mehreren Sprengeln liegen, so ist der Sitz des Unternehmens, dem die Betriebe angehören, maßgebend. Die Streitparteien können aber vereinbaren, dass die Schlichtungsstelle am Sitz eines anderen mit Arbeits- und Sozialrechtssachen erster Instanz befassen Gerichtshofes errichtet werden soll.

Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom Präsidenten des Gerichtshofes auf einvernehmlichen Antrag zu bestellen. Kommt eine Einigung nicht zu Stande, so ist er auf Antrag eines der Streitteile vom Präsidenten des Gerichtshofes zu bestellen und hat aus dem Kreise der Berufsrichter zu erfolgen. Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen. Ein Beisitzer davon ist aus einer Beisitzerliste, der zweite aus dem Kreise der im Betrieb Beschäftigten namhaft zu machen.

Beispiele, inwiefern der Betriebsrat als Organ vor dem Arbeits- und Sozialgericht auftreten kann:

- Partei in einem Verfahren, das sich aus dem II. Teil des ArbVG ergibt (betriebsverfassungsrechtliches Verfahren)
- Partei in einem besonderen Feststellungsverfahren (§ 54 Abs 1 ASGG)
- Partei in einem Verfahren einer durch das Arbeits- und Sozialgericht errichteten Schlichtungsstelle bezüglich einer Betriebsvereinbarung gemäß §§ 96a und 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG
- Vertretung einer Partei in einem einzelstreitigen Verfahren durch ein Mitglied des Betriebsrates



2. Wo und durch wen ist die Errichtung einer Schlichtungsstelle zu beantragen?



3. Was sind die Voraussetzungen für die Einleitung eines besonderen Feststellungsverfahrens gemäß § 54 ASGG?

Strafbestimmungen

§ 160 ArbVG

Der Gesetzgeber hat die Nichteinhaltung verschiedener Bestimmungen des ArbVG unter Strafsanktion gestellt. § 160 ArbVG enthält einen Katalog von Bestimmungen, deren Nichteinhaltung verwaltungsstrafrechtliche Folgen haben können. Diese Strafbestimmungen stellen aber eine Ausnahme vom Grundsatz der Amtswegigkeit der Strafverfolgung dar. Ein Verstoß ist nur dann zu verfolgen und zu bestrafen, wenn der Privatanklageberechtigte innerhalb von sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt. Als **Privatankläger** können, je nach übertretener Bestimmung,

- der Wahlvorstand,
- der Betriebsrat,
- das gemäß § 113 ArbVG zuständige Belegschaftsorgan oder
- der Betriebsinhaber

aufzutreten. Örtlich zuständig ist die **Bezirksverwaltungsbehörde**, in deren Sprengel die Übertretung begangen wurde. Das Zuwiderhandeln kann mit einer Geldstrafe bis zu € 2.180,- bestraft werden.

Voraussetzungen

Derartige **Verwaltungsübertretungen liegen vor, wenn**

- der Kollektivvertrag vom Arbeitgeber nicht ordnungsgemäß im Betrieb aufgelegt wird (§ 15 ArbVG);
- der Betriebsinhaber dem Wahlvorstand die für die Durchführung der Betriebsratswahl erforderlichen Wahlverzeichnisse nicht zur Verfügung stellt (§ 55 Abs 3 ArbVG);
- der Betriebsinhaber den Betriebsrat bei der Ausübung seines Überwachungsrechtes gemäß § 89 Z 3 ArbVG (z. B. Recht auf Zutritt zu den betrieblichen Räumlichkeiten, Beziehung des Betriebsrats zu Betriebsbesichtigungen) behindert;
- der Betriebsinhaber seinen besonderen Informations- und Beratungspflichten im Zusammenhang mit der Einstellung von Arbeitnehmern nicht nachkommt (§ 99 Abs 3, 4 und 5 ArbVG);
- der Betriebsinhaber seinen Informations- und Beratungspflichten im Zusammenhang mit der Vergabe von Werkwohnungen nicht nachkommt (§ 103 ArbVG);
- der Betriebsinhaber seinen besonderen Informations- und Beratungspflichten im Zusammenhang mit der Beförderung eines Arbeitnehmers nicht nachkommt (§ 104 Abs 1 ArbVG);
- der Betriebsinhaber eine Abschrift des Jahresabschlusses nicht ordnungsgemäß an den Betriebsrat ausfolgt (§ 108 Abs 3 ArbVG);
- der Betriebsinhaber das Kündigungsvorwarnsystem bei „Massenkündigungen“ nach § 45a AMFG nicht ordnungsgemäß auslöst (§ 109 Abs 1 Z 1a und Abs 1a);
- ein Mitglied des Belegschaftsorgans gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung verstößt (§ 115 Abs 4 ArbVG);
- der Betriebsinhaber den Freistellungsanspruch des Betriebsrates nicht erfüllt (§ 117 Abs 1 bis 4 ArbVG).



4. Unter welchen Voraussetzungen kann die Bezirksverwaltungsbehörde eine Verwaltungsstrafe gemäß § 160 ArbVG verhängen?


Anmerkungen

Beantwortung der Fragen


- F 1:** Ein Mitglied des Betriebsrats darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts gekündigt werden. Bei seiner Entscheidung hat das Gericht das für Betriebsräte geltende besondere Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot wahrzunehmen. Außerdem darf es der Kündigung nur zustimmen, wenn ein gesetzlicher Kündigungsgrund vorliegt.
- F 2:** Beim Präsidenten des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassenen Gerichtshofs kann die Errichtung einer Schlichtungsstelle von einem der beiden Streitparteien (Betriebsrat oder Betriebsinhaber) beantragt werden.
- F 3:** Eine Klage nach § 54 Abs 1 ASGG, die entweder vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat erhoben werden kann, hat eine arbeitsrechtliche Einzelstreitsache (also keine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit) zum Gegenstand und muss mindestens drei Arbeitnehmer des Betriebes (Unternehmens) betreffen. Klagsgrund muss ein konkreter Sachverhalt sein.
- F 4:** Die Bezirksverwaltungsbehörde kann gemäß § 160 ArbVG eine Verwaltungsstrafe nur dann verhängen, wenn eine Übertretung im Sinne des § 160 ArbVG vorliegt und der zur Privatanklage Berechtigte binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters einen Strafantrag stellt.


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-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	
GK-3A	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 1: ÖGB 1945 bis 1955	
GK-3B	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 2: ÖGB 1956 bis 1982	
GK-3C	Vom 1. bis zum 16. ÖGB-Bundeskongress	
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.

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

VOGB

Name und Adresse:

Anmerkungen

Fragen zu Arbeitsrecht 2C

Bitte beantworten Sie folgende Fragen:*

1. Wer ist vom gesetzlichen Kündigungs- und Entlassungsschutz umfasst?

2. Aus welchen Gründen kann ein Betriebsrat gekündigt bzw. entlassen werden, welches Formalerfordernis muss der Arbeitgeber einhalten?

Anmerkungen

3. Bei welchen Entlassungsgründen kann der Arbeitgeber die nachträgliche Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes einholen?

4. Hat ein Betriebsrat Anrecht auf bezahlte Freistellung für Fortbildung, wenn ja, in welchem Ausmaß?

5. In welchen Gerichtsverfahren kann der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber als Partei auftreten?

* 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.