

AKTIV IM BETRIEBSRAT



WWW.BETRIEBSRAETE.AT

RECHTE & PFLICHTEN

STARK

SOZIAL

GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **OGB**

SICHERN SIE SICH IHRE VORTEILSPRODUKTE MIT SONDERKONDITIONEN!

- ▶ **Vorteilskonto um € 0,-**
bei Erreichen des Durchschnittssaldos von € 880,-/Quartal;
sonst € 8,-/Quartal)
- ▶ **Vorteils BZK-Kredit mit
Express-Service:**
in nur 10 Minuten zum Wunschkredit
- ▶ **Vorteilsvorsorge
Lebensversicherung mit Spezial-Bonus:**
Rückvergütung von 2% Ihrer Jahres-Nettoprämie für die ersten drei Jahre
Versicherer: BAWAG P.S.K. Versicherung AG, unser Exklusivpartner
für Lebensversicherungen
- ▶ **BAWAG TopCard oder PSCard**
mit Betriebsrat-Sonderkonditionen und Jahresentgelt gratis

Angebote gelten ausschließlich nach Vorlage
der BetriebserviceCard.



Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrem
Mobilen Berater vom BAWAG PSK Betriebservice.

www.betriebservice.at



AKTIV IM BETRIEBSRAT



WWW.BETRIEBSRAETE.AT

RECHTE & PFLICHTEN

STARK

SOZIAL

GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. OGB

IMPRESSUM:

Herausgeber:

ÖGB – Organisation und Koordination/Betriebsarbeit

Inhaltliche Verantwortung:

Romana Steininger

Verleger und Hersteller:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Jänner 2011, Fotos: Getty Images

INHALT

Befugnisse und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft	6
Allgemeine Befugnisse	7
Überwachung	7
Allgemeine Information	9
Beratung	10
Arbeitsschutz	11
Betriebliche Frauenförderung	11
Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der AN	12
Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	12
Betriebliche Berufsausbildung und Schulung	12
Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen	13
Betriebsvereinbarungen	13
Mitwirkung in personellen Angelegenheiten	17
Personelles Informationsrecht	17
Mitwirkung bei der Einstellung von AN	18
Leistungsentgelte im Einzelfall	18
Mitwirkung bei Versetzungen	19
Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen	20
Vergabe von Werkwohnungen	20
Mitwirkung bei Beförderungen	20
Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen	21
Anfechtung von Kündigungen	21
Anfechtung von Entlassungen	25
Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	26
Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte	26
Mitwirkung bei Betriebsänderungen	27
Mitwirkung im Aufsichtsrat	28
Einspruch gegen die Wirtschaftsführung	29
Staatliche Wirtschaftskommission	29
Zuständigkeit zur Ausübung der Mitwirkungsrechte	30
Grundsätze der Mandatsausübung	30
Freizeitgewährung	32
Freistellung	33
Bildungsfreistellung	34
Erweiterte Bildungsfreistellung	35
Kündigungs- und Entlassungsschutz	35
Verfahren und Behörden in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten	39
Sachliche und örtliche Zuständigkeit	39
Parteifähigkeit des Betriebsrates	39
Das besondere Feststellungsverfahren	40
Regelungsstreitigkeiten	40
Strafbestimmungen	42
Kontaktadressen	44

BEFUGNISSE UND MITBESTIMMUNGSRECHTE DER ARBEITNEHMERINNENSCHAFT

(§§ 89 bis 112 ArbVG)

Der II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) beschäftigt sich mit der Betriebsverfassung. Die Befugnisse und Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnen sind größtenteils im 3. Hauptstück geregelt (§§ 89 bis 112 ArbVG). Zur Ausübung dieser Mitbestimmungsrechte sind die Organe der ArbeitnehmerInnenenschaft (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 30). 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.

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

Dabei sind zu unterscheiden:

ALLGEMEINE BEFUGNISSE (§§ 89 bis 93 ArbVG)

- » Überwachung (§ 89 ArbVG)
- » Intervention (§ 90 ArbVG)
- » Allgemeine Intervention (§ 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 AN (§ 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 26 ArbVG)
 - Freie Betriebsvereinbarungen

MITWIRKUNG IN PERSONELLEN ANGELEGENHEITEN (§§ 98 bis 107 ArbVG)

- » Personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG)
- » Mitwirkung bei der Einstellung von AN (§ 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)

ALLGEMEINE BEFUGNISSE

ÜBERWACHUNG (§ 89 ArbVG)

Das Überwachungsrecht des Betriebsrates bezieht sich vor allem auf die Einhaltung der für die ArbeitnehmerInnen des Betriebes geltenden Rechtsvorschriften. Diese Formulierung ist als Generalklausel zu verstehen, die sich auf alle, die AN berührenden Normen bezieht. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der AN 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 AN (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.

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.

Dabei handelt es sich im Wesentlichen um folgende Rechtsvorschriften:

- » Arbeitszeitgesetz
- » Mutterschutzgesetz
- » Arbeitnehmerschutzgesetz
- » Behinderteneinstellungsgesetz
- » Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz
- » Arbeitsruhegesetz
- » Gleichbehandlungsgesetz

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 ArbeitnehmerInnenschutz, 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 AN für Freizeit Zwecke zur Verfügung gestellten Einrichtungen (z.B. Kantine, Erholungsheime) zu verstehen.

Ein wichtiges Recht stellt die **Informationspflicht des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin (BI) 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).

Betriebsbesichtigungen durch Behörden, bei denen es auch um Interessen der Beschäftigten geht, müssen im Beisein eines Vertreters/einer Vertreterin 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 ArbeitnehmerInnenschaft teilnehmen soll.

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

Kommt der/die BI seinen/ihren 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/der AN **Einsicht in den Personalakt** zu gewähren.

INTERVENTION (§ 90 ArbVG)

Das Interventionsrecht des Betriebsrates erstreckt sich auf alle Angelegenheiten, welche die Interessen der AN berühren. Der Betriebsrat ist berechtigt, beim/bei der BI und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes (z.B. Arbeitsinspektorat, aber auch bei Gewerkschaft, Arbeiterkammer, Sozialversicherung oder Arbeitsmarktser-vise) 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 AN 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.

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

ALLGEMEINE INFORMATION (§ 91 ArbVG)

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

Besonders geregelt wurde das Informationsrecht des Betriebsrates über die **automationsunterstützte Aufzeichnung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezo-genen ArbeitnehmerInnendaten**.

Der/die BI hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezo-genen ArbeitnehmerInnendaten 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.

Auf Grund dieser Informationen kann der Betriebsrat mit dem/der BI zur Absicherung und zum Schutze der AN eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 96a (ersetzbare Betriebsvereinbarung) abschließen.

Einsichtsrechte des Betriebsrates in automationsunterstützt verarbeitete Daten einzelner AN 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 ArbeitnehmerInnendaten ohne Zustimmung des/der einzelnen AN möglich. **Zur Einsicht in die speziellen personenbezogenen Daten der einzelnen AN benötigt der Betriebsrat aber deren Zustimmung.**

Der/die BI darf dem Betriebsrat nicht unter Hinweis auf das Datenschutzgesetz die Einsicht in die Daten verweigern, da das Datenschutzgesetz ausdrücklich bestimmt, dass die Befugnisse der ArbeitnehmerInnenschaft 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/die BI dem Betriebsrat den Prüfbericht oder dessen Kurzfassung und den Rechenschaftsbericht unverzüglich nach Einlangen von der Pensionskasse zu übermitteln.

BERATUNG (§ 92 ArbVG)

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

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/die BI hat den Betriebsrat dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. **Den/die BI trifft somit nicht nur eine Beratungspflicht, sondern auch eine Informationspflicht.** Wann und wo die Beratung stattfindet, ist zwischen BI und Betriebsrat einvernehmlich festzulegen.

Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhandigen. 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.

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

ARBEITSSCHUTZ (§ 92a ArbVG)

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

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.

Außerdem ist der/die BI 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 ArbeitnehmerInnenschutzes zur Verfügung zu stellen. Weiters ist der Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des ArbeitnehmerInnenschutzes zu informieren.

Eine zwingende Beratungsverpflichtung trifft den/die BI auch im Zusammenhang mit der beabsichtigten Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern. 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 Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.**

BETRIEBLICHE FRAUENFÖRDERUNG UND MASSNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BETREUUNGSPFLICHTEN UND BERUF

(§ 92b ArbVG)

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

So hat der/die BI 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/die BI 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 ARBEITNEHMERINNEN (§ 93 ArbVG)

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

Die Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen ist ein **Alleinbestimmungsrecht** des Betriebsrates. 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 Betriebsrates an Wohlfahrtseinrichtungen zu unterscheiden, die dem/der BI gehören und von ihm/ihr errichtet werden (§ 95 ArbVG).

MITWIRKUNG IN SOZIALEN ANGELEGENHEITEN

Bei der Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten handelt es sich um Befugnisse des Betriebsrates, die sich auf die gesamte Belegschaft oder auf Teile derselben beziehen. Eine wesentliche Einrichtung bei der Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten ist die Betriebsvereinbarung (siehe Seite 13).

BETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG UND SCHULUNG (§ 94 ArbVG)

Im ArbVG wird die Mitwirkung des Betriebsrates 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/die BI ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über diese Vorschläge und Anträge zu beraten. Dem Betriebsrat sind vom/von der BI 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.

Werden zwischen dem/der BI 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 berühren.

Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates 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 Beschäftigten und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

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

MITWIRKUNG AN BETRIEBLICHEN WOHLFAHRTSEINRICHTUNGEN (§ 95 ArbVG)

In ähnlicher Weise wie bei der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung sind die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates auch bei betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen geregelt. Unter Wohlfahrtseinrichtung ist all das zu verstehen, was der sozialen Sicherheit der AN bzw. ihrer Familien oder der wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Förderung der AN 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/von der BI geschaffen wurden.

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Betriebsvereinbarungen sind **schriftliche Vereinbarungen** zwischen der Belegschaft, vertreten durch die zuständigen Organe (Betriebsrat), und dem/der BI (§§ 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.

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/der AN enthalten sind;
- » Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Kontrollsystemen (soweit die Menschenwürde berührt wird);
- » Einführung und Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkord-ähnlichen Prämien und Entgelten.

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

- » Einführung von Systemen zur Beurteilung von AN 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 BI 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.

Die erzwingbaren Betriebsvereinbarungen regeln folgende Punkte:

- » allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der AN im Betrieb regeln;
- » Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von AN, 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 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der ArbeitnehmerInnenschaft 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 AN durch Arbeiten im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.

D) FREIWILLIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN (§ 97 Abs 1 Z 7 bis 26 ArbVG)

§ 97 Abs 1 Z 7 bis 26 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/der Arbeitgeberin bzw. durch Vereinbarung mit den betroffenen AN 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 Geltungsgebietes. 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 AN
- » Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
- » Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes
- » Entgeltfortzahlungsansprüche für die Zeit der Teilnahme an Betriebsversammlungen und der im Zusammenhang stehenden 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 sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne Arbeitnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 96 Abs 1 Z 4 fallen
- » Sicherung der von AN eingebrachten Gegenstände
- » Betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen
- » Pensionskassenregelungen (es handelt sich hier um einen Sonderfall der notwendigen Mitbestimmung auf Grund 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 AN bei Krankheit und Unfall

- » Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- » Anwendung eines bestimmten Kollektivvertrages bei mehrfacher Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
- » 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 AN
- » Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeiten nach § 47 Abs 3 BMVG in das Abfertigungsrecht nach dem BMVG (Abfertigung neu).

E) FREIE BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Unter freien Betriebsvereinbarungen werden im Allgemeinen Vereinbarungen zwischen BI 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 AN. Diese Betriebsvereinbarungen haben nicht die qualifizierten Rechtsfolgen (z.B. Normwirkung) der gesetzlichen Betriebsvereinbarungen im Sinne der §§ 96, 96a und 97 ArbVG.

Der Inhalt von freien Betriebsvereinbarungen wird aber – sofern er den AN bekannt gegeben, von ihnen 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.

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 AN beziehen.

PERSONELLES INFORMATIONSRECHT (§ 98 ArbVG)

Um dem Betriebsrat die wirksame Ausübung der Mitwirkungsrechte in Personalangelegenheiten zu ermöglichen, wird der/die BI durch das ArbVG verpflichtet, den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Arbeitskräften 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 AN. Der/die BI 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 DER EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMERINNEN (§ 99 ArbVG)

Ein ausführlich geregeltes Vorschlags-, Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates ist bei der Einstellung von AN in den Betrieb vorgesehen. Zunächst kann der Betriebsrat jederzeit die Ausschreibung, sowohl innerbetrieblich als auch öffentlich, eines freien Arbeitsplatzes vorschlagen. Wenn der/die BI die Absicht hat, neue AN einzustellen, muss er/sie den Betriebsrat auch ohne ausdrückliches Auskunftsverlangen von sich aus über die Zahl der aufzunehmenden AN informieren und ihm mitteilen, wofür und auf welchen Arbeitsplätzen diese Arbeitskräfte im Betrieb eingesetzt werden sollen. Verlangt der Betriebsrat über diese Information hinaus besondere Angaben oder eine besondere Beratung über einzelne Einstellungen, so muss der/die BI 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/bei der BI. Insofern ist kein echtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, sondern nur eine Informationspflicht gegeben.

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

Auch bezüglich jener AN, 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 Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem/der ÜberlasserIn getroffen wurden. Die allgemeinen Befugnisse (§§ 89 bis 92 ArbVG), die dem Betriebsrat eingeräumt werden, sind sinngemäß anzuwenden.

LEISTUNGSENTGELTE IM EINZELFALL (§ 100 ArbVG)

Leistungsentgelte für einzelne AN oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates, wenn zwischen BI und AN eine Einigung nicht zustande kommt. Zunächst hat aber der/die BI mit dem/der einzelnen AN eine Einigung zu versuchen. Scheitert diese, so ist der Betriebsrat berechtigt, weiterzuverhandeln. Verlaufen auch die Ver-

handlungen zwischen Betriebsrat und BI ergebnislos, so kann eine rechtswirksame Festsetzung des Leistungsentgeltes 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 BI und Belegschaftsorgan eine Einigung über die Entgelthöhe zustande, für die kein Formerfordernis vorgeschrieben ist, so ist dadurch der Entgeltanspruch des Beschäftigten festgesetzt. Diese Einigung kann aber durch einzelvertragliche Vereinbarung zwischen BI und AN jederzeit wieder außer Kraft gesetzt werden.

MITWIRKUNG BEI VERSETZUNGEN (§ 101 ArbVG)

Für den Fall der beabsichtigten Versetzung von AN 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/einer Arbeitnehmerin auf einen anderen Arbeitsplatz“ zu verstehen. Eine Versetzung liegt somit vor, wenn entweder der Arbeitsort oder der inhaltliche oder zeitliche Arbeitsbereich des/der AN 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.

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/die BI 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/die AN 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/der betroffenen AN gedeckt ist oder nicht. Selbst wenn der/die AN 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/die AN also nicht Folge zu leisten. Soweit die Versetzung aber nicht durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist, ist in jedem Fall die Zustimmung der betroffenen Arbeitskraft erforderlich (vertragsändernde Versetzung).

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zu einer (vertragskonformen) verschlechternden Versetzung, so steht dem/der BI der **Klageweg** offen. Er/sie 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.

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/die BI ohne Zustimmung des Betriebsrates verhängt, sind unzulässig. **Der Betriebsrat hat aber von sich aus an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken.**

MITWIRKUNG BEI DER VERGABE VON WERKWOHNUNGEN (§ 103 ArbVG)

Der/die BI hat die beabsichtigte Vergabe einer Werkwohnung an eine/n AN dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem darüber zu beraten. Verstößt der/die BI 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 an Hand objektiver Fakten ermöglicht und für die Zuweisung die Beachtung bestimmter sozialer Kriterien verpflichtend werden.

MITWIRKUNG BEI BEFÖRDERUNGEN (§ 104 ArbVG)

Dem Betriebsrat ist eine beabsichtigte Beförderung eines/einer AN ehestmöglich vom BI 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 Entgeltes verbunden ist.

Die Einhaltung der entsprechenden Verpflichtungen des/der BI 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/die AN wünscht, zur Mitwirkung berechtigt. Wenn der/die AN 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/die AN vor unüberlegten Erklärungen geschützt und es soll ihm/ihr 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 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)

In Betrieben, in denen Betriebsräte bestellt sind, hat der/die BI vor jeder Kündigung eines/einer AN den Betriebsrat **zu verständigen** (§ 105 Abs 1 ArbVG). Bestehen im Betrieb mehrere Betriebsräte, so hat der/die BI darauf zu achten, dass er/sie 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**.

Der Betriebsrat kann **innerhalb einer Frist von einer Woche** verlangen, dass mit ihm über die beabsichtigte Kündigung beraten wird. **Der Betriebsrat kann innerhalb dieser Frist zu der beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen.** Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtswirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat gegenüber dem/der BI bereits vor Ausspruch der Kündigung eine Stellungnahme abgegeben.

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/die AN jede Möglichkeit aus, die Kündigung später **wegen Sozialwidrigkeit** anzufechten (**Sperrrecht des Betriebsrates**). Hat der Betriebsrat innerhalb einer Frist von einer Woche 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.

Die Anfechtung einer so genannten **Motivkündigung** durch den/die AN 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

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/der AN zu Gewerkschaften;
- » seiner/ihrer Tätigkeit in Gewerkschaften;
- » Einberufung der Betriebsversammlung durch den/die AN;
- » Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge/Wahlzeugin;
- » Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- » Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle;
- » Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz;
- » der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz);
- » der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den/die AN;
- » Tätigkeit als SprecherIn 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.

Das Gleiche gilt bei Kündigungen wegen einer beabsichtigten oder in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15n Abs 2 MSchG (Elternteilzeit ab dem 4. Geburtstag des Kindes).

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

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

B) SOZIAL UNGERECHTFERTIGTE KÜNDIGUNG

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des/der AN beeinträchtigt.

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

Aber selbst wenn der/die BI 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/die Gekündigte/n eine größere soziale Härte als für andere AN des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der/die 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/die gekündigte AN somit selbst die Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anfecht.

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

Das ArbVG hat auch der Forderung nach einer Verbesserung des Kündigungsschutzes für ältere AN 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 AN „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.

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/der gekündigten AN anfechten, und zwar binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung durch den/die BI.

Der/die gekündigte AN selbst ist in folgenden Fällen zur Anfechtung berechtigt:

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

- » Hat der Betriebsrat innerhalb der einwöchigen Stellungnahmefrist keine Stellungnahme abgegeben, so kann der/die AN selbst (nicht der Betriebsrat) innerhalb zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. In diesem Fall gibt es allerdings keinen Sozialvergleich.
- » In einem betriebsratspflichtigen Betrieb, in dem jedoch kein zuständiger Betriebsrat errichtet ist, kann ebenfalls der/die AN selbst innerhalb zwei Wochen ab Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.
- » Bei ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigungsabsicht kann der/die AN eine Motivkündigung (nicht aber eine sozial ungerechtfertigte Kündigung) ebenfalls innerhalb zwei Wochen ab Zugang gerichtlich anfechten.
- » Hat der Betriebsrat zunächst die Kündigung angefochten, dann aber die Anfechtung ohne Zustimmung des/der Gekündigten zurückgezogen, so kann diese/r 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/die in erster Instanz obsiegende AN die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses schon zu diesem Zeitpunkt verlangen. Umgekehrt ist aber auch er/sie dazu verpflichtet, die eigene Arbeitsleistung anzubieten und, wenn sie angenommen wird, zu erbringen. Hat er/sie jedoch in der Zwischenzeit ein anderes Arbeitsverhältnis angetreten, so ist ihm/ihr die Möglichkeit einzuräumen, dieses ordnungsgemäß unter Einhaltung der vorgesehenen Fristen aufzulösen.

AN, welche den Anfechtungsprozess gewonnen haben, 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/die AN jedoch anrechnen zu lassen.

E) SONSTIGE MITWIRKUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATES BEI KÜNDIGUNG

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/die ArbeitgeberIn, wenn er/sie 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.

Im Falle von Massenkündigungen (§ 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz) ist das Arbeitsservice zumindest 30 Tage vor Ausspruch der Kündigungen zu verständigen (Frühwarnsystem). Dem Betriebsrat ist eine Durchschrift dieses Verständigungsschreibens vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu übermitteln (siehe Seite 26).

ANFECHTUNG VON ENTLASSUNGEN (§§ 106 und 107 ArbVG)

Auch von einer Entlassung hat der/die BI 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/die BI 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/von der BI 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/der AN 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/die AN 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/die AN von ihm verlangt. Kommt der Betriebsrat diesem Verlangen nicht nach, kann der/die AN die Entlassung selbst beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist ebenfalls der/die entlassene AN selbst zur Anfechtung berechtigt. In diesem Fall kann der/die entlassene AN innerhalb zwei Wochen ab Zugang der Entlassungserklärung die Anfechtung bei Gericht einbringen. Ist kein Betriebsrat errichtet, so kann ebenfalls der/die AN selbst innerhalb zwei Wochen ab Zugang der Entlassung die Anfechtung vornehmen.

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 AN beschäftigt sind.

MITWIRKUNG IN WIRTSCHAFTLICHEN ANGELEGENHEITEN

WIRTSCHAFTLICHE INFORMATIONS-, INTERVENTIONS- UND BERATUNGSRECHTE (§ 108 ArbVG)

Über die allgemeinen Befugnisse hinaus hat der Betriebsrat besondere Informations-, Interventions- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Der/die BI 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 Betriebsrates mit diesem über diese Informationen zu beraten.

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

Gemäß § 108 Abs 1 ArbVG hat der/die BI 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/die BI 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 AN des Betriebes haben, auf Verlangen des Betriebsrates Aufschluss zu geben und mit ihm darüber zu verhandeln.

Diese Informations- und Beratungspflichten gelten insbesondere auch für die Fälle des Betriebsüberganges, der rechtlichen Verselbstständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen und insbesondere zu umfassen:

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

In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, in denen dauernd mindestens 30 AN beschäftigt sind, in sonstigen Betrieben, in denen dauernd mindestens 70 AN beschäftigt sind, sowie in Industrie- und Bergbaubetrieben hat der/die BI 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)

Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen.

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

- » die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- » die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz auslöst („Massenkündigung“);
- » die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- » 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 AN, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser AN;
- » die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten AN;
- » den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll;
- » allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen AN geplante Begleitmaßnahmen.

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

In Betrieben mit mindestens 20 AN 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 Belegschaft mit sich bringt.

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

MITWIRKUNG IM AUFSICHTSRAT (§ 110 ArbVG)

In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, ist gemäß § 110 Abs 1 ArbVG für je zwei nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder ein/e ArbeitnehmervertreterIn in den Aufsichtsrat zu entsenden (**Drittelbeteiligung**). Dieser Grundsatz ist auch bei der Entsendung von ArbeitnehmervertreterInnen 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/e weitere/r ArbeitnehmervertreterIn zu entsenden (also z.B. bei fünf Aufsichtsratsmitgliedern von Kapitalseite drei ArbeitnehmervertreterInnen).

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 (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 AN des Unternehmens (Betriebes) sind.

Die in den Aufsichtsrat entsandten AN-VertreterInnen 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 AN-VertreterInnen im Aufsichtsrat endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle.

Die Bestimmungen über die Vertretung der AN-VertreterInnen im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf

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

Sonderregelungen enthält das ArbVG vor allem hinsichtlich der Entsendung von AN-VertreterInnen 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)

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

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

binnen drei Tagen ab Kenntnisnahme beim/bei der BI 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 AN dauernd mehr als 400 beträgt, und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 AN 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/der BI an den Betriebsrat gerechnet, aufschiebende Wirkung.

Kommt zwischen BI und Betriebsrat binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruches eine Einigung nicht zustande, so kann über einen binnen weiterer drei Tage von einem der Streitteile zu stellenden Antrag eine von den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und AN **paritätisch besetzte Schlichtungskommission** Schlichtungsverhandlungen einleiten.

Diese Kommission kann zwischen BI und Betriebsrat vermitteln; sie kann aber nur dann einen bindenden Schiedsspruch fällen, wenn beide Streitteile 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 AN 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 BI 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 AN dauernd mehr als 400 beträgt und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 AN 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, beim Handelsministerium und beim Verkehrsministerium), die abhängig von der Art des Unternehmens anzurufen sind.

ZUSTÄNDIGKEIT ZUR AUSÜBUNG DER MITWIRKUNGSRECHTE (§§ 113 und 114 ArbVG)

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

In Betrieben, in denen zwar getrennte Betriebsräte der ArbeiterInnen 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 (§ 113 Abs 4 u. 5 ArbVG). Diese Organe können die gesetzlich bestimmten Befugnisse aber zum größten Teil nur insoweit wahrnehmen, als sie nicht nur die Interessen der Beschäftigten eines Betriebes berühren bzw. die Interessen der Beschäftigten von mehr als einem Unternehmen im Konzern betroffen sind.

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 (§ 114 ArbVG). 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 AN 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/der BI umgehend mitzuteilen. Die Mitteilung stellt eine Rechtswirkungsvoraussetzung dar.

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/der BI noch gegenüber dem Betriebsratsfonds. Ist das Betriebsratsmitglied aber von der Arbeitsleistung freigestellt, so hat es Anspruch auf Weiterzahlung seines Entgeltes.

Das Betriebsratsmandat ist ein freies Mandat. Die Betriebsratsmitglieder sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an **keinerlei Weisungen gebunden**, weder seitens des/der BI noch seitens der AN. 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 AN in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden dürfen (§ 37 ArbVG), gilt für die Mitglieder des Betriebsrates ein **besonderes Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot**. Sie dürfen einerseits in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt werden, andererseits darf diese Tätigkeit als BelegschaftsvertreterInnen den Betriebsratsmitgliedern, insbesondere hinsichtlich des Entgeltes und der Aufstiegsmöglichkeiten sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen, 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 AN. Daher sind auch freigestellte Betriebsratsmitglieder z.B. bei Vorrückungen im Gehaltsschema oder bei der Gewährung von Zulagen zu berücksichtigen.

Auch hinsichtlich der **Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes** kommt dieses Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot zum Tragen. So ist z.B. eine Versetzung in einen anderen Betrieb, die den Verlust der zu betreuenden AN zur Folge hätte, grundsätzlich unzulässig, weil dadurch die weitere Ausübung des Betriebsratsmandates zur Gänze erschwert oder unmöglich würde. Im Übrigen gilt auch für Betriebsratsmitglieder der allgemeine Versetzungsschutz gemäß § 101 ArbVG. Betriebsratsmitglieder genießen somit einen doppelten Versetzungsschutz.

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.

Wird der Betriebsrat oder ein Betriebsratsmitglied vom/von der BI in unzulässiger Weise an der Ausübung seiner Tätigkeit gehindert oder verstoßen Rechtshandlungen des/der BI in sonstiger Weise gegen das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot, kann z.B. das Betriebsratsmitglied die Befolgung einer entsprechenden (rechtsunwirksamen) Wei-

sung ablehnen oder beim Arbeits- und Sozialgericht z.B. auf Duldung der betriebsrätlichen Tätigkeit klagen.

Die **Mitglieder und Ersatzmitglieder** des Betriebsrates unterliegen einer besonders hervorgehobenen gesetzlichen **Verschwiegenheitspflicht**. Diese bezieht sich aber nicht auf alle vom/von der BI 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.

Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten (z.B. durch Einsicht in Gehaltslisten oder den Personalakt) Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten von AN bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie darüber ebenfalls Verschwiegenheit zu bewahren. Die solcherart erlangten und als vertraulich einzustufenden Informationen dürfen weder an außenstehende Personen noch an die übrigen AN weitergegeben werden. Zulässig ist jedoch grundsätzlich der Informationsaustausch innerhalb des Belegschaftsorganes selbst.

In jedem Fall ist aber zu berücksichtigen, dass der Betriebsrat die Interessen der AN zu vertreten hat und zur Erfüllung dieser Aufgabe Information und Beratung in verschiedener Form notwendig ist.

Verletzt ein Betriebsratsmitglied 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 Mandates als VertreterIn der ArbeitnehmerInneninteressen gehandelt hat und sein Verhalten unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war. Eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht kann auch von der zuständigen Verwaltungsbehörde auf Antrag des/der BI 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 Betriebsratsitzungen oder die Teilnahme an einer Betriebsversammlung bzw. einem arbeitsgerichtlichen Verfahren) erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. **Das Betriebsratsmitglied ist nicht verpflichtet, dem/der BI Rechenschaft über die Verwendung dieser Freizeit zu geben.** Der/die BI 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/die BI 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 Entgeltes – wenn der/die BI 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 Betriebsrates von der Arbeitspflicht vor.

Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben

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

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

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

Ist in einem Konzern mit mehr als 400 AN eine Konzernvertretung errichtet und eine Freistellung des Betriebsrates 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 Entgeltes in Anspruch nehmen kann.

HeimarbeiterInnen 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 Freistellungsanspruch **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.

Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbstständigung die Anzahl der AN 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.

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.

BILDUNGSFREISTELLUNG (§ 118 ArbVG)

Unabhängig von den vorgenannten Freistellungsansprüchen hat jedes Mitglied des Betriebsrates **innerhalb einer Funktionsperiode** Anspruch auf **Freistellung von der Arbeitsleistung** unter Fortzahlung des Entgeltes 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 AN beschäftigt sind, hat jedes Betriebsratsmitglied Anspruch auf diese Freistellung, jedoch gegen Entfall des Entgeltes (in der Regel kommt in einem solchen Fall der Veranstalter für den Entgeltausfall auf).

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 AN (Gewerkschaften und Arbeiterkammern) oder ArbeitgeberInnen (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.

Über die Bildungsfreistellung hat zunächst der Betriebsrat zu beschließen. Der/die BI 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 BI 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.

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.

ERWEITERTE BILDUNGSFREISTELLUNG (§ 119 ArbVG)

In Betrieben mit mehr als 200 AN 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 Entgeltes** 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/die ArbeitgeberIn 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 bis 122 ArbVG)

Von größter Bedeutung für die wirksame Ausübung des Betriebsratsmandates 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 Betriebsratsmitgliedes 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 Betriebsratsmitgliedes 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 BelegschaftsvertreterInnen 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 Er-

löschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat. Bei dauernder Einstellung des Betriebes 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/die BI von Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde.

» **Mitglieder von Wahlvorständen und WahlwerberInnen**

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).

Der Schutz **des Wahlwerbers/der Wahlwerberin** beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach Bestellung des Wahlvorstandes seine/ihre Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Darunter ist nicht nur die Aufnahme in die WählerInnenliste, sondern jedes Verhalten zu verstehen, das nach seiner äußeren Erscheinungsform als ein Bestreben anzusehen ist, die Funktion eines Betriebsratsmitgliedes zu erhalten. Scheint der/die WahlwerberIn letztlich auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein/ihr 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).

» **Mitglieder eines Betriebsrates, die ihre Geschäfte weiterführen**

Mitglieder eines Betriebsrates, die nach Beendigung ihrer Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführen, 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).

- » Auf **Behindertenvertrauenspersonen und deren StellvertreterInnen** sind die besonderen Kündigungs- und Entlassungsbestimmungen analog anzuwenden. Für die **Mitglieder des Jugendvertrauensrates sowie die Ersatzmitglieder, Mitglieder des Wahlvorstandes und WahlwerberInnen zum Jugendvertrauensrat** gilt ebenfalls ein analoger Kündigungs- und Entlassungsschutz.

B) KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Die zuvor genannten BelegschaftsvertreterInnen dürfen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit 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:

- » wenn dem/der BI bei dauernder Einstellung oder Einschränkung des Betriebes bzw. bei Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen der Nachweis gelingt, dass der/die

- betroffene BelegschaftsvertreterIn trotz dessen/deren Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden für den/die BI nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- » wenn der/die BelegschaftsvertreterIn auf Dauer unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten;
 - » wenn der/die BelegschaftsvertreterIn die aus dem Dienstvertrag obliegenden Pflichten in beharrlicher Weise verletzt.

C) ENTLASSUNGSSCHUTZ

BelegschaftsvertreterInnen, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen, können auch nur bei Vorliegen eines besonderen Entlassungsgrundes und mit Zustimmung des Gerichtes rechtswirksam entlassen werden. Dieser besondere Entlassungsschutz wirkt während der Dauer des besonderen Kündigungsschutzes.

Nach **vorheriger Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichtes darf ein/e geschützte/r BelegschaftsvertreterIn nur entlassen werden,

- » wenn er/sie den/die BI absichtlich über Umstände, die für den Vertragsabschluss oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;
- » wenn er/sie im Dienst **untreu** ist oder sich ohne Wissen des/der BI von dritten Personen **unberechtigt Vorteile** zuwenden lässt;
- » wenn er/sie ein **Geschäfts-** oder **Betriebsgeheimnis** verrät oder ohne Einwilligung des/der BI 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 das Betriebsratsmitglied 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/der BI zu erfolgen hat;
- » wenn er/sie sich **Tätlichkeiten** oder **erhebliche Ehrverletzungen** gegen den/die BI, dessen/deren im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder AN des Betriebes zu Schulden kommen lässt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten ist.

DIE AUFSICHTSRATSVERSICHERUNG

BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen üben ihre Funktion oft unter schwierigsten Bedingungen aus.

Eine besondere Herausforderung und große persönliche Verantwortung stellt sich ArbeitnehmervertreterInnen, die durch ihre Funktion auch im Aufsichtsrat vertreten sind. Denn sie können bei Haftungsansprüchen aus ihrer Tätigkeit als AufsichtsrätInnen finanziell voll haftbar gemacht werden.

Der ÖGB hat daher eine Gruppenversicherung mit der Wüstenrot Versicherung abgeschlossen, um BetriebsrätInnen, die gem. §110 Arbeitsverfassungsgesetz in den Aufsichtsrat entsandt sind, bei eventuellen Regressansprüchen vor finanziellen Forderungen abzusichern.

Nähere Infos unter **WWW.BETRIEBSRAETE.AT**

Die Haus & Heim Versicherung jetzt mit 3 Jahren Prämiengarantie*!

Unbeschwert versichern.
Dazu hat man Freunde.



wüstenrot

*) Bei Neuabschlüssen.

VERFAHREN UND BEHÖRDEN IN BETRIEBS- VERFASSUNGSRECHTLICHEN ANGELEGENHEITEN

SACHLICHE UND ÖRTLICHE ZUSTÄNDIGKEIT

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 Gerichtes 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 BETRIEBSRATES

§ 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/die betroffene AN selbst als KlägerIn fungieren, wie z.B. bei der Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen (§§ 105, 106 und 107 ArbVG) oder bei der einvernehmlichen Lösung nach § 104a ArbVG.

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 klageführendes 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/die ArbeitgeberIn 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/von der ArbeitgeberIn oder vom Belegschaftsorgan erhoben werden und hat arbeitsrechtliche Einzelstreitsachen (§ 50 Abs 1 ASGG) zum Gegenstand, die mindestens drei AN des Betriebes (Unternehmens) betreffen müssen.

Die Anzahl von drei betroffenen AN muss im Zeitpunkt der Klagsanhängigkeit gegeben sein. Ein späteres Absinken der betroffenen AN schadet nicht, solange noch eine im Betrieb oder Unternehmen beschäftigte oder auch bereits ausgeschiedene Arbeitskraft 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 AN betreffen, eine gerichtliche Klärung herbeiführen kann, um den einzelnen AN den Weg zum Gericht zu ersparen, da dies des Öfteren mit Druckausübung oder gar mit einer Kündigung seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beantwortet wird.

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

Das ergehende **Feststellungsurteil** schafft Rechtskraft nur zwischen den Parteien des Testprozesses. Die eigentlich vom Verfahren betroffenen AN und auch der/die ArbeitgeberIn 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/der Berechtigten nur der Weg zum Gericht offen, um so ein individuell vollstreckbares Urteil zu erhalten.

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.

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 ge-

schaffen, 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.

Konkret geht es dabei um die

1. ERSETZBAREN BETRIEBSVEREINBARUNGEN (§ 96a ArbVG)

- » die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des/der AN, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, sofern die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben;
- » die Einführung von **Systemen zur Beurteilung von AN** des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind;

und um die

2. ERZWINGBAREN BETRIEBSVEREINBARUNGEN (§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG)

- » allgemeine **Ordnungsvorschriften**, die das Verhalten der AN im Betrieb regeln (z.B. Rauchverbote, Zutrittsbeschränkungen für Betriebsbereiche);
- » Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von AN, die im Rahmen einer **Arbeitskräfteüberlassung** tätig sind;
- » Vereinbarung der Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse 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 Belegschaft 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 AN durch Arbeiten im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.

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 Streitteile hinzuwirken. Falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

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

Die Schlichtungsstelle ist auf Antrag eines der Streitteile am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassen Gerichtshofes, 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 Streitteile 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

STRAFBESTIMMUNGEN

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/die Privatanklageberechtigte innerhalb von sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung

und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt.

Als **PrivatanklägerIn** können, je nach übertretener Bestimmung,

- » der Wahlvorstand,
- » der Betriebsrat,
- » das gemäß § 113 ArbVG zuständige Belegschaftsorgan oder
- » der/die BI

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.

Derartige **Verwaltungsübertretungen liegen vor, wenn**

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

ADRESSEN DES ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES UND DER IHM ANGEHÖRENDENDEN GEWERKSCHAFTEN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444-39
E-Mail: oegb@oegb.at,
Internet: www.oegb.at

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Telefon: 05 03 01/301
E-Mail: service@gpa-djp.at,
Internet: www.gpa-djp.at

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Telefon (01) 534 54
E-Mail: goed@goed.at,
Internet: www.goed.at

GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN, KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11,
Telefon (01) 313 16 - 8300
E-Mail: info@gdg-kmsfb.at,
Internet: www.gemeinsamstaerker.at

GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444 - 59
E-Mail: bau-holz@gbh.at,
Internet: www.bau-holz.at

GEWERKSCHAFT VIDA

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444 - 79
E-Mail: info@vida.at,
Internet: www.vida.at

GEWERKSCHAFT DER POST- UND FERNMELDEBEDIENTETEN

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444 - 49
E-Mail: gpf@gpf.at,
Internet: www.gpf.at

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444 - 69
E-Mail: office@proge.at,
Internet: www.proge.at

ADRESSEN DER LANDESORGANISATIONEN DES ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon (02682) 770, Fax (02682) 770/62
E-Mail: burgenland@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/burgenland

KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44
Telefon (0463) 5870, Fax (0463) 5870/330
E-Mail: kaernten@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/kaernten

NIEDERÖSTERREICH

1060 Wien, Windmühlgasse 28
Telefon (01) 586 21 54,
Fax (01) 586 21 54/1566
E-Mail: niederoesterreich@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/niederoesterreich

OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Weingartshofstraße 2
Telefon (0732) 66 53 91,
Fax (0732) 66 53 91/6099
E-Mail: oberoesterreich@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/oberoesterreich

SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Telefon (0662) 88 16 46, Fax (0662) 88 19 03
E-Mail: salzburg@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/salzburg

STEIERMARK

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Telefon (0316) 70 71, Fax (0316) 70 71/341
E-Mail: steiermark@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/steiermark

TIROL

6010 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16
Telefon (0512) 597 77,
Fax (0512) 597 77/650
E-Mail: tirol@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/tirol

VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2
Telefon (05522) 3553/0,
Fax (05522) 3553/13
E-Mail: vorarlberg@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/vorarlberg

LOGINNAME
 PAssWORT
 ANGELEGT BLEIBEN



- Betriebsrat
- Jugendvertrauensrat
- Behinderten-Vertrauensperson
- Sicherheits-Vertrauenspersonen
- Personalvertretung
- Zentralbetriebsrat
- KonzernvertreterInnen
- EB Betriebsrat
- Weiterbildung
- Serviceangebot
- Oft gefragt
- Ein Team
- AnsprechpartnerInnen

OGB VERLAG

ANGEBOTE FOR ARBEITNEHMERVERTRETERINNEN

Home |

AKTUELLES THEMA



Neues Service

Aktuelle Artikel für die Betriebsratsarbeit

WUSSTEN SIE, DASS ...

... es eine neue Online-Version des Betriebsrats-Wahlhefters gibt?



Version V2.61:
Ein Online-Service für Mitglieder und Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmer-

KURZ & BREVIS



Projektarbeitler: 59. Lehrgang Sozialakademie
Ein Überblick über die Projekte 2009



Die Auszeichnung für die beste betriebliche Kommunikation
Eine Initiative von OGB und AK Wien



Info-Service-Paket
Kompakte Informationen für die Betriebsarbeit per Mausclick



Das Mitgliedenerhebungsgründ-
Es zählt sich aus bei der Gewerkschaft zu sein.

Der OGB Werbespot
Nur durch gemeinsames Handeln ist ein gemeinsamer Erfolg möglich.

>> alle Meldungen im Überblick

GEWERKSCHAFTEN ONLINE NEWS



"Die Leiharbeit in der Krise?"
PRO-GE und AK präsentieren neue Studie.



Ein OGB-Werbespot
Gemeinsames Handeln ist der Erfolg möglich

Bildungsangebote
VOGB

Downloads

OGB >>>



- NEWSLETTER
- GO GROUPS
- FUN
- NETZWERKE



BETRIEBSRÄTLEINEN



**FORMULARE – FRISTENRECHNER –
 MANDATSRECHNER UND VIELE INFOS UNTER:
 WWW.BETRIEBSRAETE.AT**

Österreichischer Gewerkschaftsbund
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 E-Mail: betriebsarbeit@oegb.at

Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21 | 1010 Wien
Telefon: +43 1 405 49 98-132
Fax: +43 1 405 49 98-136
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

OGB VERLAG

garantiert gut informiert

BETRIEBSRAT - DEINE RECHTE

Ein Handbuch



Reihe: Theorie und Praxis || Werner Olscher || 5. neu bearbeitete Auflage 2003 || 152 Seiten

EUR 14,80

ISBN: 3-7035-0959-7

Die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerschaft im Betrieb obliegt dem Betriebsrat. Es ist daher für jedes Betriebsratsmitglied unbedingt erforderlich, über die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes Bescheid zu wissen, weil echte Mitbestimmung ohne solche Kenntnis nicht möglich ist.

Das Buch unterrichtet in allgemein verständlicher, aber juristisch einwandfreier Form über jene Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, die in der Praxis für den Betriebsrat besonders wichtig sind. Viermal wurde das Arbeitsverfassungsgesetz seit dem Erscheinen der vierten Auflage im Jahre 1998 geändert. Andere einschlägige Gesetze wurden in dieser Zeit noch öfters novelliert, so etwa das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) nicht weniger als neunmal. Und die Rechtsprechung zu den Problemen des Arbeitsverfassungsrechts ist gewaltig angewachsen. Jetzt sind Sie mit einer auf den neuesten Stand (Stichtag: 1. Mai 2003) gebrachten fünften Auflage des Werkes wieder aktuell informiert!

BESTELLUNG:

im Web: www.oegbverlag.at | per Mail: bestellung@oegbverlag.at | per Fax: +43 1 405 49 98-136

in jeder Buchhandlung oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH || Fachbuchhandlung

Rathausstraße 21 | 1010 Wien | Telefon: +43 1 405 49 98-132 | Fax: +43 1 405 49 98-136

E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at | www.oegbverlag.at

WIR STEHEN FÜR SOZIALE GERECHTIGKEIT.

Wir arbeiten mit aller Kraft dafür,
dass **ALLE MENSCHEN** auf soziale Sicherheit vertrauen können;
dass der vorhandene **WOHLSTAND GERECHT VERTEILT** wird;
und dass alle Menschen – alt oder jung, Männer oder Frauen,
beschäftigt oder arbeitslos, krank oder gesund, in Österreich
geboren oder nicht – **DIE GLEICHEN CHANCEN HABEN**.

Wir wenden uns kompromisslos gegen jede Art von Diskriminierung, Rassismus, Faschismus und Diktatur.

UNSERE MITGLIEDER MACHEN UNS STARK.

Mit ihnen gemeinsam kämpfen wir für eine **GERECHTE ARBEITSWELT**
mit **GUTEN ARBEITSBEDINGUNGEN** und **FAIREN EINKOMMEN**;
für gesetzlich und kollektivvertraglich geregelte und rechtlich
VERBINDLICHE ARBEITSBEZIEHUNGEN und für starke Mitbestimmung;
und für eine nachhaltig **POSITIVE WIRTSCHAFTLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG**.

Wir sorgen in den Betrieben und Dienststellen, in den Branchen,
in der Sozialpartnerschaft, der Sozialversicherung und gegenüber
der Politik dafür, dass die **INTERESSEN DER ARBEITNEHERINNEN**
EINE STARKE VERTRETUNG HABEN.

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. OGB

STARK >>>> SOZIAL

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
E-Mail: betriebsarbeit@oegb.at

WWW.BETRIEBSRAETE.AT

STARK > SOZIAL > GERECHT
DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. OGB