

Arbeitsverfassung



Ausgabe 2013 -

Meine AK. Ganz groß für mich da. AK-Hotline ☎ 05 7799-0 -



www.akstmk.at



Das Skriptum „Arbeitsverfassung“ faßt die einschlägigen Rechtsvorschriften zusammen, die in verschiedenen Gesetzen niedergeschrieben sind. Von den Referentinnen und Referenten der AK wurde bei der Zusammenstellung des Skriptums auf gute Verständlichkeit Wert gelegt und nicht auf die kommentarlose Aufzählung der Paragraphen. Deshalb kann dieser Lernbehelf auch nicht die Verwendung der Gesetzestexte ersetzen.

Bei vielen Problemen, die im Betrieb vorkommen, wird es aufgrund der komplizierten Fälle notwendig sein, die Gewerkschaft oder die Rechtsexperten der Arbeiterkammer um sachkundigen Rat zu fragen.

Ihr

Josef Pessler
AK-Präsident

ARBEITSVERFASSUNG

Aufgrund der leichteren Lesbarkeit wurde in größten Teilen dieses Skriptums nur die männliche Schreibweise verwendet (z. B. Arbeitgeber, Arbeitnehmer usw.). Wir weisen darauf hin, dass selbstverständlich immer beide Geschlechter gemeint und angesprochen sind.

EINLEITUNG, ÜBERSICHT UND RECHTSGRUNDLAGEN

Am 1. Juli 1974 ist das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) in Kraft getreten. Mit dem ArbVG konnten wesentliche Forderungen des ÖGB und der Gewerkschaften durchgesetzt werden:

Die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter im Betrieb wurden erweitert, die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften wurde rechtlich entsprechend verankert. Das ArbVG stellte einen entscheidenden Schritt zum Ausbau der Mitbestimmung im Betrieb dar. Zugleich konnte mit diesem Gesetz das erste große Teilstück der Kodifikation (das heißt Zusammenfassung, Reform) des Arbeitsrechtes fertiggestellt werden.

Für den Betriebsrat bilden das ArbVG und die dazu erlassenen Verordnungen, zum Beispiel die Betriebsrats-Geschäftsordnung (BRGO), die rechtliche Grundlage seiner Tätigkeit.

Allerdings soll vor einer falschen Vorstellung gewarnt werden. So wichtig es ist, dass die Existenz und die Funktion des Betriebsrates rechtlich abgesichert sind und die Betriebsräte über ihre gesetzlichen Rechte und Pflichten Bescheid wissen, so ist dieses Wissen allein doch zu wenig. Paragraphen können keine wirksame Interessenvertretung schaffen, und wer damit umzugehen versteht, ist deswegen allein noch kein guter Betriebsrat. Entscheidend sind nach wie vor die Stärke der Organisation, die Solidarität der Kollegen untereinander und die Unterstützung, die der Betriebsrat bei seinen Kollegen findet. Allerdings: Ein guter Betriebsrat wird durch die Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften und ihre Umsetzung in die betriebliche Praxis die Interessen der Arbeitnehmer noch wirkungsvoller vertreten können.

Dieser **Arbeitsbehelf** kann aber weder die Heranziehung des Gesetzestextes noch die sachkundige Beratung durch die Gewerkschaft oder Arbeiterkammer ersetzen.

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|-----------|
| Einleitung, Übersicht und Rechtsgrundlagen | 3 |
| Teil I Kollektive Rechtsgestaltung..... | 7 |
| A. DER KOLLEKTIVVERTRAG..... | 7 |
| 1. Wesen und Zweck des Kollektivvertrages..... | 7 |
| 2. Begriff und Inhalt des Kollektivvertrages | 8 |
| 3. Verhältnis zu anderen Rechtsquellen | 8 |
| 4. Kollektivvertragsfähigkeit..... | 9 |
| 5. Kollektivvertragsangehörigkeit | 10 |
| 6. Kollision von Kollektivverträgen | 11 |
| 7. Rechtswirkungen des Kollektivvertrages | 11 |
| 8. Hinterlegung und Kundmachung des Kollektivvertrages | 12 |
| 9. Auflegung des Kollektivvertrages im Betrieb..... | 12 |
| 10. Wirksamkeitsbeginn des Kollektivvertrages | 12 |
| 11. Geltungsdauer des Kollektivvertrages..... | 13 |
| B. DIE SATZUNG..... | 13 |
| 1. Grundsätzliches..... | 13 |
| 2. Rechtswirkungen..... | 14 |
| 3. Kundmachung und Veröffentlichung der Satzung | 14 |
| C. DER MINDESTLOHNTARIF..... | 14 |
| D. DIE FESTSETZUNG DER LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG | 15 |
| E. DIE BETRIEBSVEREINBARUNG | 15 |
| 1. Grundsätzliches..... | 15 |
| 2. Inhalt von Betriebsvereinbarungen | 15 |
| 3. Form der Betriebsvereinbarung | 16 |
| 4. Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung | 16 |
| 5. Erzwingbarkeit von Betriebsvereinbarungen – Schlichtungsstelle | 17 |
| 6. Typen von Betriebsvereinbarungen..... | 19 |
| A) Notwendige Betriebsvereinbarungen | 19 |
| B) Notwendige erzwingbare Betriebsvereinbarungen (ersetzbare Zustimmung)..... | 22 |
| C) Erzwingbare Betriebsvereinbarungen..... | 24 |
| D) Freiwillige (fakultative) Betriebsvereinbarungen..... | 25 |
| 7. Sogenannte „freie“ Betriebsvereinbarungen | 26 |
| 8. Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen – Nachwirkung..... | 27 |
| 9. Kompetenz zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen | 29 |
| 10. Betriebsübergang | 29 |

| | |
|---|-----------|
| Teil II Betriebsverfassung..... | 33 |
| A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN | 33 |
| 1. Geltungsbereich | 33 |
| 2. Betriebsbegriff | 33 |
| 3. Arbeitnehmerbegriff..... | 34 |
| B. ORGANE DER ARBEITNEHMERSCHAFT | 35 |
| 1. Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung..... | 36 |
| 2. Betriebsrat | 39 |
| 3. Betriebsratsfonds – Rechnungsprüfer | 45 |
| 4. Betriebsausschuss..... | 45 |
| 5. Betriebsräteversammlung | 46 |
| 6. Zentralbetriebsrat | 46 |
| 7. Zentralbetriebsratsfonds – Rechnungsprüfer | 49 |
| 8. Jugendvertretung..... | 49 |
| 9. Jugendvertrauensrat..... | 50 |
| 10. Zentraljugendvertrauensrat | 51 |
| 11. Konzernvertretung..... | 51 |
| C. BEFUGNISSE DER ARBEITNEHMERSCHAFT – MITBESTIMMUNG | 53 |
| 1. Allgemeine Befugnisse | 54 |
| 2. Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten..... | 57 |
| 3. Mitwirkung in personellen Angelegenheiten (§§ 98 bis 107 ArbVG)..... | 58 |
| Kündigungsschutz (§§ 105, 107 ArbVG) | 65 |
| Entlassungsschutz (§ 106 ArbVG) | 69 |
| 4. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten | 70 |
| D. ZUSTÄNDIGKEIT ZUR AUSÜBUNG DER MITWIRKUNGSRECHTE | 78 |
| E. RECHTE UND PFLICHTEN DER BETRIEBSRATSMITGLIEDER | 80 |
| 1. Kündigungs- und Entlassungsschutz der Betriebsratsmitglieder (§§ 120–122 ArbVG)..... | 82 |
| 2. Kündigungsgründe | 82 |
| 3. Entlassungsgründe..... | 83 |
| 4. Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes | 83 |
| F. EUROPÄISCHE BETRIEBSVERFASSUNG | 84 |
| | |
| Teil III Behörden und Verfahren | 91 |
| A. ZUSTÄNDIGE BEHÖRDEN | 91 |
| 1. Das Arbeits- und Sozialgericht | 91 |
| 2. Die Schlichtungsstelle..... | 91 |
| 3. Die Bezirksverwaltungsbehörde | 91 |
| 4. Das Bundeseinigungsamt | 91 |
| B. VERFAHRENSGRUNDSÄTZE | 92 |

TEIL I

KOLLEKTIVE RECHTSGESTALTUNG

A. DER KOLLEKTIVVERTRAG

1. Wesen und Zweck des Kollektivvertrages

Kollektivverträge sind Verträge, die zur Regelung von Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen für eine größere Gruppe von Arbeitnehmern abgeschlossen werden.

Im **Arbeitsvertrag** werden die Arbeitsbedingungen zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

Die allgemeine gesetzliche Grundlage bildet das 26. Hauptstück des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB). Danach ist der Arbeitsvertrag ein schuldrechtlicher Vertrag, der auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung beruht. Der Arbeitnehmer leistet die Arbeit, der Arbeitgeber zahlt als Gegenleistung das Entgelt.

Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch stammt aus dem Jahr 1811 und war zum Teil von Gedanken des Liberalismus und der Aufklärung getragen. Der in diesem Gesetz zum Ausdruck kommende Abbau feudalistischer Standesschranken im bürgerlichen Recht war für damalige Zeiten außerordentlich fortschrittlich. Allerdings gab es im Jahr 1811 in Österreich – zum Unterschied von England, das damals in der wirtschaftlichen Entwicklung weit fortgeschritten war – kaum eine kapitalistische Konkurrenzwirtschaft mit ihrer überragenden Bedeutung des Arbeitsverhältnisses für die gesellschaftliche Produktion.

Den liberalistischen Ideen entspricht auch die Regelung über die formale Rechtsgleichheit im bürgerlichen Leben, die rechtliche Gleichstellung von Partnern eines Vertrages und damit auch die rechtliche Gleichstellung der Partner des Arbeitsvertrages. Man muss sich jedoch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse jener Zeit des beginnenden Kapitalismus vor Augen halten. Mit dem Kapitalismus begann auch das freie Spiel der wirtschaftlichen Kräfte nach dem Gesetz von Angebot und Nachfrage. Dieses Gesetz regelte auch den Preis der Arbeitskraft. Durch das Überangebot an Arbeitskräften

war ihr Preis sehr niedrig. So entstand aus der unter elendsten Bedingungen lebenden Arbeitnehmerschaft das Industrieproletariat. Die Freiheit des Arbeitsvertrages bot lediglich die Wahl, die vom Arbeitgeber diktierten Arbeitsbedingungen anzunehmen oder Arbeitslosigkeit und Not zu ertragen.

Dagegen entwickelte sich die Arbeiterbewegung. Die in Verbänden zusammengeschlossenen Arbeitnehmer konnten mit ihrer gemeinsamen Kraft bessere Arbeitsbedingungen erzwingen. Die beginnende, von der Arbeiterbewegung getragene Sozialpolitik setzte sich zum Ziel, den wirtschaftlich gegenüber dem Unternehmer unterlegenen einzelnen Arbeitnehmer davon zu entlasten, selbst die Arbeitsbedingungen vereinbaren zu müssen. An die Stelle der Einzelvereinbarung sollten kollektiv von der viel stärkeren Arbeitnehmervereinigung, der Gewerkschaft, ausgehandelte Arbeitsbedingungen treten. Mittel dafür waren zunächst die Gesetze. Im Lauf der Zeit entstanden jedoch neben den Gesetzen auch die von den Vertretern der Arbeitnehmer unmittelbar mit den Arbeitgebern erzielten Vereinbarungen, die in erster Linie die Löhne festlegten.

So entwickelte sich der Kollektivvertrag als eine im Wirtschafts- und Sozialleben heute nicht mehr wegzudenkende Norm. Kollektivverträge haben mehrere Funktionen zu erfüllen. Einmal setzen sie, wie oben ausgeführt, an die Stelle des unter wirtschaftlichem Druck stehenden und daher nicht freien Willens des einzelnen Arbeitnehmers den stärkeren Verbandswillen.

Sie haben damit eine soziale Schutzfunktion zu erfüllen. Des Weiteren sind sie ein System der Festlegung von Arbeits- und Lohnbedingungen im Bereich größerer Wirtschaftsgruppen; damit tragen sie dazu bei, die Arbeits- und Lohnbedingungen in dieser Gruppe zu vereinheitlichen und auch wirtschaftlich gleiche Konkurrenzverhältnisse auf der Arbeitgeberseite herbeizuführen. Schließlich haben die Kollektivverträge noch eine wichtige Friedensfunktion, weil durch sie viele Auseinandersetzungen auf Betriebsebene vermieden werden.

Kollektivverträge werden in Österreich in der Regel nicht für einzelne Betriebe, sondern für Branchen in Bundesländern oder für das gesamte Bundesgebiet vereinbart. Im angelsächsischen Raum (USA, England) herrscht hingegen das System der Betriebskollektivverträge vor. Aus dem in Österreich üblichen System der Branchenkollektivverträge folgt, dass die Lohnpolitik in erster Linie von den Gewerkschaften und nicht von den Betriebsräten bestimmt wird und dass in den einzelnen Branchen möglichst einheitliche Richtlinien für die wichtigsten Arbeitsbedingungen festzulegen sind.

2. Begriff und Inhalt des Kollektivvertrages

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden (§ 2 Abs. 1 ArbVG).

Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

- ▶ die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer;
- ▶ die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien;
- ▶ Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedener Arbeitnehmer (z. B. Pensions- und Ruhegenußansprüche);
- ▶ Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von wesentlichen Nachteilen bei einer Betriebsänderung (Sozialplan);
- ▶ Art und Umfang der Mitbestimmung bei Durchführung von solchen Maßnahmen und von Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
- ▶ gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien (z. B. Sozialfonds);
- ▶ sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird (z. B. Arbeitszeitregelungen aufgrund des Arbeitszeitgesetzes).

3. Verhältnis zu anderen Rechtsquellen

Als Grundlage für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses kommen in Betracht:

- a) Gesetze
- b) Kollektivverträge
- c) Betriebsvereinbarungen
- d) Einzelarbeitsverträge

Diese Reihenfolge stellt zugleich auch eine Rangordnung der Rechtsquellen dar. Die arbeitsrechtlichen Gesetze sind in der Regel einseitig (zugunsten des Arbeitnehmers) zwingend. Ebenso gilt im Verhältnis des Kollektivvertrages zur Betriebsvereinbarung und zum Einzelarbeitsvertrag das **Günstigkeitsprinzip**:

Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber können kollektivvertragliche Mindestansprüche der Arbeitnehmer nur erweitern und verbessern, nicht aber aufheben oder einschränken.

Darin kommen die **Unabdingbarkeit** der Kollektivvertragsbestimmungen und deren Charakter als **Mindestbedingungen** zugunsten der Arbeitnehmer zum Ausdruck.

Diese Mindestbedingungen dürfen auch mit Zustimmung des Arbeitnehmers nicht unterschritten werden; ein Verzicht auf kollektivvertragliche Mindestansprüche ist – sowohl beim Abschluss des Arbeitsvertrages als auch während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses – unwirksam.

Ob eine Sondereinbarung – darunter sind Betriebsvereinbarungen sowie Einzelvereinbarungen zu verstehen – gegenüber dem Kollektivvertrag eine günstigere Regelung darstellt, ist nach dem im ArbVG festgelegten Günstigkeitsvergleich zu beurteilen. Demnach können bei der Prüfung der Günstigkeit nicht einzelne Bestimmungen isoliert betrachtet, sondern nur sachlich und rechtlich zusammenhängende Bestimmungen miteinander verglichen werden.

Ausnahmsweise kann der Kollektivvertrag abweichende Vereinbarungen – auch solche zugunsten der Arbeitnehmer – im Einzelfall ausschließen. Darin kommt die sogenannte **Ordnungsfunktion** des Kollektivvertrages zum Ausdruck.

4. Kollektivvertragsfähigkeit

Kollektivverträge können rechtswirksam nur von **kollektivvertragsfähigen Körperschaften** abgeschlossen werden.

Kollektivvertragsfähig sind:

- ▶ Die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – auf Arbeitnehmerseite die **Kammern für Arbeiter und Angestellte** (im Bereich der Landwirtschaft die Landarbeiterkammern), auf Arbeitgeberseite die Wirtschaftskammern und die Kammern der freien Berufe (im Bereich der Landwirtschaft die Landwirtschaftskammern);
- ▶ die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – auf Arbeitnehmerseite der **Österreichische Gewerkschaftsbund**, auf Arbeitgeberseite zum Beispiel die Vereinigung Österreichischer Industrieller.

Den gesetzlichen Interessenvertretungen, denen unmittelbar oder mittelbar die Aufgabe obliegt, auf die Regelung von Arbeitsbedingungen hinzuwirken, und deren Willensbildung in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig ist, kommt die Kollektivvertragsfähigkeit von Gesetzes wegen allein nur aufgrund ihres Bestandes zu. Den freiwilligen Berufsverei-

nigungen wird hingegen die Kollektivvertragsfähigkeit durch das Bundeseinigungsamt (das bis 31. Dezember 1986 „Obereinigungsamt“ hieß) auf Antrag zuerkannt, wenn bestimmte Kriterien (vgl. § 4 Abs. 2 ArbVG) erfüllt sind:

- ▶ Wenn sie sich nach ihren Statuten die Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Wirkungsbereichs zu regeln;
- ▶ in ihrer auf Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gerichteten Zielsetzung in einem größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich tätig werden;
- ▶ vermöge der Zahl der Mitglieder und des Umfangs der Tätigkeit eine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung haben;
- ▶ in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig sind.

Diese Voraussetzungen wurden festgelegt, um Splitterorganisationen und „gelbe“ Organisationen zur Wahrung einer einheitlichen Lohn- und Kollektivvertragspolitik von der Kollektivvertragsfähigkeit auszuschließen.

Auf Arbeitnehmerseite ist die wichtigste freiwillige Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, der Österreichische Gewerkschaftsbund.

Freiwillige Berufsvereinigungen mit Kollektivvertragsfähigkeit (Auszug)

Arbeitnehmerseite

Österreichischer Gewerkschaftsbund mit den diversen Fachgewerkschaften, die die Kollektivvertragsfähigkeit namens des Gewerkschaftsbundes ausüben, da sie selbst keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen:

- ▶ Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
- ▶ Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
- ▶ Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
- ▶ Gewerkschaft Bau-Holz
- ▶ Gewerkschaft VIDA
- ▶ Gewerkschaft der PRO-GE
- ▶ Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Darüber hinaus gibt es z. B. folgende kollektivvertragsfähige freiwillige Arbeitnehmerverbände:

- ▶ Verband angestellter Apotheker Österreichs

Arbeitgeberseite

- ▶ Verband österreichischer Zeitungen
- ▶ Verband Druck & Medientechnik
- ▶ Verband Österreichischer Banken und Bankiers
- ▶ Österreichischer Genossenschaftsverband
- ▶ Österreichischer Sparkassenverband
- ▶ Österreichischer Raiffeisenverband
- ▶ Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs
- ▶ Vereinigung der österreichischen Industrie
- ▶ Verband der Elektrizitätswerke Österreichs
- ▶ Dachverband für ambulante Alten- und Heimhilfe
- ▶ Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe

Es hat den Anschein, als hätten die gesetzlichen Interessenvertretungen gegenüber den auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen den Vorrang, da die einen die Kollektivvertragsfähigkeit von Gesetzes wegen, die anderen erst auf Antrag erhalten. Tatsächlich haben jedoch die **freiwilligen Berufsvereinigungen den Vorrang**.

Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt und schließt sie einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung bezüglich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für den Geltungsbereich des abgeschlossenen Kollektivvertrages.

Dies führt zu dem Ergebnis, dass beispielsweise auf Arbeitnehmerseite der ÖGB Kollektivverträge abschließt.

Sonderbestimmungen über die Kollektivvertragsfähigkeit gibt es unter anderem für Arbeitsverhältnisse zu Vereinen. Kraft Zuerkennung des Bundeseinigungsamtes können Vereine kollektivvertragsfähig sein, wenn sie hinsichtlich ihrer Mitglieder- und Arbeitnehmerzahl sowie ihres Tätigkeitsumfanges eine maßgebende Bedeutung haben und nicht selbst einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehören. Diese Kollektivvertragsfähigkeit auf Arbeitgeberseite stellt eine Ausnahme vom Grundsatz dar, dass sogenannte „Firmen-Kollektivverträge“ in Österreich nicht vorgesehen sind.

5. Kollektivvertragsangehörigkeit

Kollektivvertragsangehörig sind, sofern der Kollektivvertrag nicht etwas anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs:

1. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Parteien waren oder später werden;
2. die Arbeitgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes (zum Beispiel durch Verkauf) übergeht;
3. die Arbeitgeber, die im Rahmen eines verbundenen Gewerbes fächerübergreifende Leistungen erbringen, hinsichtlich der Kollektivverträge in den ausgeübten Wirtschaftsbereichen, in denen keine Kollektivvertragsangehörigkeit nach Zahl 1.) oder 2.) besteht.

Daraus ergibt sich, dass der Kollektivvertrag nur die Mitglieder der abschließenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen erfasst, und zwar gleichgültig, ob sie die Mitgliedschaft bereits vor Abschluss des Kollektivvertrages oder erst später erworben haben. In einer weiteren Bestimmung des Arbeitsverfassungsgesetzes werden jedoch die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages auch auf nichtkollektivvertragsangehörige Arbeitnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers ausgedehnt (**Außenseiterwirkung**).

Der Grund dafür liegt in den Erfahrungen, die zur Zeit der Arbeitslosigkeit gemacht wurden. In diesen Zeiten hat sich der kollektivvertragliche Schutz für die Organisierten arbeitsmarktpolitisch nachteilig ausgewirkt, weil sie als die teureren Arbeitskräfte stärker und vor allen anderen den Abbaumaßnahmen zum Opfer fielen. Der Arbeitgeber suchte naturgemäß nach den billigeren Arbeitskräften, und das waren die kollektivvertraglich nicht geschützten Nichtorganisierten. Außerdem wird die gewerkschaftliche Sozialpolitik von dem Grundsatz beherrscht, dass den Organisierten auf Dauer nur dann ein sozialer Aufstieg möglich ist, wenn dieser für die gesamte Arbeitnehmerschaft erreicht werden kann. Zweifellos erhalten durch dieses System die Nichtorganisierten ungerechtfertigte Vorteile. An den Organisierten liegt es daher, den Nichtorganisierten ihre Klassensituation auseinanderzusetzen und sie zur solidarischen Aktion in der Gewerkschaftsbewegung zu ermuntern. Vor allem muss hier das Argument gelten, dass Kollektivverträge umso wertvollere Bestimmungen enthalten werden, je stärker die Gewerkschaft ist und damit der Druck, den sie auf die Arbeitgeberseite ausüben kann. Die untereinander im Wettbewerb stehenden Unternehmer sind an den Kollektivverträgen ebenso interessiert wie die Arbeitnehmer. Die Bindung an den Kollektivvertrag verhindert nämlich „Schmutzkonzurrenz“ durch Lohndrückerei. Allerdings gibt es auf Arbeitgeberseite keine „Außenseiterwirkung“ in dem Sinn, dass auch solche Betriebe vom Kollektivvertrag erfasst werden, die nicht Mitglied des vertragsschließenden Teiles sind. Diese Tatsache wird dadurch entschärft, dass auf Arbeitgeberseite in erster Linie die gesetzliche Interessenvertretung Kollektivverträge abschließt und daher die Zugehörigkeit zu diesen Vertretungen gesetzlich geregelt ist und nicht auf Freiwilligkeit beruht. Im Übrigen wurde durch das Rechtsinstitut der Satzung ein Ausgleich für

die fehlende Arbeitgebereaußenseiterwirkung geschaffen.

Die praktischen Auswirkungen der Kollektivvertragsangehörigkeit

Fast alle Kollektivverträge werden derzeit auf Arbeitgeberseite von der gesetzlichen Interessenvertretung, auf Arbeitnehmerseite von einer freiwilligen Berufsvereinigung – dem ÖGB – abgeschlossen. Somit gelten auch die meisten Kollektivverträge für alle Betriebe der betroffenen Wirtschaftsgruppe und der darin beschäftigten Arbeitnehmer, getrennt nach Arbeitern und Angestellten. Der Kollektivvertrag ist damit zu einem der wichtigsten Faktoren der österreichischen Wirtschafts- und Sozialpolitik geworden.

Die große Bedeutung hat sich unter anderem anlässlich der Lohn-Preis-Übereinkommen oder anderer wichtiger sozialpolitischer Maßnahmen gezeigt, so zum Beispiel bei der Arbeitszeitverkürzung in den Jahren 1959 und 1969 und bei Einführung des 3-Wochen-Mindesturlaubs im Jahr 1964. In diesen Fällen wurden Kollektivverträge auf Arbeitgeberseite von der gesamtösterreichischen gesetzlichen Interessenvertretung, der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, und auf Arbeitnehmerseite vom Österreichischen Gewerkschaftsbund abgeschlossen. Diese Kollektivverträge gelten daher für die gesamten Betriebe der gewerblichen Wirtschaft Österreichs und für alle darin beschäftigten Arbeitnehmer. Wegen ihres umfassenden Geltungsbereiches werden sie **Generalkollektivverträge** genannt.

6. Kollision von Kollektivverträgen

Von einer Kollektivvertragskollision spricht man, wenn für ein und dasselbe Arbeitsverhältnis die Anwendung von zwei oder mehreren Kollektivverträgen in Betracht kommt. Dies kann bei mehrfacher Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers – meist aufgrund verschiedener Gewerbeberechtigungen – der Fall sein.

Das Gesetz geht vom Grundsatz der **Tarifeinheit** aus, das heißt, dass für ein und dasselbe Arbeitsverhältnis nur ein Kollektivvertrag angewendet werden soll. Verfügt ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über zwei oder mehrere Betriebe, so findet auf die Arbeitnehmer der jeweilige dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung. Das Gleiche gilt, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um

organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handelt.

Besonders schwierig ist die Lösung von Kollektivvertragskollisionen bei sogenannten „**Mischbetrieben**“, bei denen sich die Gewerbeberechtigungen des Arbeitgebers weder auf Betriebe noch auf Haupt- oder Nebenbetriebe oder organisatorisch klar abgegrenzte Betriebsabteilungen aufteilen lassen.

Hier kommt nach dem Arbeitsverfassungsgesetz jener Kollektivvertrag zur Anwendung, der für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, dem für den Betrieb aus wirtschaftlicher Sicht die maßgebliche Bedeutung zukommt. Welcher Wirtschaftsbereich das ist, kann jeweils für den konkreten Betrieb durch Betriebsvereinbarung festgestellt werden. Wird eine solche Vereinbarung nicht getroffen, so soll die Anzahl der vom Kollektivvertrag auf Branchenebene erfassten Arbeitnehmer den Ausschlag geben.

Wird ein Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Betrieben eines Arbeitgebers oder in organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen beschäftigt, für die verschiedene Kollektivverträge gelten, so findet auf ihn jener Kollektivvertrag Anwendung, der seiner überwiegend ausgeübten Beschäftigung entspricht. Kann eine überwiegende Beschäftigung nicht festgestellt werden, so ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der die größere Zahl von Arbeitnehmern des fachlichen Wirtschaftsbereichs erfasst.

7. Rechtswirkungen des Kollektivvertrages

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln (obligatorischer Teil), für alle Arbeitsverhältnisse innerhalb des fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches des Kollektivvertrages **unmittelbar rechtsverbindlich – Normwirkung**.

Der normative Teil des Kollektivvertrages hat also ähnliche Wirkung wie ein Gesetz. Er gilt als Mindestnorm unabhängig vom Willen der Partner des einzelnen Arbeitsvertrages, also vor allem auch unabhängig vom Willen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer kann Rechte aus dem Kollektivvertrag unmittelbar gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen und nötigenfalls beim Arbeits- und Sozialgericht einklagen.

Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für Arbeitnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers ein, die nicht kollektivvertragsangehörig, also bei einem auf Arbeitnehmerseite von der Gewerkschaft abgeschlossenen Kollektivvertrag nicht Mitglied dieser Gewerkschaft sind – **Außenseiterwirkung**.

Die normativ wirkenden Bestimmungen in Kollektivverträgen können durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden – **Unabdingbarkeit**. Vom Kollektivvertrag abweichende Betriebs- oder Einzelvereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind – **Günstigkeitsprinzip**.

Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit dem betroffenen Arbeitnehmer nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird – **Nachwirkung**.

Nach dem Erlöschen des Kollektivvertrages fällt die Unabdingbarkeit weg, das heißt, es kann von den Bestimmungen des Kollektivvertrages auch zum Nachteil des Arbeitnehmers durch Vereinbarung abgegangen werden. Die Betonung liegt jedoch auf der Vereinbarung. Nach den allgemeinen Regeln des Vertragsrechtes kann der Arbeitgeber nicht einseitig eine Änderung der Vertragsbedingungen verfügen, sondern eine Änderung des Arbeitsvertrages bedarf der Zustimmung sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers.

In der Praxis wird meist ein bestehender Kollektivvertrag durch einen späteren Kollektivvertrag verbessert. In diesem Fall erlöschen die abgeänderten Bestimmungen des früheren Kollektivvertrages mit dem Inkrafttreten des späteren Kollektivvertrages.

8. Hinterlegung und Kundmachung des Kollektivvertrages

Jeder Kollektivvertrag ist nach seinem Abschluss unverzüglich von den beteiligten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer beim zuständigen Bundesministerium zu hinterlegen. Das Ministerium hat innerhalb von einer Woche nach der Hinterlegung die Kundma-

chung des Kollektivvertrages im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu veranlassen. Darüber hinaus hat das Bundesministerium für soziale Verwaltung jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Kollektivvertrages zu übermitteln.

Die Kollektivverträge sind im Bundesministerium für soziale Verwaltung zu registrieren und einem Kataster für Kollektivverträge einzuverleiben.

Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, in die hinterlegten Kollektivverträge beim Arbeits- und Sozialgericht Einsicht zu nehmen. Der Inhalt kollektivrechtlicher Normen ist von Amts wegen zu ermitteln, wenn sich eine Partei auf sie beruft.

9. Auflegung des Kollektivvertrages im Betrieb

Jeder kollektivvertragsangehörige Arbeitgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tag der Kundmachung im Betrieb in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

Der Betriebsrat hat gemäß § 89 Z 2 ArbVG darauf zu achten, dass die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt werden.

Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Auflegung und Kundmachung des Kollektivvertrages nicht oder nicht rechtzeitig nach, so hat dies auf die Gültigkeit des Kollektivvertrages keinen Einfluss.

Ein Verstoß gegen die Vorschrift zur Auflegung des Kollektivvertrages im Betrieb durch den Arbeitgeber ist über Antrag des Betriebsrates durch die Bezirksverwaltungsbehörde verwaltungsstrafrechtlich zu ahnden.

10. Wirksamkeitsbeginn des Kollektivvertrages

Enthält der Kollektivvertrag keine Vorschriften über seinen Wirksamkeitsbeginn, so beginnt seine Wirkung mit dem auf die Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ nachfolgenden Tag. Der Wirksamkeitsbeginn des Kollektivvertrages bestimmt sich somit in erster Linie nach der Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien. Diese können den Zeitpunkt des Wirksamkeitsbeginns auch vorverlegen, den Kollektivvertrag also mit rückwirkender Kraft ausstatten.

11. Geltungsdauer des Kollektivvertrages

Die Geltungsdauer bestimmt sich zunächst ebenfalls nach der von den Kollektivvertragsparteien getroffenen Vereinbarung. Sofern im Kollektivvertrag keine Vorschriften über die Geltungsdauer enthalten sind, kann der Vertrag nach Ablauf eines Jahres von jedem der Vertragspartner (Gewerkschaft beziehungsweise Arbeitgeberverband) mit dreimonatiger Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen.

Außer durch Befristung, Kündigung und vorzeitige Auflösung endet die Geltungsdauer auch durch einvernehmliche Aufhebung, ebenso durch den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages.

Die Kündigung ist dem zuständigen Bundesministerium anzuzeigen, von diesem ist die Kundmachung darüber im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu veranlassen.

B. DIE SATZUNG

1. Grundsätzliches

Die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung ermöglicht es, den Geltungsbereich des Kollektivvertrages auf Arbeitsverhältnisse auszudehnen, die mangels Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers nicht von einem Kollektivvertrag erfasst sind. Dadurch können einerseits auch den Arbeitnehmern solcher nichtkollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber die Vorteile einer kollektiven Regelung der Mindestarbeitsbedingungen gesichert und andererseits die kollektivvertragsangehörigen Arbeitgeber von unsozialer Konkurrenz durch Außenseiter geschützt werden.

Zur Satzungserklärung ist nach dem Arbeitsverfassungsgesetz ausschließlich das Bundeseinigungsamt zuständig. Die Satzungserklärung kann nicht von Amts wegen, sondern nur auf schriftlichen Antrag einer der an dem zu satzenden Kollektivvertrag beteiligten Parteien erfolgen. Ebenso kann eine Satzung nur auf Antrag abgeändert oder aufgehoben werden.

Der Antrag auf Satzungserklärung kann sich auf den gesamten normativen Inhalt eines Kollektivvertrages oder aber nur auf einzelne seiner Bestimmungen erstrecken. Einzelne Kollektivvertragsbestimmungen können jedoch nur gesatzet werden, wenn sie in einem inhaltlichen Zusammenhang stehen.

Die gesetzlichen Grundlagen finden sich in den §§ 18 ff ArbVG.

Voraussetzung für die Satzungserklärung sind, dass

- ▶ der zu satzende Kollektivvertrag gehörig kundgemacht ist und in Geltung steht;
- ▶ der zu satzende Kollektivvertrag oder der Teil eines solchen überwiegende Bedeutung erlangt hat;
- ▶ die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem Kollektivvertrag unterliegen, im Wesentlichen gleichartig sind;
- ▶ die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse nicht bereits durch einen Kollektivvertrag erfasst sind.

2. Rechtswirkungen

Die Rechtswirkungen der Satzung entsprechen im Wesentlichen jenen des Kollektivvertrages. Die Bestimmungen der Satzung sind innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Sie können durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden (Unabdingbarkeit). Abweichende Vereinbarungen sind nur gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in der Satzung nicht geregelt sind. Enthält die Satzung keine Vorschrift über ihren Wirksamkeitsbeginn, so beginnt ihre Wirkung mit dem auf die Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ folgenden Tag.

Kollektivverträge setzen für ihren Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft. Dies gilt nicht für Generalkollektivverträge, die sich auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen beschränken.

3. Kundmachung und Veröffentlichung der Satzung

Die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung ist im Bundesgesetzblatt II kundzumachen.

C. DER MINDESTLOHNTARIF

Durch die behördliche Festsetzung von Mindestlohntarifen soll Arbeitnehmern, deren Lohnbedingungen wegen des Fehlens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite nicht durch Kollektivvertrag geregelt werden können, hinsichtlich der Lohngestaltung der erforderliche sozialpolitische Schutz gewährt werden.

Die §§ 22 ff ArbVG regeln die damit im Zusammenhang stehenden gesetzlichen Grundlagen.

Voraussetzungen für die behördliche Festsetzung eines Mindestlohntarif sind, dass

- ▶ kollektivvertragsfähige Körperschaften auf Arbeitgeberseite in dem vom Mindestlohntarif zu regelnden Bereich nicht bestehen;
- ▶ eine Regelung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen durch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung nicht erfolgt ist;
- ▶ ein entsprechender Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer (Gewerkschaft oder Arbeiterkammer) gestellt wird.

Da kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber für den weitaus überwiegenden Teil der Arbeitsverhältnisse bestehen, kommt die behördliche Festsetzung von Mindestlohntarifen nur für wenige Berufsgruppen in Betracht, wie zum Beispiel für Hausgehilfen, Hausbesorger bzw. Hausbetreuer usw.

Die **Rechtswirkungen** des Mindestlohntarifs entsprechen im Wesentlichen jenen der Satzung beziehungsweise des Kollektivvertrages. Ebenso wie der Kollektivvertrag hat auch der Mindestlohntarif eine Nachwirkung.

Zuständig für die Erlassung von Mindestlohntarifen ist das Bundeseinigungsamt. Der Geltungsbereich von Mindestlohntarifen kann sich auf einzelne oder mehrere Bundesländer, aber auch auf das ganze Bundesgebiet erstrecken.

D. DIE FESTSETZUNG DER LEHRLINGSSENTSCHÄDIGUNG

Die amtliche Festsetzung der Lehrlingsentschädigung ist ihrem Zweck nach mit dem Mindestlohntarif vergleichbar. Voraussetzung dafür ist, dass „für den betreffenden Wirtschaftszweig kein Kollektivvertrag wirksam ist“.

Ebenso wie ein Mindestlohntarif kann auch die Lehrlingsentschädigung nicht von Amts wegen, sondern **nur auf Antrag** festgesetzt werden. Antragsberechtigt ist jede kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Zuständig für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung ist das **Bundeseinigungsamt**, das aber auch unterschiedliche Regelungen für einzelne Bundesländer erlassen kann.

Die **Höhe** einer durch das Bundeseinigungsamt festgesetzten Lehrlingsentschädigung hat sich in erster Linie nach den für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltenden Kollektivvertragsregelungen zu richten. Bestehen vergleichbare Regelungen nicht, ist auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen.

Die **Rechtswirkungen** einer behördlich festgesetzten Lehrlingsentschädigung entsprechen jenen des Mindestlohntarifes. Kollektivverträge und Satzungen haben Vorrang vor einer behördlichen Festsetzung der Lehrlingsentschädigung.

E. DIE BETRIEBSVEREINBARUNG

1. Grundsätzliches

Im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wurde erstmals die Betriebsvereinbarung als spezifische Rechtsquelle des Arbeitsrechts einheitlich geregelt. Der I. Teil des Gesetzes enthält Bestimmungen über Begriff, Form, Wirksamkeitsbeginn, Rechtswirkungen und Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen; Vorschriften über den Inhalt sind im II. Teil (Betriebsverfassung) festgelegt.

Die Bestimmungen des ArbVG über die Betriebsvereinbarung ersetzen unter anderem die vorher in Geltung gestandenen Vorschriften des Kollektivvertragsgesetzes beziehungsweise des Betriebsrätegesetzes über die Arbeitsordnung. Jetzt können anstelle einer Gesamtregelung in Form der Arbeitsordnung einzelne Betriebsvereinbarungen nach Maßgabe des Gesetzes abgeschlossen werden.

Ausgangspunkt des ArbVG ist die Tatsache, dass die Betriebsvereinbarung in erster Linie ein **Instrument der Mitbestimmung** der Arbeitnehmer im Betrieb ist. Träger des Rechts, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, wie auch der sonstigen gesetzlichen Mitwirkungsrechte ist die Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebes. Sie übt dieses Recht durch ihre gewählten Organe (Betriebsrat, Betriebsausschuss oder Zentralbetriebsrat) aus.

Obwohl das ArbVG gegenüber der vorherigen Rechtslage den Raum für betriebliche Vereinbarungen mit kollektivvertragsähnlichen Wirkungen bedeutend erweitert hat, hält es doch am **Vorrang des Kollektivvertrages** bei der kollektiven Regelung der Arbeits-, insbesondere der Lohnbedingungen weiterhin fest.

2. Inhalt von Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen mit den besonderen Rechtswirkungen nach dem ArbVG können nur in jenen Angelegenheiten geschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung ausdrücklich zugewiesen wird.

Gesetzliche Ermächtigungen zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen finden sich in erster

Linie in § 96, 96 a und § 97 ArbVG. Es gibt aber auch zahlreiche andere Gesetzesbestimmungen (so z. B. im Arbeitszeitgesetz), welche Kompetenzen zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen vorsehen.

3. Form der Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung ist eine **schriftliche Vereinbarung**, die vom Betriebsinhaber einerseits und vom Betriebsrat (bzw. Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen wird, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

Welches Organ als Vertragspartner auf Arbeitnehmerseite abschlussberechtigt ist, richtet sich nach den Zuständigkeitsvorschriften. Ist eine gesetzliche Betriebsvertretung nicht errichtet, können Betriebsvereinbarungen nicht abgeschlossen werden.

Durch das ArbVG wurden die Formvorschriften, die beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen einzuhalten sind, wesentlich vereinfacht.

Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung im Sinn des ArbVG sind:

- ▶ die Schriftlichkeit des Abschlusses;
- ▶ die Kundmachung durch Anschlag oder Auflegung im Betrieb.

Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung ist darüber hinaus vom Betriebsinhaber den für den Betrieb zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung zu übermitteln. Es handelt sich dabei jedoch nur um eine Ordnungsvorschrift, von deren Einhaltung die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht abhängig ist.

Nach herrschender Rechtsmeinung muss eine Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich als solche, etwa durch eine diesbezügliche Überschrift, bezeichnet werden. Es reicht aus, dass aufgrund des Inhalts eine Betriebsvereinbarung vorliegt und diese von den zuständigen Vertragspartnern abgeschlossen bzw. unterfertigt ist.

4. Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung

Ebenso wie der Kollektivvertrag kann auch die Betriebsvereinbarung Bestimmungen enthalten, die nicht auf den Inhalt des Arbeitsvertrages einwirken, sondern lediglich die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, das heißt, die sogenannten **obligatorischen Bestimmungen** festlegen. Dies könnte etwa eine Regelung sein, wie im Falle von Auslegungsschwierigkeiten betreffend den Betriebsvereinbarungstext vorzugehen ist.

Soweit die Betriebsvereinbarung Regelungen enthält, die geeignet sind, auf den Arbeitsvertrag einzuwirken, kommt ihr – ebenso wie dem Kollektivvertrag – **Normwirkung** zu. Sie ist daher für jedes, ihrem Geltungsbereich unterliegende Arbeitsverhältnis – auch für solche, die erst nach dem Wirksamkeitsbeginn der Betriebsvereinbarung begründet werden – unmittelbar rechtsverbindlich. Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung können daher vom Arbeitnehmer nötigenfalls beim Arbeits- und Sozialgericht eingeklagt werden. Diese normativen Wirkungen haben allerdings nur gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehene Betriebsvereinbarungen. Sogenannte „freie“ Betriebsvereinbarungen können nur ausdrücklich oder stillschweigend Inhalt der Einzelarbeitsverträge werden.

Die Bestimmungen einer gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Betriebsvereinbarung sind – ebenso wie jene der übrigen Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechts – unabdingbar.

Im Verhältnis der Betriebsvereinbarung zur Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt das **Günstigkeitsprinzip**. Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung können daher durch Einzelvereinbarungen für den Arbeitnehmer nur verbessert, keinesfalls aber verschlechtert werden. Anders als der Kollektivvertrag hat die Betriebsvereinbarung nicht die rechtliche Möglichkeit, günstigere Einzelvereinbarungen auszuschließen.

Der Wirksamkeitsbeginn der Betriebsvereinbarung ist von der Übereinstimmung der Vertragspartner abhängig. Wurde eine Vereinbarung darüber nicht getroffen, so beginnt die Wirkung der Betriebsvereinbarung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag.

Anders als beim Kollektivvertrag kommt der Betriebsvereinbarung nicht in jedem Fall ihres

Erlöschens **Nachwirkung** zu. Bei Befristung, einvernehmlicher Auflösung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung durch die Schlichtungsstelle ist eine Nachwirkung gesetzlich nicht vorgesehen. Nur im Fall des Erlöschens einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch **Kündigung** bleiben die Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung für Arbeitsverhältnisse, die vorher von ihr erfasst waren, bis zum Abschluss abweichender Vereinbarungen aufrecht.

5. Erzwingbarkeit von Betriebsvereinbarungen – Schlichtungsstelle

In bestimmten Angelegenheiten, in welchen das Gesetz die Möglichkeit des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen vorsieht, ist der Abschluss einer derartigen Betriebsvereinbarung bei Nichteinigung zwischen den Vertragsteilen erzwingbar (§ 96 a und § 97 Abs. 1 Ziff. 1–6 a ArbVG). Die „**Erzwingbarkeit**“ von Betriebsvereinbarungen in den genannten Angelegenheiten besteht darin, dass jeder der beiden Vertragsteile (Betriebsrat und Betriebsinhaber) auch bei Nichteinigung mit dem anderen Teil eine normative Betriebsvereinbarung erwirken kann; dies in Form der Entscheidung der Schlichtungsstelle.

Erzwingbar ist nicht nur der Abschluss einer Betriebsvereinbarung in derartigen Angelegenheiten, sondern auch deren Änderung oder Aufhebung.

Für andere Angelegenheiten als zur Festsetzung einer Betriebsvereinbarung in den Fällen der §§ 96 a und 97 Abs. 1 Z 1 bis 6 a ist die Schlichtungsstelle nicht zuständig. Streitfragen über die Auslegung von Betriebsvereinbarungen oder über andere Mitwirkungsrechte der Betriebsräte sind von den Arbeits- und Sozialgerichten, nicht von der Schlichtungsstelle zu entscheiden.

Die **Schlichtungsstelle** ist eine Verwaltungsbehörde. Sie ist nicht ständig eingerichtet, sondern wird für jeden einzelnen Fall eigens gebildet. Sie ist am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassten Gerichtshofes, in dessen Sprengel der Betrieb liegt, zu errichten. Umfasst der Geltungsbereich einer derartigen Betriebsvereinbarung mehrere Betriebe, die in zwei oder mehreren Gerichtssprengeln liegen, ist der Sitz des Unternehmens, dem die Betriebe angehören, maßgebend. Durch Vereinbarung der Streitteile kann die Schlichtungsstelle auch am Sitz eines anderen, mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassten Gerichtshofes errichtet werden.

Die Schlichtungsstelle besteht aus fünf Personen, einem Vorsitzenden und insgesamt vier Beisitzern, von denen zwei von Arbeitnehmerseite und zwei von Arbeitgeberseite zu nominieren sind. Einer der beiden Beisitzer jeder Interessengruppe wird aus einer allgemeinen Beisitzerliste bestellt, der andere Beisitzer wird von den Streitparteien unmittelbar nominiert und soll die Erfahrung aus der betrieblichen Praxis beibringen.

Sinnvollerweise ist vom Betriebsrat ein Mitglied des Betriebsrates in die Schlichtungsstelle zu entsenden.

Der **Vorsitzende** der Schlichtungsstelle wird vom Betriebsrat und vom Betriebsinhaber gemeinsam bestellt. Können sich die beiden Streitparteien nicht auf einen bestimmten Vorsitzenden der Schlichtungsstelle einigen, so hat der Präsident des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts den Vorsitzenden zu nominieren. Dasselbe gilt, wenn die Streitparteien nicht innerhalb von zwei Wochen ihre Beisitzer namhaft machen. Mit dieser Zuständigkeit des Präsidenten des Arbeits- und Sozialgerichts zur ersatzweisen Bestellung bzw. Nominierung der Mitglieder der Schlichtungsstelle im Fall der Nichteinigung oder des Untätigseins der Parteien soll verhindert werden, dass Beteiligte an dem Verfahren (in erster Linie wohl der Betriebsinhaber, aber auch der Betriebsrat) das Zusammentreten und damit auch die Entscheidung der Schlichtungsstelle verzögern oder gar verhindern.

Die Schlichtungsstelle hat eine **Verhandlung** über den Antrag von Betriebsinhaber bzw. Betriebsrat zur Festsetzung einer Betriebsvereinbarung durchzuführen, welche vom Vorsitzenden anberaumt wird. Diese findet üblicherweise in den Gerichtsräumlichkeiten statt. Auf einvernehmlichen Antrag der Streitparteien haben die Verhandlungen im Betrieb stattzufinden (§ 146 Abs. 3 ArbVG).

Die Schlichtungsstelle hat zunächst zwischen den Streitparteien zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfrage zu erstatten und auf eine einvernehmliche Vereinbarung der Streitparteien hinzuwirken. Die geltend gemachten Argumente sind vor allem nach den Gesichtspunkten der **betrieblichen Erfordernisse** und der sozialen Vertretbarkeit der **geplanten Maßnahmen** abzuwägen. An das übereinstimmende Vorbringen und übereinstimmende Anträge der Streitparteien ist die Schlichtungsstelle gebunden.

Im Falle der Nichteinigung zwischen den Streitparteien hat die Schlichtungsstelle möglichst rasch

eine Entscheidung zu fällen. Diese erfolgt in Form eines Bescheides und hat die Rechtswirkung einer normativen Betriebsvereinbarung.

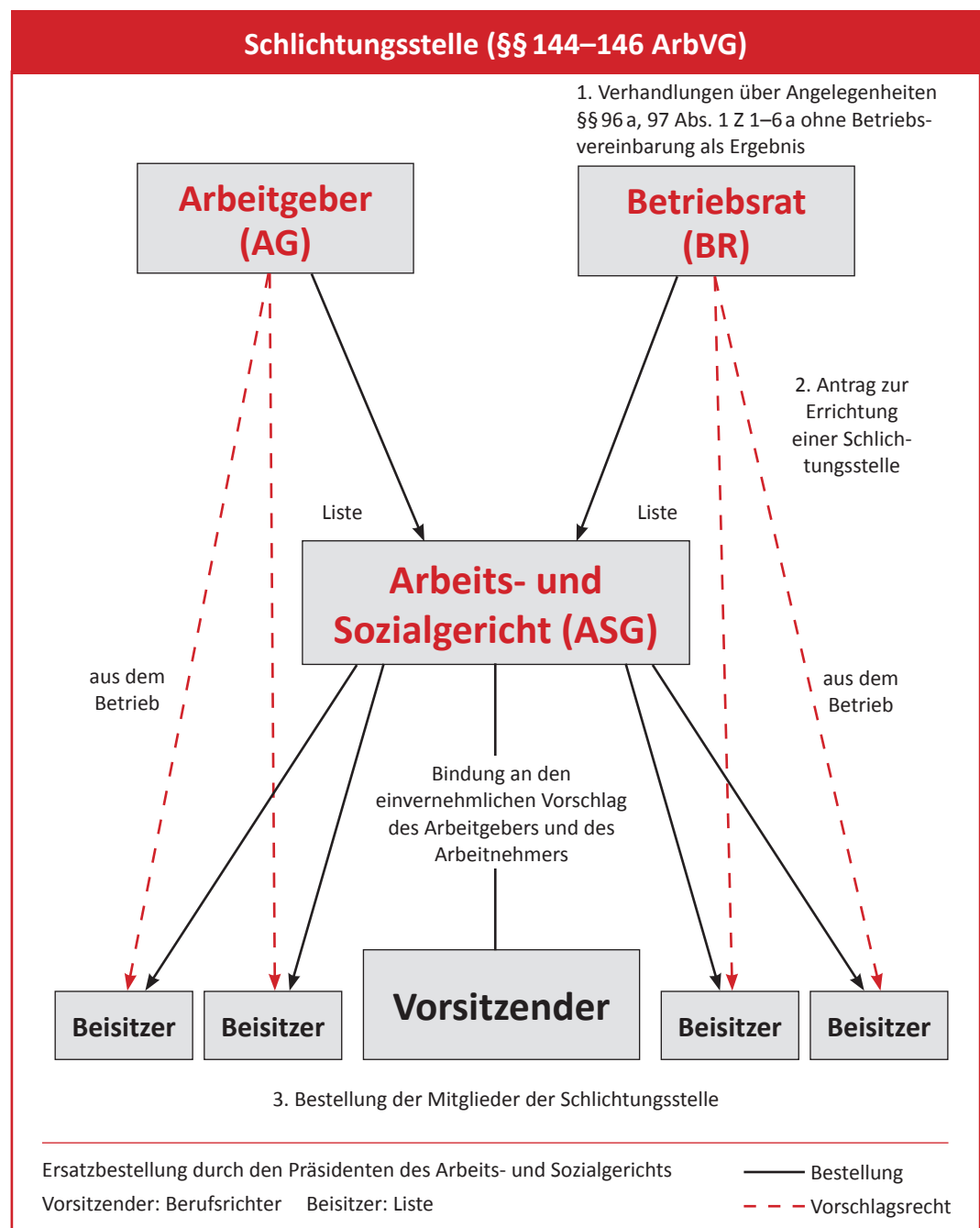
Gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist kein Rechtsmittel zulässig.

Grundsätzlich liegt **Handlungs- und Beschlussfähigkeit** der Schlichtungsstelle vor, wenn sämtliche Mitglieder anwesend sind. Wurde eine Verhandlung jedoch bereits einmal vertagt, weil ein Beisitzer ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund nicht erschienen ist, und ist in der fortgesetzten Verhandlung abermals derselbe oder ein anderer von der gleichen Partei namhaft gemachter Beisitzer unentschuldigt nicht erschienen, so wird

die Verhandlung und Entscheidung nicht gehindert, sofern der Vorsitzende und mindestens ein Beisitzer anwesend sind.

Damit soll verhindert werden, dass einer der Streitparteien die Verhandlung und Entscheidung durch Nichterscheinen der jeweiligen Beisitzer ungebührlich verzögern kann.

In Angelegenheiten gem. § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG (Arbeitszeit) in Verbindung mit einer kollektivvertraglichen Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes (§ 4 Abs. 6 AZG) hat die Schlichtungsstelle binnen vier Wochen zu entscheiden.



6. Typen von Betriebsvereinbarungen

A) Notwendige Betriebsvereinbarungen (zustimmungspflichtige Maßnahmen)

Der Begriff „notwendig“ ist so zu verstehen, dass eine rechtlich verbindliche Regelung im Betrieb **ohne Zustimmung** der betrieblichen Arbeitnehmervertretung überhaupt **nicht** getroffen werden kann. Es ist daher der vom Gesetz verwendete Terminus „zustimmungspflichtige Maßnahmen“ weniger missverständlich, da es sich bei den diesbezüglichen Regelungsinhalten um vom Dienstgeber geplante Maßnahmen handelt, welche ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht eingeführt werden können. Man spricht daher in diesem Zusammenhang auch von einem „**Vetorecht**“ des Betriebsrates.

In diesen Fällen ist ein (einseitiges) Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht gegeben und es kann vom Betriebsinhaber auch nicht eine außerbetriebliche Stelle zur Entscheidung angerufen werden. Auch können keine einzelvertraglichen Vereinbarungen (zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) abgeschlossen werden.

§ 96 ArbVG sieht den Abschluss derartiger Betriebsvereinbarungen in folgenden Angelegenheiten vor:

a) Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung

Derartige Betriebsvereinbarungen sind äußerst selten. Meist werden Disziplinarverfahren im Bereich privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse durch Kollektivverträge geregelt. Obwohl die Einführung von Disziplinarmaßnahmen aus der Sicht des Betriebsrates grundsätzlich problematisch erscheint, kann ein innerbetriebliches Disziplinarrecht auch aus der Sicht der Arbeitnehmerschaft Vorteile bringen. Einerseits kann die Behandlung von Verstößen gegen die betriebliche Ordnung an bestimmte Verfahrensregeln gebunden werden und wird dadurch objektiv nachprüfbar. Andererseits muss der Arbeitgeber nicht sofort zu scharfen Sanktionen (wie etwa Kündigung oder Entlassung) greifen, sondern kann, wenn er auf Sanktionen nicht überhaupt verzichten will, zu milderer Maßnahmen greifen. Die Zustimmung des Betriebsrates zu einer Disziplinarordnung ist aber wohl nur dann empfehlenswert, wenn dadurch ein erhöhter Schutz für die Arbeitnehmer erreicht wird.

Selbst wenn durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung eine Disziplinarordnung eingeführt wurde, bedarf die Verhängung von **Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall** der Zustimmung des Betriebsrates, es sei denn, dass über diese Disziplinarmaßnahmen eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet (§ 102 ArbVG).

Ungeachtet der Mitwirkung des Betriebsrates kann nach herrschender Rechtsprechung jede Disziplinarmaßnahme vom Arbeitnehmer mittels Feststellungsklage einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung unterzogen werden.

b) Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers enthalten sind

Personalfragebögen im Sinne dieser Gesetzesbestimmung sind Schriftstücke, die Fragen enthalten, die sich grundsätzlich auf die Person eines **bereits beschäftigten Arbeitnehmers** beziehen und von der betreffenden Person selbst zu beantworten sind.

Hievon zu unterscheiden sind **Einstellungsfragebögen**, die Postenwerber betreffen. Im Hinblick auf derartige Fragebögen kann eine Betriebsvereinbarung nur schuldrechtliche Wirkung zwischen den die Betriebsvereinbarung abschließenden Parteien entfalten, jedoch keine normative Wirkung gegenüber dem Postenwerber.

Deshalb kann nach herrschender Rechtsprechung der Betriebsrat betreffend derartige Einstellungsfragebögen auch keine Unterlassungsklage gegen den Dienstgeber führen, sondern wäre ein derartiger Anspruch unmittelbar vom Postenwerber selbst geltend zu machen.

Jeder Arbeitgeber benötigt eine Reihe von Arbeitnehmerdaten, um seinen Verpflichtungen nachkommen zu können, dies etwa aus sozialversicherungsrechtlichen oder steuerrechtlichen Gründen bzw. auch im Hinblick auf eine ordnungsgemäße kollektivvertragliche Einstufung des Arbeitnehmers. Soweit sich die Fragen ausschließlich auf allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers beziehen oder die Qualifikation für die in Aussicht genommene Verwendung betreffen, ist diese Datenerhebung auch ohne Mitwirkung des Betriebsrates möglich. Geht die Fragestellung jedoch darüber hinaus, so sind derartige Fragebögen nur mit Zustimmung

des Betriebsrates nach Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung möglich.

Mitbestimmungsfreie Fragen wären demnach Fragen nach Vor- und Zuname des Arbeitnehmers, Geburtsdatum, Wohnanschrift, Familienstand, Schulbildung, beruflicher Ausbildung oder früheren Dienstverhältnissen.

Qualifizierte Fragen in Personalfragebögen, welche jedenfalls einer entsprechenden Betriebsvereinbarung bedürfen, wären etwa Beendigungsgrund und Beendigungsart früherer Dienstverhältnisse, Grund der Bewerbung, Fragen betreffend die gesundheitliche Eignung für die in Aussicht genommene Verwendung, wenn die geplante Tätigkeit besondere Anforderungen an die Gesundheit stellt, oder Religionszugehörigkeit.

Es gibt jedoch auch **unzulässige Fragen**, die selbst bei Zustimmung des Betriebsrates nicht in Fragebögen aufgenommen werden dürfen, da sie in die verfassungsrechtlich gewährleistete Privatsphäre (Intimsphäre) des Menschen eingreifen und daher die Persönlichkeitsrechte verletzen. Derartige Fragen brauchen vom Arbeitnehmer nicht beantwortet zu werden und eine bewusst falsche Beantwortung hat auch grundsätzlich keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Als derartige Fragen sind etwa jene nach der Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, der Gewerkschaftszugehörigkeit, Fragen nach Vermögensverhältnissen, privaten Gewohnheiten, familiären Plänen, sexueller Orientierung, privaten Daten über Familienangehörige, auch Fragen bezüglich des Bekanntenkreises, intime persönliche Fragen oder die Frage nach einer allfälligen Schwangerschaft anzusehen.

c) Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren

Als Persönlichkeitsrechte, welche durch derartige Maßnahmen des Dienstgebers gefährdet werden können, kommen in Frage:

- ▶ Recht am gesprochenen Wort (z.B. durch Telefonüberwachung);
- ▶ Recht am eigenen Bild (z.B. durch Installation von Fernsehkameras);
- ▶ Recht an der Ehre (z.B. durch diskriminierende Kontrollmaßnahmen);
- ▶ Recht am Charakterbild (z.B. durch psychologische Tests);

▶ Recht am Privatleben (z.B. durch Überwachung des außerdienstlichen Verhaltens);

▶ Recht an der Intimsphäre (z.B. durch Überwachung von Sanitäräumen);

Nach dem Gesetzeswortlaut ist die Mitbestimmung des Betriebsrates, sofern die Menschenwürde berührt wird, nicht nur auf technische Kontrollmaßnahmen eingeschränkt. Es sind darunter vielmehr alle zur Überwachung von Arbeitnehmern geeigneten menschlichen Verhaltensweisen und technischen Vorrichtungen zu verstehen. Es fallen jedoch nur kollektive Maßnahmen unter den Regelungsbereich des § 96 ArbVG, nicht jede individuelle, ad hoc durchgeführte Kontrolle.

Kontrollmaßnahmen, welche die **Menschenwürde** nicht nur berühren, sondern **verletzen** und in verfassungswidriger Weise in Persönlichkeitsrechte eingreifen, sind sittenwidrig und in jedem Fall verboten, weshalb sie auch bei Zustimmung des Betriebsrates nicht zulässig ausgeübt werden können. Andererseits sind Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde nicht einmal berühren, jedenfalls auch ohne Zustimmung des Betriebsrates zulässig und fallen nicht unter den Anwendungsbereich des § 96 ArbVG. Gleiches gilt für Kontrollmaßnahmen, die gesetzlich vorgeschrieben sind (z.B. das Führen von Fahrtenbüchern oder Arbeitszeitaufzeichnungen). Sofern aber an sich zulässige Kontrollverfahren eine übersteigende Intensität aufweisen, also jenes Maß überschreiten, das für Dienstverhältnisse der betreffenden Art typisch und geboten ist, werden Persönlichkeitsrechte berührt. Daher sind derartige Maßnahmen nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

Die bloß subjektive Befürchtung der Arbeitnehmer, eine Kontrollmaßnahme könnte die Menschenwürde berühren, reicht zur Annahme einer Zustimmungspflicht des Betriebsrates nicht aus. Die geplante Kontrollmaßnahme muss vielmehr **objektiv geeignet sein, die Menschenwürde zu berühren**. Auf eine konkrete Absicht des Arbeitgebers, der damit möglicherweise gar nicht die Überwachung der Arbeitnehmer vornehmen will, kommt es jedoch nicht an. Von Bedeutung ist die objektive Eignung der Maßnahme für Kontrollzwecke.

So befand der Oberste Gerichtshof in einem Rechtsstreit betreffend eine elektronische Telefonanlage (OGH 13.6.2002, 8 Ob A 288/01 p), dass zwar grundsätzlich auf die tatsächliche Verwendung derartiger Kontrollsysteme abzustellen

len ist, jedoch, wie im konkreten Anlassfall, die installierten Programmpakete umfangreichere Anwendungen gestatten und darüber hinaus eine Unzahl von Erweiterungsmöglichkeiten besteht. Es kommt daher darauf an, ob sich die betroffenen Dienstnehmer aufgrund der Möglichkeiten, die eine derartige Telefonanlage bietet, objektiv kontrolliert bzw. überwacht fühlen können oder nicht.

Nach der genannten Entscheidung berührt die Einführung eines elektronischen Telefonkontrollsystems, das die Nummern der angerufenen Teilnehmer systematisch und vollständig den jeweiligen Nebenstellen zugeordnet erfasst, selbst dann die Menschenwürde, wenn durch Betätigen einer Taste am Telefonapparat hinsichtlich der dann besonders gekennzeichneten Gespräche die Endziffern der Rufnummer im System unterdrückt werden.

Die Abgrenzung zwischen zustimmungsfreien Kontrollmaßnahmen und solchen, die die Menschenwürde berühren oder gar verletzen, ist in der Praxis daher äußerst schwierig durchzuführen.

Dienen etwa Video- bzw. Fernsehkameras am Arbeitsplatz überwiegend der Kontrolle der Arbeitnehmer, so wird in der Regel eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer vorliegen und diese Maßnahme daher jedenfalls unzulässig sein. Würden derartige Geräte jedoch ausschließlich zur Früherkennung bzw. Abwehr von Gefahren installiert (z. B. Überwachung von Banken, Überwachung von Verkaufsräumen, um Diebstähle zu erkennen) und stellt die Kontrollmöglichkeit der Arbeitnehmer nur einen nicht beabsichtigten Nebenaspekt dar, wird eine Interessenabwägung deren Errichtung auf Basis einer Betriebsvereinbarung ermöglichen.

Die frühere Judikatur, wonach Kontrollmaßnahmen im Sinne des § 96 Abs. 1 Ziff. 3 ArbVG in Betrieben, in denen kein Betriebsrat existiert seitens des Dienstgebers nicht gesetzt werden dürfen, wurde leider durch die Bestimmung des § 10 AVRAG aufgeweicht. Demnach können derartige Kontrollmaßnahmen und technische Systeme in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers eingeführt werden. Da seitens des Arbeitgebers auf einen einzelnen Arbeitnehmer wesentlich einfacher Druck ausgeübt werden kann, erscheint diese Durchbrechung des oben erwähnten Grundsatzes aus Arbeitnehmersicht keinesfalls wünschenswert. Die Zustimmung des Arbeitnehmers kann, sofern

keine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über deren Dauer vorliegt, gleich wie eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

d) Die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkordähnlichen Prämien und Entgelten – mit Ausnahme der Heimarbeitsentgelte -, die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte

Unter **Akkordlohn** wird im weitesten Sinn ein Lohnsystem verstanden, bei dem sich das Entgelt nach der Zahl der innerhalb eines bestimmten Zeitraumes erledigten Arbeitsvorgänge richtet, während sich die Entlohnung bei Stück- und Gedinglöhnen nach bestimmten zusammenhängenden Arbeitsergebnissen (z. B. Entlohnung nach Quadratmeter geputzter Fensterfläche) orientiert. Mit akkordähnlichen Prämien und Entgelten sind in erster Linie mengenmäßig nach einem Leistungsergebnis bewertete Lohnsysteme (z. B. wird für einen Quadratmeter verlegter Fliesen ein bestimmter Zuschlag zum Grundlohn bezahlt) gemeint.

Sonstige akkordähnliche Prämien und Entgelte sind dann Gegenstand einer notwendigen Betriebsvereinbarung, wenn sie auf einer der im Gesetz aufgezählten Entgeltfindungsmethoden beruhen, wobei diesbezüglich im Zuge der letzten Novellierung (Inkrafttreten mit 6.6.2011) die Arbeits-(Persönlichkeits-)Bewertungsverfahren gestrichen wurden.

Im Gegensatz zur früheren gesetzlichen Regelung finden sich die „sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelte“ nicht mehr in der gegenständlichen Bestimmung des § 96 Ziff. 4 ArbVG, da derartige Entgelte, welche im Gegensatz zu oben genannten nicht auf objektiv nachvollziehbaren Bewertungsverfahren beruhen, nunmehr gemeinsam mit den Systemen der Gewinnbeteiligung als Inhalt einer freien Betriebsvereinbarung gem. § 97 Abs. 1 Ziff. 16 ArbVG ausgestaltet sind.

Ein objektiv nachvollziehbares Bewertungsverfahren liegt beispielsweise dann nicht vor, wenn über einen allfälligen Prämienanspruch die bloße Beurteilung durch einen Vorgesetzten entscheidet oder der Arbeitnehmer für Arbei-

ten, die vom Arbeitgeber als gut anerkannt werden, Prämien erhält. Die Einführung derartiger Entgelte bedarf nicht zwingend der Zustimmung durch den Betriebsrat.

B) Notwendige erzwingbare Betriebsvereinbarungen (ersetzbare Zustimmung)

Notwendig, aber erzwingbar sind Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in denen eine rechtlich verbindliche Regelung ohne Zustimmung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung nicht getroffen wird, aber die Zustimmung des Betriebsrates durch die Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden kann.

Dieses durch die Arbeitsverfassungsgesetz-Novelle 1986 neu geschaffene Mitbestimmungsrecht ist schwächer als das Vetorecht des Betriebsrates (§96 ArbVG, siehe vorne!), da die Schlichtungsstelle auf Antrag des Betriebsinhabers die Zustimmung des Betriebsrates ersetzen kann.

Es ist jedoch stärker als die erzwingbare Mitbestimmung (§97 Abs. 1 Ziff. 1 bis 6 a, siehe unten), da der Betriebsinhaber vor Einführung der Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrates oder die Genehmigung durch die Schlichtungsstelle erlangen muss. Die Einführung derartiger Maßnahmen durch einseitige Weisung des Dienstgebers ist daher ausgeschlossen.

Folgende Maßnahmen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der – ersetzbaren – Zustimmung des Betriebsrates:

a) Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen.

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 (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) oder Arbeitsvertrag ergeben.

Unter „Einführung“ nach dieser Gesetzesbestimmung ist nicht nur die erstmalige **Inbetriebsetzung**, sondern auch die spätere (**dauernde Verwendung**) derartiger Systeme zu verstehen. Der Begriff „System“ umfasst sowohl die ent-

sprechenden maschinellen Einrichtungen als auch die dazugehörigen Programme.

Unter „Ermittlung“ ist jegliche Datenerfassung (z.B. auch aus dem Personalakt), unter „Verarbeitung“ jegliche Verwertung dieser Daten und unter „Übermittlung“ die Weitergabe von Daten an wen auch immer zu verstehen. Daten sind dann als personenbezogen zu qualifizieren, wenn sie ausreichend individualisierbar sind, also z. B. durch Nennung des Namens oder sonstiger Kennzeichen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit einer bestimmten Person zugeordnet werden können.

Soweit die Datenerfassung und Datenverarbeitung nicht automationsunterstützt erfolgt, ist die Zustimmung des Betriebsrates nach dem Gesetzeswortlaut nicht erforderlich.

Eine Zustimmung des Betriebsrates ist nicht notwendig, wenn lediglich allgemeine Angaben zur Person (z. B. Name, Anschrift, Familienstand, Geburtsdatum) oder fachliche Voraussetzungen, etwa hinsichtlich der beruflichen Qualifikation für die konkrete Tätigkeit (Ausbildung, bisherige berufliche Tätigkeit und Ähnliches) automationsunterstützt ermittelt werden.

Ebenso liegt keine Zustimmungspflicht vor, wenn 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 (etwa Daten, welche aufgrund sozialversicherungsrechtlicher oder steuerrechtlicher Normen zu ermitteln sind, oder z. B. Gleitzeit- oder sonstige Arbeitszeitaufzeichnungen, Urlaubsevidenz und Ähnliches).

Problematisch erscheint in diesem Zusammenhang die Erwähnung von „**einzelvertraglichen Verpflichtungen**“, da ja bei großzügiger Auslegung dieses Begriffs eine Umgehung des Zustimmungsrechts des Betriebsrates dadurch möglich wäre, dass in den Einzelarbeitsvertrag zahlreiche diesbezügliche Verpflichtungen aufgenommen werden. Da es sich bei diesem Tatbestand um eine betriebsverfassungsrechtlich besonders sensible Materie handelt und das Gesetz ein sehr starkes Mitwirkungsrecht des Betriebsrates vorsieht, ist wohl eine restriktive Auslegung dieses Begriffes angebracht.

Gegen unzulässigerweise, da ohne Zustimmung des Betriebsrates oder der Schlichtungsstelle installierte Systeme kann der Betriebsrat genauso

wie der einzelne Arbeitnehmer mit Unterlassungsklage vorgehen.

Besonders hinzuweisen ist auf das Informationsrecht des Betriebsrates im Sinne des §91 Abs. 2 ArbVG, wonach der Betriebsinhaber dem Betriebsrat jedenfalls Mitteilung zu machen hat, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen auch die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Dieses Informationsrecht des Betriebsrates betrifft auch Arbeitnehmerdaten, für deren Ermittlung bzw. Verwendung eine zwingende, jedoch ersetzbare Mitbestimmung im Sinne des § 96 a ArbVG nicht vorgesehen ist.

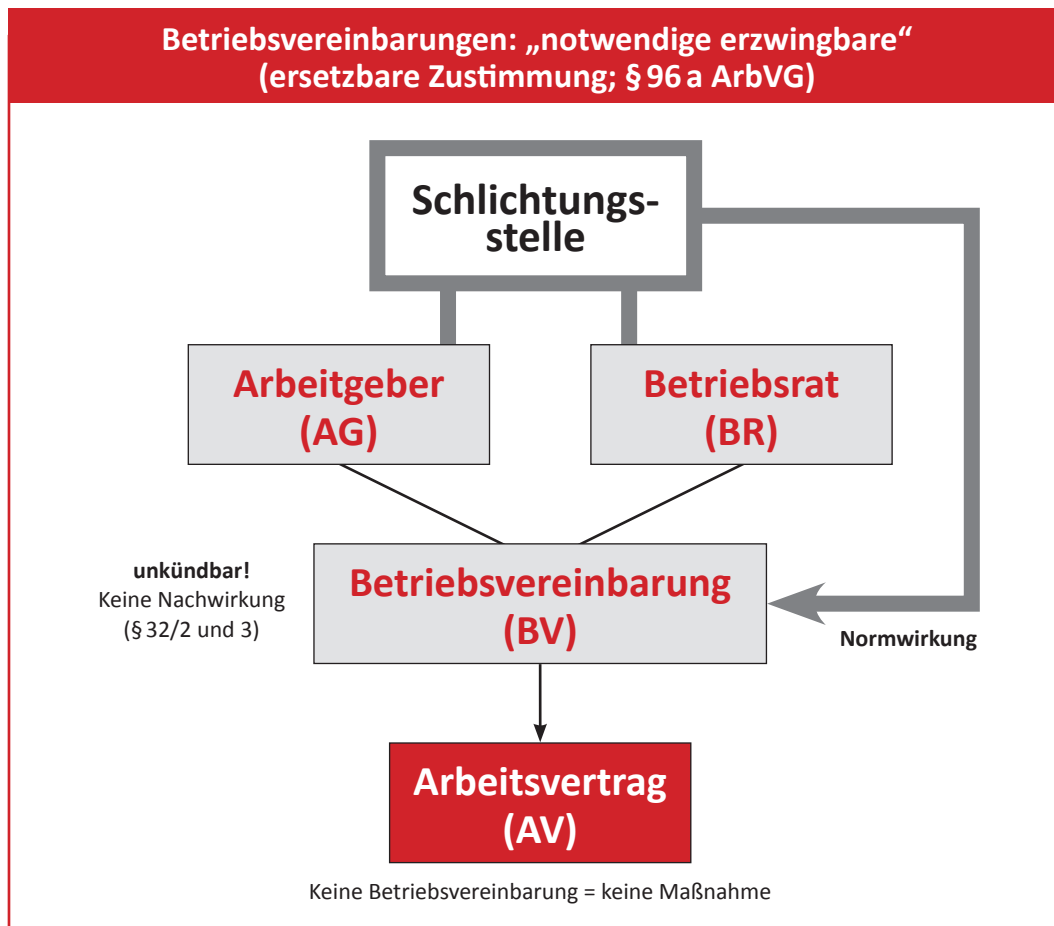
b) Die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit ihnen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind

Auch betreffend diesen Regelungsgegenstand ist unter „**Einführung**“ auch die weitere **Anwendung oder Änderung bestehender Systeme** zu verstehen. Voraussetzung ist jedoch jedenfalls eine systematische Personalbeurteilung, d.h.,

dass etwa die bloß punktuelle Befragung von Vorgesetzten betreffend ihre Mitarbeiter nicht unter dieses Mitbestimmungsrecht fällt. Personalbeurteilungssysteme sind dann planmäßig, wenn nach einem bestimmten Konzept geordnete Bewertungen von Arbeitnehmern durchgeführt werden, deren Grundlage zur Beurteilung des Arbeitnehmers geeignete Daten sind (z.B. Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Selbstständigkeit, Risikobereitschaft, Arbeitsmenge, Fehlerquoten).

Da jede Personalbeurteilung, welche für die weitere Laufbahn des Arbeitnehmers entscheidend sein kann, auch subjektive Eindrücke des Beurteilenden enthält, soll nach dieser Gesetzesbestimmung der Betriebsrat in der Lage sein, an der Optimierung derartiger Beurteilungssysteme zwingend mitzuwirken.

Vom Regelungsinhalt dieser Gesetzesbestimmung wäre etwa auch die systematische Einführung von Mitarbeitergesprächen erfasst. Darunter versteht man eine in regelmäßigen Abständen durchgeführte Beurteilung eines Arbeitnehmers durch einen Vorgesetzten, anhand exakt vorgegebener Kriterien, wobei Potenziale erkannt und Ziele festgelegt werden sollen.



Sollten im Zuge derartiger Mitarbeitergespräche jedoch **Fragebögen** vorgesehen sein, welche vom Mitarbeiter selbst auszufüllen sind, so würde dies das oben erwähnte Mitwirkungsrecht im Sinne einer zustimmungspflichtigen Maßnahme gemäß § 96 Abs. 1 Ziff. 2 auslösen.

Nach dem Gesetzeswortlaut sind nicht alle Personalbeurteilungssysteme zustimmungspflichtig, sondern die Mitbestimmungsunterworfenheit hängt von der Natur der Daten ab, welche dadurch erhoben werden sollen. Werden lediglich Daten erhoben, die durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind, so ist die Einführung derartiger Systeme grundsätzlich mitbestimmungsfrei. Hierunter wären etwa Daten zu verstehen, ohne deren Verwendung die Eignungsprüfung des Arbeitnehmers für den derzeitigen oder konkret ins Auge gefassten Arbeitsplatz nicht möglich ist. Das sind solche Daten, ohne deren Erhebung in der Folge die betriebliche Arbeitsleistung in ihrem Ergebnis oder in ihrer Effizienz drastisch beeinträchtigt wäre. Daten im Zusammenhang mit unsicheren oder erst in späterer Zukunft geplanten Verwendungen, auch wenn diese Verwendungen allenfalls durch den Dienstvertrag gedeckt sein mögen, sind nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt und daher zustimmungspflichtig. Dies wären etwa Eignungstests für andere als die bisherige Verwendung oder ins Auge gefasste aufgabenorientierte Förderungen oder leistungsorientierte Beförderungen.

C) Erzwingbare Betriebsvereinbarungen

Erzwingbar sind Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer Vereinbarung die Anrufung einer außerbetrieblichen **Schlichtungsstelle** zulässt (§ 97 Abs. 1 Ziff. 1 bis 6a ArbVG). Erzwingbar durch Entscheidung der Schlichtungsstelle sind Betriebsvereinbarungen allerdings nur, „insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt.“

In diesen Fällen ist eine generelle Regelung mit normativer Wirkung zwar ebenfalls – wie bei den zustimmungspflichtigen Maßnahmen – nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich, doch kann, wenn es zu keiner Einigung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat kommt, jeder der beiden Streitparteien die Schlichtungsstelle zur Vermittlung bzw. Entscheidung anrufen, wobei

die Entscheidung der Schlichtungsstelle als Betriebsvereinbarung gilt.

Im Unterschied zu den notwendigen, erzwingbaren Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 96 a Abs. 1 ArbVG kann bei diesen Regelungsinhalten der Dienstgeber jedoch in der Regel im Falle des Nichtvorliegens einer Betriebsvereinbarung im Zuge seines Weisungsrechtes Anordnungen treffen.

Gegenstand einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung können sein:

- ▶ allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln;
- ▶ Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind;
- ▶ Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse nach dem betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz;
- ▶ 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 oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Ziff. 1-6 ArbVG, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt (sogenannter „Sozialplan“). Dieses Mitbestimmungsrecht ist in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, nicht anzuwenden (§ 97 Abs. 3, 2. Fall ArbVG);
- ▶ Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
- ▶ Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
- ▶ Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer durch Arbeit im Sinne des Artikel VII des Nachtschwerarbeitsgesetzes, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.

D) Freiwillige (fakultative) Betriebsvereinbarungen

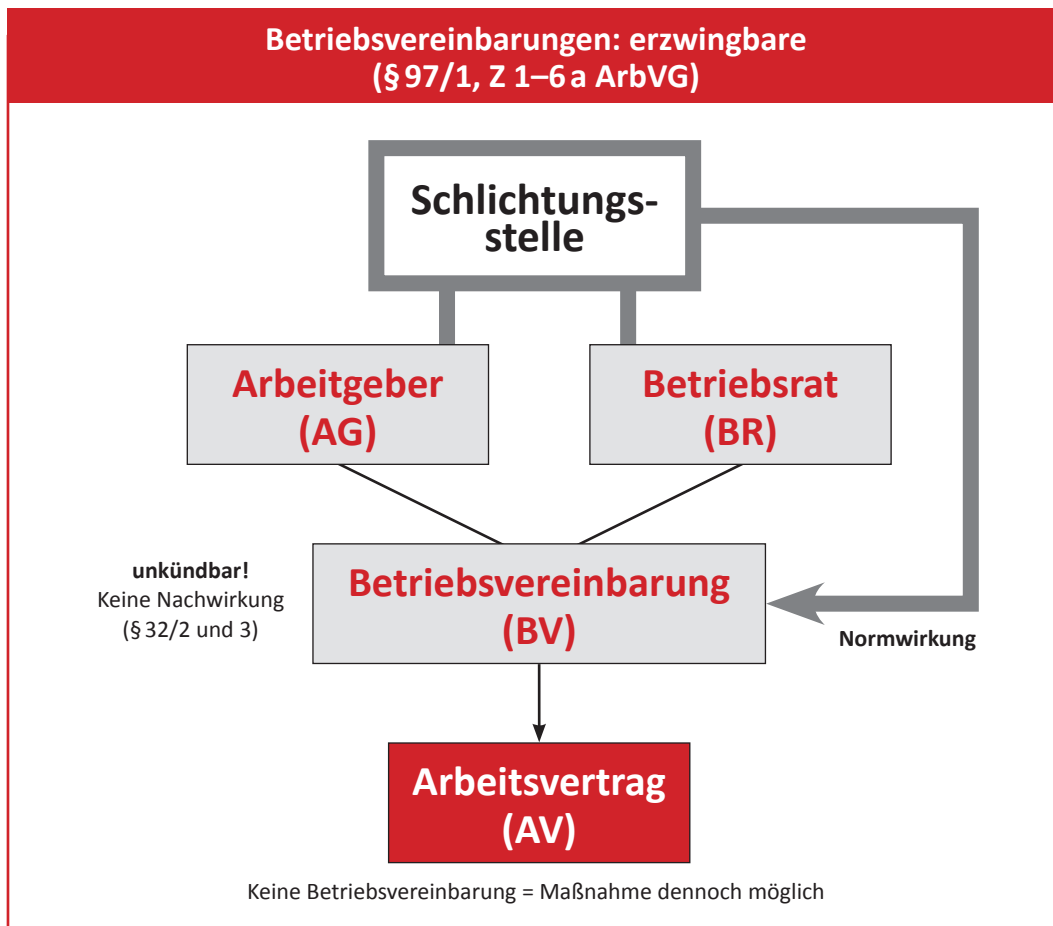
Derartige Betriebsvereinbarungen können in allen Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist, abgeschlossen werden. Ihr Abschluss ist aber weder durch den Betriebsrat noch durch den Betriebsinhaber erzwingbar.

Gegenstand derartiger freiwilliger Betriebsvereinbarungen können sein:

- ▶ Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen (gilt nicht in Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, § 97 Abs. 3 1. Fall ArbVG);
- ▶ Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer;
- ▶ Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
- ▶ Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
- ▶ Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen erforderlichen Zeit-

raum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;

- ▶ Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;
- ▶ Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
- ▶ betriebliches Vorschlagswesen;
- ▶ Gewährung von Zuwendungen aus besonderen 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 Ziff. 4 fallen;
- ▶ Somit nur Prämien und Entgelte, die nicht als Akkord-, Stück- und Gedinglöhne oder als auf den im Gesetz aufgezählten Entgeltfindungsmethoden beruhende akkordähnliche Prämien und Entgelte anzusehen sind;
- ▶ Maßnahmen zur Sicherung der von den Arbeitnehmern eingebrachten Gegenstände;
- ▶ betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen; ausgenommen jene nach Ziff. 18 a (siehe nächster Punkt);



▶ Errichtung von und Beitritt zu Pensionskassen; Verpflichtungen des Arbeitgebers und Rechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, die sich daraus ergeben; Art und Weise der Zahlung und Grundsätze über die Höhe jener Beträge, zu deren Entrichtung sich der Arbeitnehmer verpflichtet; Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung von Pensionskassen; Auflösung von und Austritt aus Pensionskassen und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen;

▶ Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung, Verpflichtungen des Arbeitgebers und Rechte der Versicherten, die sich daraus ergeben, Art und Weise der Zahlung und Grundsätze über die Höhe jener Prämie, zu deren Entrichtung sich der Arbeitnehmer verpflichtet, Mitwirkung der Versicherten, Beendigung des Versicherungsvertrages und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen;

▶ Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;

▶ betriebliches Beschwerdewesen;

▶ Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall;

▶ Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

▶ Feststellung der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches für den Betrieb im Sinne des § 9 Abs. 3 ArbVG (bedeutsam für die Frage der Anwendbarkeit von Kollektivverträgen);

▶ Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 62b ArbVG);

▶ Maßnahmen im Sinne der §§ 96 Abs. 1 und 96a Abs. 1 ArbVG (gemeint sind Maßnahmen, welche kein zwingendes Mitwirkungsrecht im Sinne der genannten Gesetzesbestimmungen auslösen);

▶ Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;

▶ Festlegung von Rahmenbedingungen für die in § 47 Abs. 3 BMSVG vorgesehene Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach dem BMSVG.

7. Sogenannte „freie“ Betriebsvereinbarungen

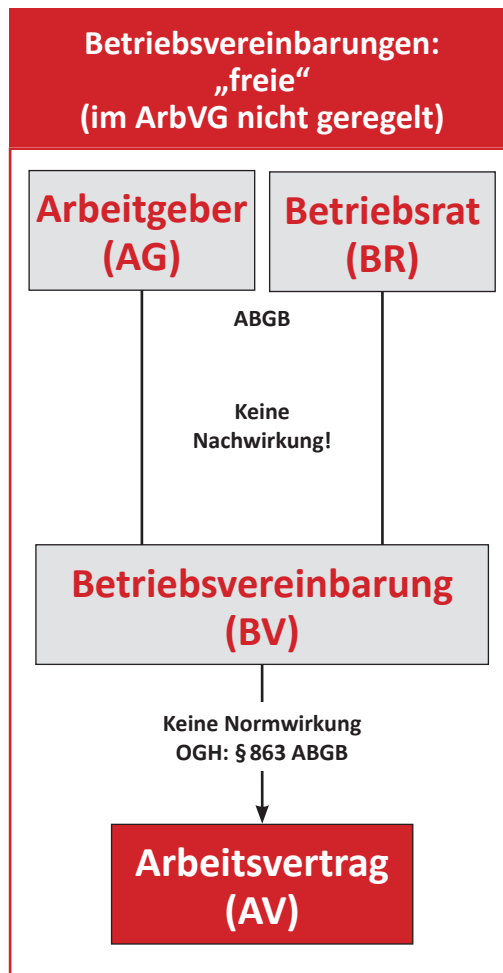
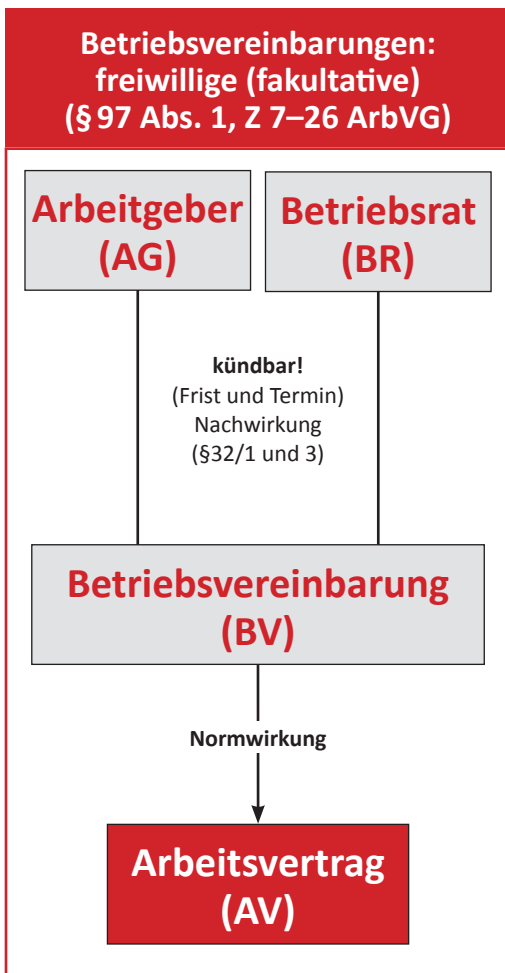
Darunter versteht man Vereinbarungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat, welche Inhalte betreffen, die weder durch Gesetz noch durch Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung zur Regelung übertragen wurden. Derartige Vereinbarungen haben nicht die normative Wirkung einer „echten“ Betriebsvereinbarung nach dem ArbVG; sie sind sowohl hinsichtlich ihres Zustandekommens als auch hinsichtlich ihrer Rechtswirkungen nach allgemeinen bürgerlich rechtlichen Grundsätzen zu beurteilen. Nach herrschender Rechtsprechung kommt derartigen „freien“ Betriebsvereinbarungen insofern rechtliche Bedeutung zu, als sie die Grundlage für einzelvertragliche Vereinbarungen bilden. Sie werden als „**Vertragsschablonen**“ angesehen, welche quasi als Vorlage für einzelvertragliche Vereinbarungen dienen. Derartige freie Betriebsvereinbarungen können nur insofern Rechtswirkung entfalten, als sie Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages werden.

Eine Ergänzung der Einzelarbeitsverträge durch derartige Vereinbarungen kommt dann zustande, wenn der Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Inhalt der „freien“ Betriebsvereinbarung in den Einzelarbeitsvertrag transformieren. Dies kann ausdrücklich, etwa durch schriftliche oder mündliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschehen, aber auch stillschweigend, etwa dadurch, dass sich beide Vertragsteile an den Inhalt dieser Vereinbarung halten und dadurch konkludent zum Ausdruck bringen, diese Vereinbarung einzelvertraglich anwenden zu wollen. Ist der Inhalt einer derartigen „freien“ Betriebsvereinbarung auf diesem Weg Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages geworden, so kann eine Änderung nur mit Zustimmung von Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber vorgenommen werden.

Beispiele für „freie“ Betriebsvereinbarungen:

- ▶ innerbetriebliches Lohnschema;
- ▶ 15. Monatsbezug;
- ▶ Gefahrenzulage;
- ▶ Vergütung für Rufbereitschaft.

Vor allem in Betrieben, in welchen weder ein Kollektivvertrag oder eine Satzung noch ein



Mindestlohntarif normativ zur Anwendung kommt, werden häufig „Betriebsvereinbarungen“ abgeschlossen, welche sämtliche wesentlichen Bereiche des Arbeitsverhältnisses, ähnlich einem Kollektivvertrag, regeln.

Es kommt in derartigen oft als „Dienststörung“ bezeichneten Vereinbarungen häufig zu einer inhaltlichen Vermengung von „echten“ Betriebsvereinbarungen im Sinne der §§ 96, 96a und 97 ArbVG und sogenannten „freien“ Betriebsvereinbarungen.

In diesem Fall muss man nach den jeweiligen Regelungsinhalten differenzieren und diese dann dem jeweiligen Typ der Betriebsvereinbarung zuordnen. Es sind daher die Bestandteile, welche als echte Betriebsvereinbarungen anzusehen sind, nach den Bestimmungen des ArbVG zu beurteilen, jene die als freie Betriebsvereinbarung anzusehen sind, nach allgemeinen vertragsrechtlichen Grundsätzen.

8. Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen – Nachwirkung

Die Frage der Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen, insbesondere die Möglichkeit,

diese zu beenden, ist je nach Typ der Betriebsvereinbarung völlig unterschiedlich.

Allen Arten von Betriebsvereinbarungen gemeinsam ist die Möglichkeit einer **einvernehmlichen Auflösung** sowie einer **Befristung**. In letzterem Fall endet die Geltung der Betriebsvereinbarung durch Ablauf der vereinbarten Zeit. Vor deren Ablauf können befristet abgeschlossene Betriebsvereinbarungen nur einvernehmlich oder aus besonderen Gründen, wie Wegfall der für den Abschluss maßgebenden Voraussetzungen bzw. Rechtsgrundlagen, vorzeitig aufgelöst werden.

Die einseitige **Kündigung von Betriebsvereinbarungen** ist nach dem ArbVG nur eingeschränkt möglich.

Gemäß § 32 Abs. 1 ArbVG können Betriebsvereinbarungen, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Von dieser grundsätzlichen Kündigungsbestimmung gibt es jedoch folgende **Ausnahmen**:

► Betriebsvereinbarungen über **zustimmungspflichtige Maßnahmen** (§ 96 ArbVG) können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der beiden Vertragspartner ohne Bindung an eine Kündigungsfrist oder einen Kündigungstermin **jederzeit gekündigt** werden;

► Betriebsvereinbarungen über zustimmungspflichtige Maßnahmen mit **ersetzbarer Zustimmung** (§ 96a ArbVG) und sogenannte „**erzwingbare**“ Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Ziff. 1–6a ArbVG) können **nicht gekündigt** werden, sondern nur einvernehmlich aufgelöst oder durch Entscheidung der Schlichtungsstelle aufgehoben werden.

Strittig ist, ob die vertragliche Vereinbarung einer **autonomen Kündigungsklausel** in derartigen Betriebsvereinbarungen zulässig ist. Diesbezüglich existiert keinerlei höchstgerichtliche Judikatur.

Befürworter einer derartigen Möglichkeit führen die grundsätzliche Vertragsfreiheit im österreichischen Zivilrecht ins Treffen. Dem kann jedoch entgegengehalten werden, dass diese Vertragsfreiheit gerade bei Abschluss von Betriebsvereinbarungen äußerst eingeschränkt ist. Weiters kann man entgegenhalten, dass der Gesetzgeber in § 32 Abs. 2 ArbVG ausdrücklich normiert, dass derartige Betriebsvereinbarungen nicht gekündigt werden können, was natürlich logisch damit erklärbar ist, dass nicht nur der Abschluss derartiger Betriebsvereinbarungen, sondern auch deren Abänderung oder Aufhebung von jedem der Vertragsteile über die Schlichtungsstelle erzwungen werden kann.

Es ist daher vorsichtshalber davon auszugehen, dass eine derartige Kündigungsklausel in einer Betriebsvereinbarung nicht rechtswirksam ist und es sollten derartige Betriebsvereinbarungen, im Falle von Bedenken seitens des abschließenden Betriebsrates, nach Möglichkeit befristet abgeschlossen werden.

Die **Kündigung** einer Betriebsvereinbarung ist nur rechtswirksam, wenn Sie **schriftlich** erfolgt. Kündigt der Betriebsrat, muss die Kündigung von dem zur Vertretung gegenüber dem Betriebsinhaber berechtigten Funktionär, in der Regel vom Betriebsratsvorsitzenden, unterzeichnet sein.

Eine sogenannte **Nachwirkung** entfalten **nur freiwillige** Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziff. 7 – 26 ArbVG, wenn diese **durch Kündigung erloschen** sind.

Diesfalls bleiben die Rechtswirkungen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor dem Erlöschen durch sie erfasst waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht eine neue Betriebsvereinbarung wirksam oder mit dem betroffenen Arbeitnehmer nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbstständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles (§ 31 Abs. 4–7 ArbVG) kann eine solche Einzelvereinbarung zum Nachteil des Arbeitnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbstständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme abgeschlossen werden.

Eine Ausnahme von der Nachwirkung freiwilliger Betriebsvereinbarungen bilden solche im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziff. 18 a (Errichtung von und Beitritt zu Pensionskassen usw.) und Ziff. 18 b (Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung usw.).

Eine Kündigung derartiger Betriebsvereinbarungen erfasst überhaupt nur Arbeitsverhältnisse, die nach dem Kündigungstermin begründet werden. Für zuvor begründete Dienstverhältnisse wirkt diese Betriebsvereinbarung nach dem Gesetzeswortlaut nicht nur nach, sondern ist auch weiterhin normativ anwendbar, weshalb verschlechternde einzelvertragliche Vereinbarungen nicht rechtswirksam sind.

Betriebsvereinbarungen, deren Rechtswirkungen durch Zeitablauf oder einvernehmliche Auflösung enden, entfalten keinerlei Nachwirkung. Weiters ist eine Nachwirkung von zustimmungspflichtigen Maßnahmen, zustimmungspflichtigen Maßnahmen mit ersetzbarer Zustimmung und erzwingbaren Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen, bei den beiden letztgenannten auch dann, wenn eine autonome Kündigungsklausel vereinbart wurde und die Betriebsvereinbarung durch Kündigung erloschen ist.

Ebenso wie der Abschluss oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung ist auch deren Beendigung im Betrieb kundzumachen bzw. sind die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verständigen.

9. Kompetenz zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Im Sinne der Kompetenzabgrenzung des § 113 ArbVG liegt die Befugnis zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen grundsätzlich beim **Betriebsrat** als zentralem Organ der betrieblichen Arbeitnehmermitbestimmung. Ist für Arbeiter und Angestellte ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet, liegt die Abschlussbefugnis bei diesem.

In Betrieben, in denen ein **Betriebsausschuss** errichtet ist, kommt diesem die Kompetenz zum Abschluss, der Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen zu, sofern deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuss vertretenen Arbeitnehmergruppen erfasst.

Dem **Zentralbetriebsrat** kommt die grundsätzliche Kompetenz zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen über die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse nach dem betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (§ 97 Abs. 1 Ziff. 1b) zu.

Weiters können Betriebsrat oder Betriebsausschuss dem Zentralbetriebsrat mit dessen Zustimmung ihre Abschlusskompetenz im Sinne des § 114 Abs. 1 ArbVG **übertragen**.

Sofern Betriebsvereinbarungen die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens betreffen und in denen eine einheitliche Vorgangsweise des Konzerns, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt, kann der Zentralbetriebsrat der **Konzernvertretung** mit deren Zustimmung die Ausübung seiner eigenen und ihm übertragenen Befugnisse übertragen. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so kann der einzelne Betriebsrat bzw. Betriebsausschuss eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen. Diesfalls kann die Konzernvertretung jedoch nur dann tätig werden, wenn die Kompetenzübertragung durch zumindest 2 Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) erfolgt ist.

Derartige Beschlüsse im Hinblick auf eine Kompetenzübertragung sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

10. Betriebsübergang

Die Geltung von Betriebsvereinbarungen wird durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber grundsätzlich nicht berührt. Auch die normale oder vorzeitige Beendigung der Funktionsperiode jenes Betriebsrates, der die Vereinbarung als Vertragspartner auf Arbeitnehmerseite abgeschlossen hat, ist

für die Weitergeltung der Betriebsvereinbarung nicht von Bedeutung.

Aufgrund der EU-Betriebsübergangsrichtlinie wurden die österreichischen Rechtsnormen entsprechend angepasst. Die Rechtsgrundlage stellt insbesondere das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (BGBl 459/93) – AVRAG dar. Auch im Arbeitsverfassungsgesetz wurden entsprechende Anpassungen vorgenommen.

Die Rechtslage beim Betriebs(teil)übergang ist relativ komplex und wird im Rahmen dieses Arbeitsbehelfes nur insoweit behandelt, als unmittelbar arbeitsverfassungsrechtliche Normen betroffen sind.

Die schematischen Darstellungen auf Seite 30 zeigen die typischen Fallkonstellationen von Betriebs- bzw. Betriebsteilübergängen.

Grundsätze der betrieblichen Interessenvertretung

Hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben der Betriebsinhaber einerseits und die Arbeitnehmer des Betriebes andererseits grundsätzlich unterschiedliche Interessen:

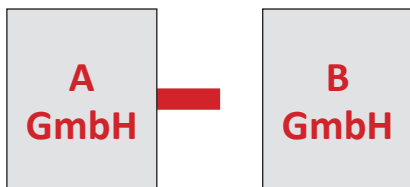
Der Betriebsinhaber ist daran interessiert, die Kosten, die bei der betrieblichen Produktion oder Dienstleistung auftreten, möglichst gering zu halten und damit den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens (den Gewinn) zu optimieren. Darüber hinaus hat der Betriebsinhaber das Interesse, möglichst frei über den Einsatz der Arbeitskräfte zu verfügen und nur so lange und in jenem Ausmaß Arbeitnehmer zu beschäftigen, wie es dem betrieblichen Bedarf und der kostengünstigen Verwertung der Produktionsfaktoren (wozu auch die Arbeitskraft der Menschen gehört, die im Betrieb arbeiten) entspricht.

Demgegenüber haben die Arbeitnehmer das Interesse, ein möglichst hohes Einkommen durch die Arbeitsleistung zu erzielen, persönliche Bedürfnisse und Freizeitbedürfnisse mit der Arbeit zu vereinbaren, die Arbeit unter möglicher Schonung der Gesundheit zu erbringen, den Arbeitsplatz möglichst gesichert zu haben und das Entgelt in möglichst vielen Fällen auch ohne Arbeitsleistung zu beziehen (Krankheit, Urlaub, wichtige persönliche Hinderungsgründe usw.).

Dieser Interessengegensatz hängt nicht von der subjektiven Einstellung und Haltung einzelner Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ab, er ist durch die Konstruktion des Arbeitsverhältnisses und

AVRAG – ArbVG (Betriebsübergang)

Fall A: Inhaberwechsel



Betriebsidentität

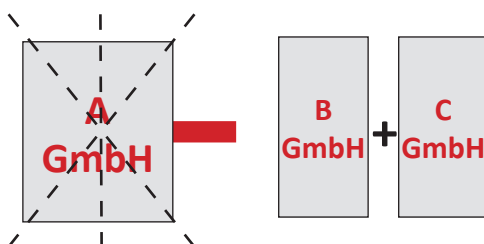
- ▶ Betriebsrat (BR) bleibt bestehen
- ▶ Betriebsvereinbarung (BV) bleibt bestehen

Fall B: Verselbstständigung eines Betriebsteiles



- ▶ Betriebsrat (BR): Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches § 62 b ArbVG
- ▶ Betriebsvereinbarung (BV): Weitergeltung § 31 (5) ArbVG

Fall C: Betriebsspaltung



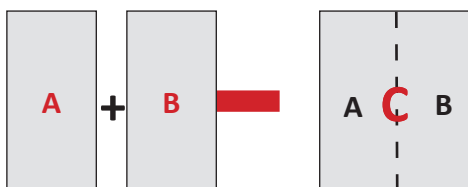
- ▶ Betriebsrat (BR): § 62 b (3) ArbVG; Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches; keine vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer (4 Monate; mit BV bis Ende der Funktionsperiode; längstens bis Neuwahl in GmbH B oder C)
- ▶ Betriebsvereinbarung (BV): Weitergeltung § 31 (4 und 5) ArbVG

Fall D: Betriebsaufnahme



- ▶ Betriebsrat (a): Tätigkeitsdauer vorzeitig beendet § 62 Z 1 ArbVG BR von B zuständig
- ▶ Betriebsvereinbarung (BV): gelten weiter für AN von a, sofern in B keine Regelungen durch BV (u. U. auch schlechtere) bestehen § 31 (7) ArbVG

Fall E: Neubildung



- ▶ Betriebsrat (BR): § 62 c ArbVG – einheitlicher BR (BR A + BR B) bis Neuwahl; längstens 1 Jahr
- ▶ Betriebsvereinbarung (BV): Weitergeltung § 31 (6) ArbVG

die auf der abhängigen Arbeitsleistung aufgebauten Wirtschaftsordnung bedingt.

Aufgrund dieser Gegebenheiten besteht zwischen den einzelnen Arbeitnehmern unabhängig von ihrer subjektiven vertraglichen oder persönlichen Situation durch die gleichartige rechtliche, wirtschaftliche und soziale Lage eine Interessengemeinschaft. Das Arbeitsverfassungsgesetz gibt der Arbeitnehmerschaft des Betriebes eine rechtliche Organisation und verleiht ihr eine Reihe von Aufgaben und Befugnissen.

Aufgabe der Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes ist es, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern (§ 38 ArbVG).

Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes (§ 39 Abs. 1 ArbVG).

Mit dieser Erklärung bringt das Arbeitsverfassungsgesetz zum Ausdruck, dass es vom Vorhandensein natürlicher Interessengegensätze im Betrieb ausgeht, sich aber deren Austragung und Ausgleich in rechtlich geordneten Bahnen zum Ziel setzt, ohne die bestehende Aktionsfreiheit bei der Interessenvertretung rechtlich zu beschränken.

Die sozialpolitische Zielsetzung, die dem gesamten Arbeitsrecht zugrunde liegt, ist auch für das Betriebsverfassungsrecht bestimmend: In erster Linie geht es um den Schutz der in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit Beschäftigten.

Darüber hinaus gilt es, durch die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft die Macht des Unternehmers einzuschränken und Entscheidungsgrundlagen im Betrieb auf eine breitere, demokratische Basis zu stellen. Allerdings: Die Betriebsführung (und die Verantwortung dafür!) verbleibt trotz der gesetzlichen Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer dem Betriebsinhaber. Die Organe der Arbeitnehmerschaft sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbstständige Anordnungen einzugreifen. Sie haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen (§ 39 Abs. 3 ArbVG).

Zusammenarbeit Betriebsrat – Gewerkschaft (Arbeiterkammer)

Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene, die Gewerkschaft bzw. die Arbeiterkammer vertritt jene Interessen der Arbeitnehmer, die über einzelne Betriebe und Unternehmen hinausgehen. Trotz dieser unterschiedlichen Aufgabenstellung und trotz der rechtlichen Trennung ist zwischen diesen Interessenvertretungen eine ständige Zusammenarbeit notwendig, weil die meisten Anliegen der Arbeitnehmer nicht nur auf eine Ebene allein (betrieblich oder überbetrieblich) beschränkt bleiben und weil eine Verbindung betrieblicher Probleme mit generellen gesellschaftlichen Anliegen der Arbeitnehmerschaft einerseits sowie die Einwirkung allgemein interessenpolitischer Vorstellungen auf den einzelnen Betrieb andererseits ständig zu beobachten ist. Daher sieht das Arbeitsverfassungsgesetz vor, dass die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer (Gewerkschaften und Arbeiterkammern) vorgehen sollen.

Zur Ermöglichung einer wirksamen Zusammenarbeit ist das Zugangsrecht der Gewerkschaften (Arbeiterkammern) zu den Betrieben gesetzlich verankert.

Dieses Zutrittsrecht ist in allen Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat (oder ein anderes Organ der Arbeitnehmerschaft) die Beratung oder Unterstützung durch die Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer im Betrieb wünscht, gegeben. Insbesondere hat der Betriebsrat auch das Recht, Vertreter der überbetrieblichen Interessenvertretungen zu den periodischen Beratungen zwischen Betriebsrat und Unternehmer beizuziehen, sofern über Betriebsänderungen oder ähnliche wichtige Angelegenheiten von erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer beraten werden soll.

TEIL II

BETRIEBSVERFASSUNG

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Geltungsbereich

Der II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, der die Bestimmungen über die Betriebsverfassung enthält, gilt grundsätzlich für Betriebe aller Art.

Ausgenommen sind:

- ▶ Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, sofern sie nicht Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände oder der Gemeinden sind;
- ▶ die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden;
- ▶ die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten, sofern für sie die Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes gelten;
- ▶ die privaten Haushalte.

2. Betriebsbegriff

Als Betrieb gilt nach dem Gesetz jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb deren eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

Entscheidendes Merkmal eines Betriebes im Sinne des ArbVG ist die **organisatorisch-technische Einheit**. Diese Einheit muss ein gewisses Mindestmaß an Selbstständigkeit haben. Auch das Ergebnis des Arbeitsvorganges dieser Einheit muss eine, wenn auch beschränkte, Abgeschlossenheit oder Unabhängigkeit von anderen Betriebsvorgängen aufweisen. Andere Kriterien, wie die Rechtsform, der Firmensitz, die Zusammenfassung der Verwaltung in einer Zentralstelle usw., sind für den Betriebsbegriff nicht von Bedeutung. Dagegen kann die räumliche Entfernung von Arbeitsstätten in Zweifelsfällen für das

Vorliegen eines Betriebes im Sinne des ArbVG eine wesentliche Rolle spielen.

Um die mit dem Betriebsbegriff zusammenhängenden Schwierigkeiten und Unsicherheiten möglichst ausschalten zu können, sieht das ArbVG ein eigenes Feststellungsverfahren vor: **Das Arbeits- und Sozialgericht hat aufgrund einer Klage festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Gesetzes vorliegt.** Die Klage kann vom Betriebsrat, weiters von so vielen wahlberechtigten Arbeitnehmern, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, und bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses auch vom Betriebsinhaber gestellt werden.

Auch die Gewerkschaften und Arbeiterkammern sind zur Klage beim Arbeits- und Sozialgericht berechtigt.

Unter bestimmten Voraussetzungen können auch Arbeitsstätten, die nicht alle Merkmale eines selbstständigen Betriebes aufweisen, einem solchen gleichgestellt und damit auch in diesen Arbeitsstätten eigene Betriebsräte gewählt werden. Die Voraussetzungen für eine Gleichstellung durch das Arbeits- und Sozialgericht sind, dass

- ▶ in der Arbeitsstätte dauernd mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind,
- ▶ die Arbeitsstätte vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt ist und
- ▶ die Arbeitsstätte hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt.

Diese Voraussetzungen könnten zum Beispiel bei einer abgelegenen Großbaustelle von längerer Dauer oder bei einem relativ selbstständigen größeren Filialbetrieb gegeben sein.

Die Klage auf Gleichstellung ist beim Arbeits- und Sozialgericht zu stellen.

Klagsberechtigt sind in diesem Verfahren der Betriebsrat, mindestens so viele Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige Gewerkschaft oder Arbeiterkammer.

3. Arbeitnehmerbegriff

Hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereichs enthält das Arbeitsverfassungsgesetz einen spezifischen Arbeitnehmerbegriff:

Arbeitnehmer im Sinn des II. Teils dieses Gesetzes sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters.

Beschäftigung im Betrieb ist nicht gleichzusetzen mit faktischer Betätigung im Betrieb. Unterbleibt die faktische Arbeitsleistung zum Beispiel wegen Krankheit, Urlaub, Karenzurlaub oder Ableistung des Präsenzdienstes, so sind die betreffenden Personen dennoch Arbeitnehmer im Sinn des ArbVG. Unerheblich ist auch, welcher Rechtstitel dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegt.

Ja, es kann sogar jegliche Rechtsgrundlage fehlen. Auch eine Person, die einen nichtigen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, ist Arbeitnehmer im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne. So ist zum Beispiel ein ohne Beschäftigungsgenehmigung – also gesetzwidrig – im Betrieb beschäftigter Ausländer trotzdem Arbeitnehmer nach dem ArbVG.

Als Arbeitnehmer gelten aber nicht:

▶ in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist (z. B. Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft, Geschäftsführer einer GmbH);

▶ leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht; diese Ausnahme ist aber eng zu verstehen; darunter fallen nur Personen, die zumindest auf einem Teilgebiet der Betriebsführung echte Unternehmerfunktion haben. Auf Titel oder Rangbezeichnung kommt es nicht an. Auch die Prokura gibt dem Prokuristen nicht in jedem Fall maßgebenden Einfluss auf die Betriebsführung. Sie kann mit Beschränkungen verknüpft sein, sodass kein maßgebender Einfluss auf die Betriebsführung angenommen werden kann;

▶ Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;

▶ Personen, die in Vollziehung einer Haftstrafe oder dergleichen beschäftigt werden;

▶ Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;

▶ Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden (z. B. Volontäre, Ferialpraktikanten).

B. ORGANE DER ARBEITNEHMERSCHAFT

Die Arbeitnehmerschaft, also die Gesamtheit der im Betrieb beschäftigten Personen, ist der eigentliche Träger der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse. Ausgeübt werden diese Aufgaben und Befugnisse durch die gesetzlich vorgesehenen Organe. Das Arbeitsverfassungsgesetz kennt folgende Organe der Arbeitnehmerschaft:

Im Betrieb:

- ▶ die Betriebsversammlung (bzw. Gruppenversammlungen von Arbeitern und Angestellten);
- ▶ die Betriebshauptversammlung;
- ▶ die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl;
- ▶ die Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten (bzw. ein gemeinsamer Betriebsrat, wenn eine der beiden Arbeitnehmergruppen weniger als fünf Beschäftigte aufweist oder wenn beide Gruppen die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates beschließen);
- ▶ der Betriebsausschuss;
- ▶ die Rechnungsprüfer;
- ▶ die Jugendversammlung;
- ▶ der Jugendvertrauensrat.

Auf Unternehmensebene:

- ▶ die Betriebsräteversammlung;
- ▶ der Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl;
- ▶ der Zentralbetriebsrat;
- ▶ die Rechnungsprüfer;
- ▶ die Jugendvertrauensräteversammlung;
- ▶ der Zentraljugendvertrauensrat.

Auf Konzernebene:

- ▶ Konzernvertretung;
- ▶ Konzernjugendvertretung.

Das Gesetz unterscheidet im Organisationsrecht der Arbeitnehmerschaft nach den Begriffen **Betrieb – Unternehmen – Konzern**.

Unter einem **Betrieb** ist die technisch-organisatorische Einheit zur Erbringung bestimmter Produktions- oder Dienstleistungsergebnisse zu verstehen, unter einem **Unternehmen** die rechtliche Einheit, innerhalb derer eine natürliche oder juristische Person bestimmte wirtschaftliche Ziele anstrebt, unter einem **Konzern** die wirtschaftliche Zusammenfassung mehrerer

rechtlich selbstständiger Unternehmen unter einheitlicher Leitung.

Die Kompetenzaufteilung unter den verschiedenen Organen der Arbeitnehmerschaft ist so geregelt, dass grundsätzlich die Betriebsräte die Mitwirkungsrechte auf betrieblicher Ebene wahrnehmen sollen und nur dann andere Organe der Arbeitnehmerschaft mit bestimmten Mitwirkungsbefugnissen betraut sind, wenn dies entweder zur einheitlichen Vorgangsweise der Arbeitnehmerschaft im Betrieb, Unternehmen oder Konzern notwendig ist oder wenn die Betriebsräte dem Zentralbetriebsrat oder dieser der Konzernvertretung bestimmte Befugnisse übertragen.

Die Mitwirkungsrechte im personellen und sozialen Bereich, wie zum Beispiel beim allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutz oder bei der Arbeitszeiteinteilung, kommen aber prinzipiell den Betriebsräten zu.

Organe der Arbeitnehmerschaft sind in jedem Betrieb zu bilden, in dem dauernd mindestens fünf Arbeitnehmer über 18 Jahren beschäftigt werden. Nicht mitzuzählen sind Heimarbeiter. Unabhängig von dieser Arbeitnehmerzahl sind Organe der Jugendvertretung zu errichten, wenn im Betrieb dauernd mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Die Arbeitnehmerzahl eines Betriebes ist für die Organisation der Betriebsvertretung der Arbeitnehmerschaft in zweifacher Hinsicht bedeutsam. Einmal hinsichtlich der Frage, ob überhaupt ein Betriebsrat zu wählen ist. Zum anderen aber auch dafür, aus wie vielen Mitgliedern sich der Betriebsrat zusammensetzt.

Für die Errichtung bzw. Bildung der betriebsverfassungsrechtlichen Organe ist auch entscheidend, wie viele Arbeiter bzw. Angestellte im Betrieb beschäftigt sind. Das Betriebsverfassungsrecht regelt die Gruppenzugehörigkeit, wer als Arbeiter und wer als Angestellter zu bezeichnen ist. Angestellte im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes sind nicht nur jene Arbeitnehmer, für die das Angestelltengesetz unmittelbar aufgrund ihrer Tätigkeit gilt, sondern auch jene, die mit dem Arbeitgeber die Anwendung des Angestelltengesetzes sowie des Angestelltenkollektivvertrages, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages unwiderruflich vereinbart haben (Angestellte kraft Vertrages). Die Übertragung einzelner Angestelltenrechte an Arbeiter oder die Ernennung zum „Werksangestellten“

ohne wesentliche Änderung der arbeitsvertraglichen Stellung begründet daher nicht die Zugehörigkeit zur Gruppe der Angestellten. Wer nach den bisherigen Ausführungen nicht Angestellter ist, ist Arbeiter. Lehrlinge, die zu einer Angestelltentätigkeit ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiter. Betriebsratsmitglieder gelten als Angehörige jener Arbeitnehmergruppe, die sie gewählt hat.

Die Organe der Arbeitnehmerschaft werden nicht im eigenen Interesse und – jedenfalls primär – auch nicht im Interesse des einzelnen Arbeitnehmers, sondern im Interesse der Gesamtheit der Arbeitnehmer tätig.

Auf europäischer Ebene, in der Europäischen Gesellschaft, der Europäischen Genossenschaft und bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften – siehe in den entsprechenden Kapiteln.

1. Betriebs-(Gruppen-, Betriebs-haupt-)versammlung

Die Betriebsversammlung setzt sich aus der Gesamtheit der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) eines Betriebes zusammen. Eine (gemeinsame) **Betriebsversammlung** ist immer dann zu bilden, wenn für Arbeiter und Angestellte auch ein **gemeinsamer Betriebsrat** besteht. Sind in einem Betrieb sowohl mindestens fünf Arbeiter als auch mindestens fünf Angestellte beschäftigt, so bildet jede dieser Arbeitnehmergruppen für sich eine Gruppenversammlung. **Gruppenversammlungen** bestehen mithin, wenn **getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte** zu bilden sind.

Beide Arbeitnehmergruppen zusammen ergeben dann die **Betriebshauptversammlung**.

Die Aufgaben der Betriebs-(Gruppen-)versammlung:

► Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer: Die Betriebs-(Gruppen-)versammlung kann zu jeder betrieblichen Angelegenheit, die in den Aufgabenkreis der Organe der Arbeitnehmerschaft fällt, Stellung nehmen. Sie kann zwar dem Betriebsrat keine rechtlich verbindlichen Aufträge erteilen, jedoch unterliegt die Tätigkeit des Betriebsrates der sogenannten „politischen“ Kontrolle durch die Betriebs-(Gruppen-)versammlung, die den Betriebsrat nötigenfalls von seiner Funktion entheben kann (siehe auch unten);

► Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;

► Beschlussfassung über die Einhebung und die Höhe einer Betriebsratsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds: Eine Betriebsratsumlage kann, muss aber nicht eingehoben werden. Fasst die Betriebs-(Gruppen-)versammlung einen entsprechenden Beschluss, so hat sie zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds auch Rechnungsprüfer zu wählen;

► Beschlussfassung über die Enthebung des Betriebsrates: Dies ist eine Art Misstrauensvotum, das nur gegenüber dem ganzen Betriebsrat, nicht aber gegenüber einzelnen Betriebsratsmitgliedern ausgesprochen werden kann. Nur in einem Sonderfall kann ein einzelnes Betriebsratsmitglied durch die Gruppenversammlung seiner Funktion entoben werden;

► Beschlussfassung über die Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;

► Wahl der Rechnungsprüfer;

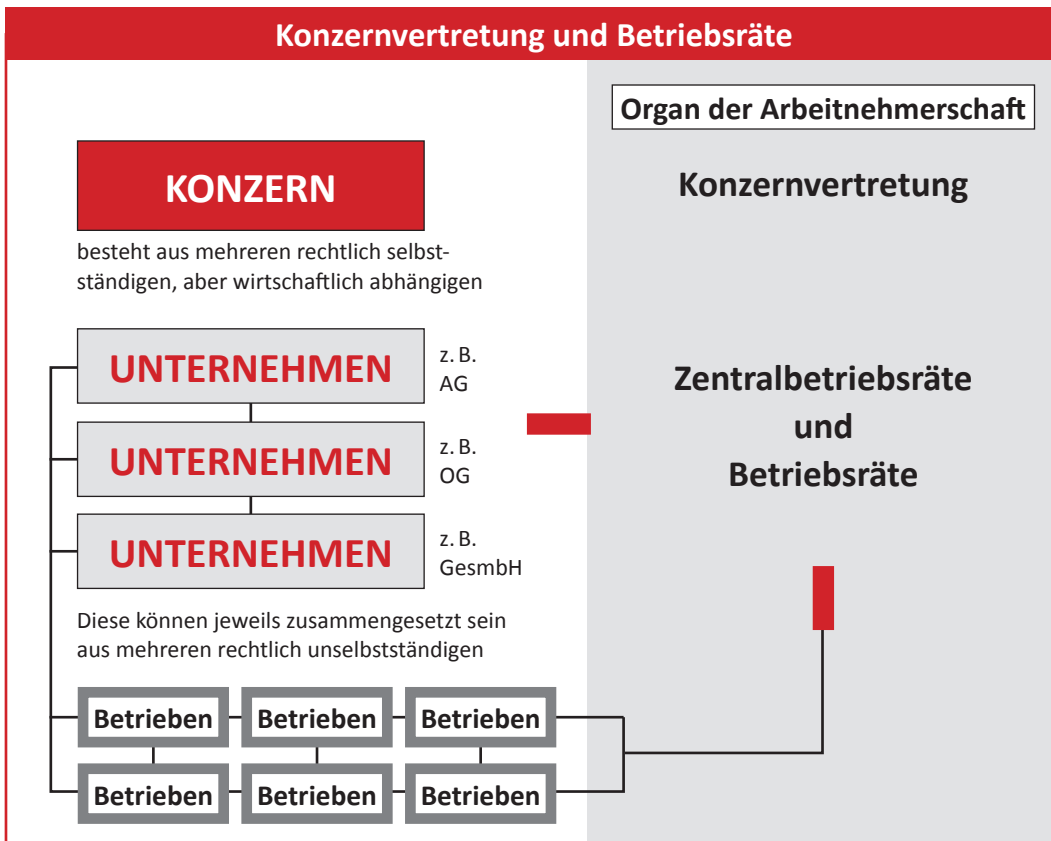
► Beschlussfassung über die Enthebung der Rechnungsprüfer;

► Beschlussfassung über die Fortsetzung der Funktion des Betriebsrates nach Wiederaufnahme eines vorübergehend stillgelegten Betriebes.

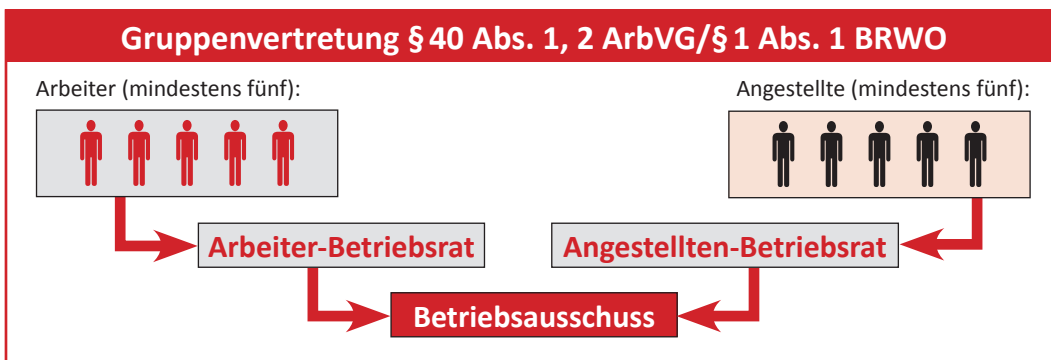
Die Gruppenversammlung (der Arbeiter oder der Angestellten) kann außerdem ein Betriebsratsmitglied **wegen Verlustes der Gruppenzugehörigkeit** (z.B. durch Übernahme vom Arbeiter- in ein Angestelltenverhältnis) **von seiner Funktion entheben**. Die Enthebung muss innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach dem Gruppenwechsel vorgenommen werden. Für einen solchen Beschluss ist in der Gruppenversammlung die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Gruppenangehörigen sowie die Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen erforderlich. Die Abstimmung selbst hat geheim zu erfolgen.

Zu den Aufgaben der Gruppenversammlung gehört auch die Beschlussfassung über die **freiwillige Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates** der Arbeiter und der Angestellten. Dies ist dann möglich, wenn an sich für die Arbeiter und Angestellten getrennte Betriebsvertretungen zu wählen sind. Voraussetzung dafür ist, dass sowohl in der Gruppenversammlung der Arbeiter als auch in der der Angestellten bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Gruppenangehörigen zwei Drittel der für

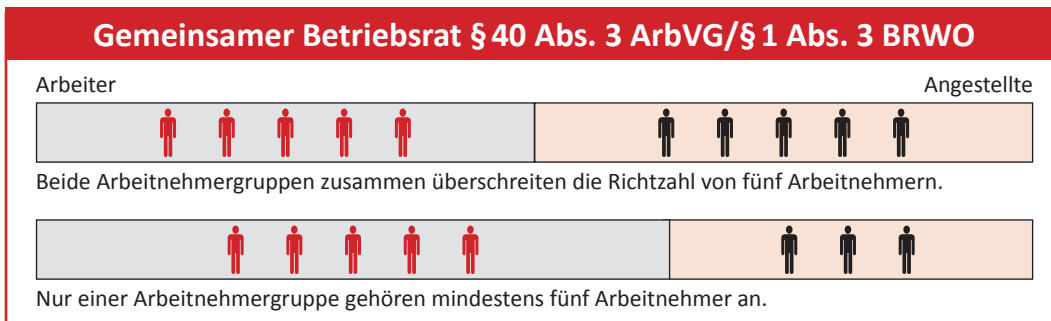
Konzernvertretung und Betriebsräte



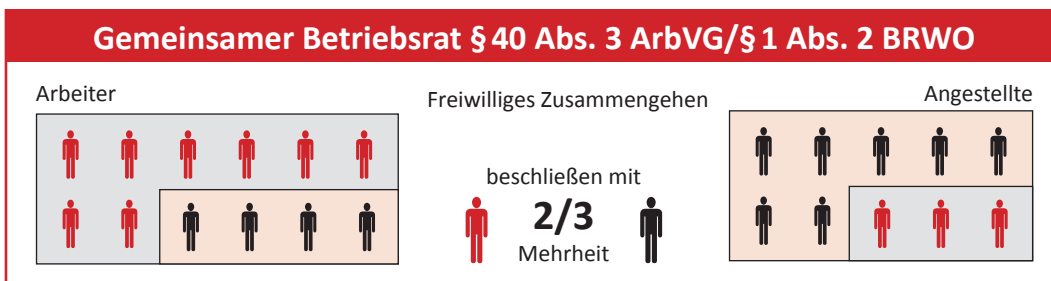
Gruppenvertretung § 40 Abs. 1, 2 ArbVG/§ 1 Abs. 1 BRWO



Gemeinsamer Betriebsrat § 40 Abs. 3 ArbVG/§ 1 Abs. 3 BRWO



Gemeinsamer Betriebsrat § 40 Abs. 3 ArbVG/§ 1 Abs. 2 BRWO



die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten für die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates stimmen. Die Abstimmung darüber hat geheim zu erfolgen. Ein entsprechender Beschluss gilt für eine Funktionsperiode (4 Jahre).

Der Betriebshauptversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses.

Einberufung und Durchführung der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung

Die Betriebs-(Gruppen-)versammlung ist vom Betriebsrat mindestens einmal im Kalenderhalbjahr, die Betriebshauptversammlung vom Betriebsausschuss mindestens einmal im Kalenderjahr einzuberufen.

Der Betriebsrat (Betriebsausschuss) ist verpflichtet, in diesen regelmäßigen Betriebs- bzw. Betriebshauptversammlungen zumindest einen Tätigkeitsbericht über die vergangene Zeit zu erstatten und zur Diskussion zu stellen. Daneben sind auch außerordentliche Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen möglich. Eine solche hat stattzufinden, wenn sie mehr als ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmer oder ein Drittel der Betriebsratsmitglieder verlangt – im Fall der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte sie fordert.

Wenn in einem Betrieb mit mindestens 20 dauernd beschäftigten Arbeitnehmern kein Betriebsrat besteht oder ein bestehender Betriebsrat funktionsunfähig ist, kann die Gewerkschaft (Arbeiterkammer) die Betriebsversammlung einberufen. Voraussetzung für diese „Initialzündung“ ist aber, dass eine Einberufung aus dem Betrieb – durch den an Lebensjahren ältesten Arbeitnehmer oder mindestens so viele Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind – trotz Aufforderung innerhalb von zwei Wochen nicht erfolgt.

Um vor allem in Betrieben mit großer Beschäftigtenzahl, in Schichtbetrieben oder in Betrieben, in denen aufgrund ihrer Eigenart eine gleichzeitige Anwesenheit aller Arbeitnehmer nicht möglich ist, die Ausübung der den Arbeitnehmern im Rahmen der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen zustehenden Rechte zu gewährleisten, sieht das Gesetz die Abhaltung von Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen in Form von **Teilversammlungen** vor. Die Entscheidung darüber

obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuss). In solchen Teilversammlungen können auch Beschlüsse gefasst werden, jedoch darf jeder Arbeitnehmer sein Stimmrecht nur in einer der Teilversammlungen ausüben. Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen sind die in den einzelnen **Teilversammlungen** abgegebenen Stimmen zu summieren.

Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen können während der Arbeitszeit abgehalten werden, wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist. Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit ist vor allem auch das Interesse der Arbeitnehmerschaft, möglichst allen Arbeitnehmern die Teilnahme an den Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen zu ermöglichen, zu berücksichtigen, wobei die Arbeitszeiteinteilung, die Verkehrsverbindungen, die Einkaufsmöglichkeiten usw. in Betracht zu ziehen sind. Keinesfalls kann der Betriebsinhaber allein bestimmen, ob und wann ihm die Abhaltung einer Betriebsversammlung während der Arbeitszeit zumutbar ist. Im Streitfall kann auch (sowohl vom Betriebsrat wie auch vom Betriebsinhaber) das Arbeits- und Sozialgericht zur Entscheidung angerufen werden.

Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, müssen die Arbeitnehmer für die erforderliche Zeit von der Arbeit freigestellt werden.

Die Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen können innerhalb oder außerhalb des Betriebes abgehalten werden. Die Entscheidung darüber ist Sache des Einberufers. Findet die Versammlung im Betrieb statt, so hat der Betriebsinhaber nach Tunlichkeit die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Die Frage der Entgeltfortzahlung für die Zeit der Teilnahme an einer Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung sowie einer allfälligen Fahrtkostenvergütung kann im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Den **Vorsitz** in der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung führt der Vorsitzende des Betriebsrates (Betriebsausschusses). Wenn die Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen von der Gewerkschaft (Arbeiterkammer) einberufen wurde, ist diese berechtigt, den Vorsitz zu führen; sie kann aber die Vorsitzführung einem stimmberechtigten Arbeitnehmer übertragen.

Zur Teilnahme an der Betriebsversammlung sind alle Arbeitnehmer des Betriebes (bei Gruppenversammlungen die jeweils Gruppenzugehörigen) berechtigt. Gewerkschaften und Arbeiterkammern können zu allen Betriebsversammlungen Vertreter entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter kann nur dann an der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung teilnehmen, wenn er vom Einberufer dazu eingeladen wurde.

Stimmberechtigt ist grundsätzlich jeder betriebs-(gruppen-)zugehörige Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr vollendet hat und am Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist.

Die Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung ist **beschlussfähig**, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer anwesend ist. Ist dies bei Beginn der Versammlung nicht der Fall, so kann durch halbstündiges Zuwarten Beschlussfähigkeit erreicht werden. Diese Möglichkeit besteht aber nicht bei einer von der Gewerkschaft oder Arbeiterkammer einberufenen Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung sowie bei Beschlüssen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates der Arbeiter und der Angestellten (siehe unten), über die Betriebsratsumlage, über die Enthebung des Betriebsrates oder des Wahlvorstandes sowie bei der Beschlussfassung über die Fortsetzung der Funktion des Betriebsrates nach Wiederaufnahme eines vorübergehend stillgelegten Betriebes. Die Beschlüsse der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen ist notwendig für Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates oder eines Betriebsratsmitgliedes (wegen Verlustes der Gruppenzugehörigkeit). Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten.

Die Abstimmung in der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung erfolgt grundsätzlich offen durch Heben der Hand. Für die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates der Arbeiter und der Angestellten sowie bei Enthebung (z. B. des Betriebsrates) ist aber geheime Abstimmung vorgeschrieben, in anderen Fällen dann, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Anwesenden eine geheime Abstimmung verlangt. Außerdem kann der Vorsitzende der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)versamm-

lungen eine geheime Abstimmung immer dann vornehmen lassen, wenn ihm diese Vorgangsweise zweckmäßig erscheint.

2. Betriebsrat

Voraussetzung für die Errichtung eines Betriebsrates ist, dass in einem Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer dauernd beschäftigt sind. Weiters kann ein Betriebsrat für gleichgestellte Arbeitsstätten mit mehr als fünfzig dauernd beschäftigten Arbeitnehmern gewählt werden.

Sind in einem Betrieb dauernd mindestens fünf Arbeiter und fünf Angestellte beschäftigt, so ist für jede dieser Arbeitnehmergruppen ein eigener Betriebsrat zu wählen. Die Gruppenversammlungen der Arbeiter und Angestellten können aber (jeweils mit Zweidrittelmehrheit und in geheimer Abstimmung) beschließen, für beide Gruppen einen gemeinsamen Betriebsrat zu errichten. Jedenfalls ist ein gemeinsamer Betriebsrat der Arbeiter und der Angestellten zu bilden, wenn nur eine der beiden Gruppen oder nur beide zusammen dauernd mindestens fünf Beschäftigte umfassen.

Sonderbestimmungen enthält das Arbeitsverfassungsgesetz für Theaterunternehmen und für bestimmte Verkehrsbetriebe. In diesen Unternehmen bzw. Betrieben können neben Gruppenbetriebsräten der Angestellten und der Arbeiter unter bestimmten Voraussetzungen auch andere Gruppenbetriebsräte (z. B. des darstellenden und des nichtdarstellenden Personals von Theatern) gewählt werden.

Die **Zahl der Betriebsratsmitglieder** bestimmt sich nach der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer: Stichtag für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl ist der Tag der Betriebs-(Gruppen-)versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes. Eine spätere Änderung der Zahl der Arbeitnehmer ist auf die Zahl der Betriebsratsmitglieder ohne Einfluss.

Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit 5 bis 9 Arbeitnehmern aus einer Person, mit 10 bis 19 Arbeitnehmern aus zwei Mitgliedern, mit 20 bis 50 Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, mit 51 bis 100 Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als 100 Arbeitnehmern erhöht sich für je weitere 100 Arbeitnehmer, in Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern für je weitere 400 Arbeitnehmer die Zahl der Betriebsratsmitglieder um ein Mitglied (Bruchteile von 100 bzw. 400 werden für voll gerechnet).

Erforderliche Unterstützungsunterschriften am Wahlvorschlag

| | | |
|--|---------------|-------------------|
| 5 bis 9 Arbeitnehmer | 1 Mitglied | 2 Unterschriften |
| 10 bis 19 Arbeitnehmer | 2 Mitglieder | 4 Unterschriften |
| 20 bis 50 Arbeitnehmer | 3 Mitglieder | 6 Unterschriften |
| 51 bis 100 Arbeitnehmer | 4 Mitglieder | 8 Unterschriften |
| 101 bis 200 Arbeitnehmer | 5 Mitglieder | 9 Unterschriften |
| 201 bis 300 Arbeitnehmer | 6 Mitglieder | 10 Unterschriften |
| 301 bis 400 Arbeitnehmer | 7 Mitglieder | 11 Unterschriften |
| 401 bis 500 Arbeitnehmer | 8 Mitglieder | 12 Unterschriften |
| 501 bis 600 Arbeitnehmer | 9 Mitglieder | 13 Unterschriften |
| 601 bis 700 Arbeitnehmer | 10 Mitglieder | 14 Unterschriften |
| 701 bis 800 Arbeitnehmer | 11 Mitglieder | 15 Unterschriften |
| 801 bis 900 Arbeitnehmer | 12 Mitglieder | 16 Unterschriften |
| 901 bis 1.000 Arbeitnehmer | 13 Mitglieder | 17 Unterschriften |
| 1.001 bis 1.400 Arbeitnehmer | 14 Mitglieder | 18 Unterschriften |
| 1.401 bis 1.800 Arbeitnehmer | 15 Mitglieder | 19 Unterschriften |
| Für je weitere 400 Arbeitnehmer ist ein zusätzliches Betriebsratsmitglied zu wählen. | | |

Aktives Wahlrecht

Grundlegende Voraussetzung sowohl für das aktive als auch passive Wahlrecht ist die **Arbeitnehmereigenschaft** im Sinn des Betriebsverfassungsrechtes.

Für die Ausübung des aktiven Wahlrechtes (Stimmabgabe) ist darüber hinaus noch erforderlich:

- ▶ Vollendung des 18. Lebensjahres am Tag der Betriebs-(Gruppen-)versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes;
- ▶ Beschäftigung im Betrieb sowohl am Tag der Wahl des Wahlvorstandes als auch am Tag der Betriebsratswahl;
- ▶ bei getrennten Betriebsratswahlen auch noch Gruppenzugehörigkeit.

Wahlberechtigt sind auch Ausländer, weil hierfür die österreichische Staatsbürgerschaft nicht verlangt wird.

Passives Wahlrecht

Zum Betriebsratsmitglied wählbar (passives Wahlrecht) sind alle Arbeitnehmer, die

- ▶ am Tag der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und
- ▶ am selben Tag seit mindestens sechs Monaten im Betrieb (Unternehmen) beschäftigt sind.

Wichtig ist, dass bei getrennten Wahlen auch Angehörige der anderen Arbeitnehmergruppe wählbar sind. So kann zum Beispiel ein Ange-

stellter (z. B. ein Vertragsangestellter mit Arbeitertätigkeit) in den Arbeiterbetriebsrat gewählt werden oder umgekehrt ein Arbeiter Mitglied des Betriebsrates der Angestellten werden.

Ausgeschlossen vom passiven Wahlrecht sind der Ehegatte oder eingetragene Partner des Betriebsinhabers, Personen, die in einem bestimmten Nahverhältnis zum Betriebsinhaber stehen (z. B. Kinder, Eltern usw.) sowie die Heimarbeiter.

In Betriebsräte mit mindestens vier Mitgliedern können auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer Gewerkschaft gewählt werden; mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen aber Arbeitnehmer des Betriebes sein.

Zur Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl hat die Betriebsversammlung einen **Wahlvorstand** zu wählen. Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. Die Mitglieder des Wahlvorstandes dürfen in ihrer Tätigkeit vom Arbeitgeber nicht behindert und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Es steht ihnen bezahlte Freizeit zur Erledigung der Aufgaben zu, soweit diese während der Arbeitszeit erfüllt werden müssen. In Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern können auch Funktionäre oder Angestellte der Gewerkschaft oder Arbeiterkammer in den Wahlvorstand gewählt werden. Mindestens zwei der drei Wahlvorstandsmitglieder müssen aber Arbeitnehmer des Betriebes sein (§ 54 Abs. 3 ArbVG). Ein Mitglied kann mithin ein Funktionär oder Angestellter der Gewerkschaft (Arbeiterkammer) sein. Die Vorbereitung und Durchführung der Betriebs-

ratswahl sind in den §§ 55 bis 57 ArbVG und in der Betriebs-Wahlordnung näher geregelt.

Wahlvorschläge müssen spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag beim Wahlvorstand eingebracht werden. Der Wahlvorschlag hat mindestens einen und höchstens doppelt so viele Wahlwerber zu enthalten, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Außerdem bedarf ein gültiger Wahlvorschlag der notwendigen Anzahl von Unterstützungsunterschriften.

Die Reihenfolge der Kandidaten ist sowohl für die Zuteilung der Mandate als auch für das Nachrücken der Ersatzmitglieder (siehe Seite 42) von Bedeutung.

Funktionsperiode des Betriebsrates

Die Tätigkeit des Betriebsrates beträgt normalerweise vier Jahre (ab dem Tag der Konstituierung).

Sie kann aber unter bestimmten Voraussetzungen schon vor Ablauf dieser Zeit enden.

Vorzeitige Beendigung der Funktionsperiode des Betriebsrates

Das Arbeitsverfassungsgesetz unterscheidet zwischen der vorzeitigen Beendigung der Funktionsperiode des Betriebsrates und dem Erlöschen der Mitgliedschaft eines einzelnen Betriebsratsmitgliedes. Die Tätigkeitsdauer des gesamten Betriebsrates kann aus folgenden Gründen vorzeitig enden:

- ▶ Der ganze Betrieb wird zur Gänze und für dauernd eingestellt.
- ▶ Der Betriebsrat wird dauernd funktionsunfähig; dies ist insbesondere dann gegeben, wenn die Mitgliederzahl unter die Hälfte der vorgesehenen Mandatszahl sinkt.
- ▶ Die Betriebs-(Gruppen-)versammlung beschließt bei Anwesenheit der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer mit Zweidrittelmehrheit die Enthebung des Betriebsrates.
- ▶ Der Betriebsrat tritt selbst freiwillig zurück; dafür ist nur die einfache Mehrheit aller und nicht nur der bei der Sitzung anwesenden Betriebsratsmitglieder erforderlich.
- ▶ Das Arbeits- und Sozialgericht erklärt die Wahl des Betriebsrates für ungültig.
- ▶ Das Arbeits- und Sozialgericht erklärt die Gleichstellung der Arbeitsstätte (darüber siehe oben) mit einem Betrieb für beendet.

Erlöschen der Mitgliedschaft des einzelnen Betriebsratsmitgliedes

Von der vorzeitigen Beendigung der Funktionsperiode des gesamten Betriebsrates ist das Erlöschen der Mitgliedschaft des einzelnen Betriebsratsmitgliedes zu unterscheiden (§ 64 ArbVG). In diesem Fall scheidet nur ein bestimmtes Mitglied des Betriebsrates aus diesem aus. Der Betriebsrat als solcher bleibt bestehen. Endet aber die Funktionsperiode des Betriebsrates überhaupt, so erlischt damit auch die Mitgliedschaft zum Betriebsrat automatisch.

Die einzelnen Erlöschensgründe – neben der Beendigung der Funktionsperiode des Betriebsrates – sind:

- ▶ Das Mitglied tritt selbst zurück.
- ▶ Das Betriebsratsmitglied scheidet aus dem Betrieb aus; vielfach – aber nicht immer (zum Beispiel bei einer Versetzung im Unternehmensbereich) – fällt dies mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses (z. B. Kündigung durch das Betriebsratsmitglied) zusammen.
- ▶ Das Mitglied wird von der Arbeitnehmergruppe, die es gewählt hat, wegen Gruppenwechsel (z. B. Arbeiter wird Angestellter) innerhalb von vier Wochen von seiner Funktion enthoben.

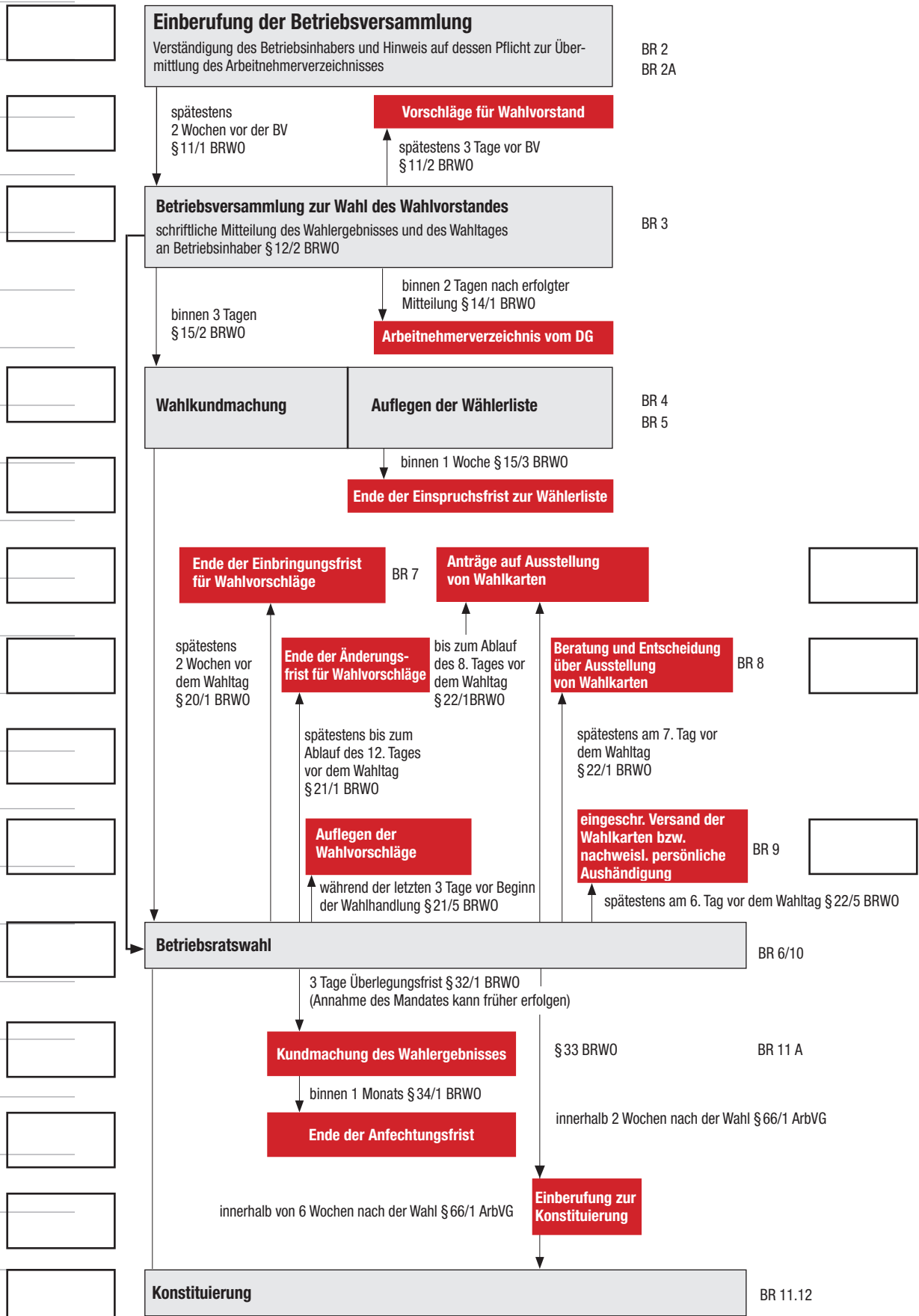
Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt darüber hinaus auch dann, wenn die Frist zur Konstituierung des Betriebsrates nicht eingehalten wird. Das Gleiche tritt mit der Beendigung der vierjährigen Tätigkeitsperiode des Betriebsrates sowie auch dann ein, wenn das Arbeits- und Sozialgericht die Mitgliedschaft aberkennt, weil das Betriebsratsmitglied die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Ein Beispiel dafür ist der Verlust der Arbeitnehmereigenschaft durch Ernennung zum leitenden Angestellten.

Nachrücken der Ersatzmitglieder

Ist ein Betriebsratsmitglied an der Ausübung seiner Funktion (z. B. wegen Krankheit, Karenzurlaub) gehindert oder scheidet es überhaupt (z. B. Pensionierung) aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Als Ersatzmitglieder gelten alle auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern nachfolgenden Wahlwerber.

Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder wird durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt. Das auf dieser Liste als Erstes für das Nachrücken in Betracht kommende Ersatzmitglied kann jedoch auf das Nachrücken verzichten. In diesem Fall rückt das

Fristen und Termine zur Betriebsratswahl



ihm nachfolgende Ersatzmitglied nach, sofern es nicht selbst auf das Nachrücken verzichtet. Der Verzicht kann im Einzelfall abgegeben, eventuell aber auch schon bei der Aufstellung der Kandidatenliste eingehalten werden.

Trotz des Verzichtes bleiben die auf das Nachrücken verzichtenden Ersatzmitglieder weiterhin Ersatzmitglieder dieser Liste. Zweck dieser Regelung ist, dass die für die Zusammensetzung des Betriebsrates maßgebenden Interessen auch im Fall der Verhinderung oder des Ausscheidens eines aktiven Betriebsratsmitgliedes berücksichtigt werden können.

Konstituierung des Betriebsrates

Spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Wahl ist der Betriebsrat von dem an Lebensjahren ältesten Betriebsratsmitglied zur konstituierenden Sitzung einzuberufen.

Kommt das älteste gewählte Mitglied innerhalb von zwei Wochen nach der Verlautbarung des Wahlergebnisses seiner Pflicht zur Einberufung der konstituierenden Sitzung **nicht** nach, so kann jeder **Listenführer** einer wahlwerbenden Gruppe, die bei der Betriebsratswahl Mandate errungen hat, die Einberufung anstelle des ältesten gewählten Mitgliedes vornehmen. Berufen mehrere Listenführer gleichzeitig ein, so gilt die Einberufung jenes Listenführers, dessen wahlwerbende Gruppe bei der Wahl die meisten Stimmen erlangt hat.

In der konstituierenden Sitzung sind die **Betriebsratsfunktionäre zu wählen**. Erst durch die Konstituierung erhält der Betriebsrat jene Handlungsfähigkeit, die er braucht, um seine Aufgaben als Organ der Arbeitnehmerschaft erfüllen zu können.

Wichtigster Funktionär des Betriebsrates ist der **Vorsitzende**. Dieser ist Vertreter des Betriebsrates nach außen, insbesondere dem Betriebsinhaber gegenüber. Im Fall seiner Verhinderung wird der Betriebsrat nach außen durch den (1.) Stellvertreter des Vorsitzenden vertreten. Der Betriebsrat kann aber auch mehrere Stellvertreter des Vorsitzenden wählen oder im Einzelfall bestimmte Aufgaben anderen Betriebsratsmitgliedern übertragen. Mit der Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters ist die Konstituierung erfolgt. Verfügt der Betriebsrat über finanzielle Mittel (Betriebsratsfonds), so muss darüber hinaus ein Kassaverwalter gewählt werden. Der Kassaverwalter darf, wenn die Zahl

der zu wählenden Betriebsratsmitglieder dies zulässt, nicht identisch mit dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter sein. Andere Funktionäre (z. B. Protokollführer usw.) können, müssen aber nicht gewählt werden.

Wird die 6-Wochen-Frist nicht eingehalten, dann verlieren die gewählten Betriebsratsmitglieder nach Ablauf einer weiteren Frist von sechs Wochen ihre Mandate.

Betriebsratsausschüsse

Neben der Möglichkeit, im Einzelfall die Durchführung von Betriebsaufgaben einem oder mehreren Betriebsratsmitgliedern zu übertragen, sieht das Arbeitsverfassungsgesetz auch die Errichtung von **Betriebsratsausschüssen** vor. Der Betriebsrat kann im Einzelfall oder (als ständige Einrichtung) in der von ihm zu beschließenden autonomen Geschäftsordnung in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuss übertragen. In Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat in der Geschäftsordnung auch geschäftsführende Ausschüsse zur selbstständigen Beschlussfassung in bestimmten Angelegenheiten errichten. In geschäftsführenden Ausschüssen muss jede wahlwerbende Gruppe (Fraktion), die im Betriebsrat vertreten ist, ebenfalls vertreten sein. Beschlüsse können nur einstimmig gefasst werden.

Betriebsvereinbarungen können allerdings nur vom Betriebsrat selbst, nicht aber von einem Ausschuss abgeschlossen werden. Ebenso können die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte nur vom Betriebsrat bzw. Betriebsausschuss oder Zentralbetriebsrat oder der Konzernvertretung selbst ausgeübt werden (§ 69 Abs. 4 ArbVG).

In den vom Betriebsrat errichteten Ausschüssen können auch Arbeitnehmer, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend mitarbeiten. Sie sind hinsichtlich dieser Tätigkeit nach dem allgemeinen Grundsatz geschützt, dass die Arbeitnehmer in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden dürfen (§ 37 Abs. 1 ArbVG).

Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit

Der Betriebsrat ist ebenso wie der Zentralbetriebsrat, der Betriebsausschuss, die Konzernvertretung im Konzern sowie der Jugendvertrauensrat und der Zentraljugendvertrauensrat

in der Lage, vor dem Arbeits- und Sozialgericht als Partei aufzutreten. Dasselbe gilt für Verwaltungsverfahren, also beispielsweise für Verfahren vor der Schlichtungsstelle (etwa im Zusammenhang mit einem Sozialplan).

Diese Partei- und Prozessfähigkeit besteht in bestimmten Fällen über das Ende der Funktionsfähigkeit des Betriebsrates hinaus. Zweck dieser Vorschrift ist, dass der Betriebsrat ein Verfahren zu Ende führen kann, das während der Zeit seiner Funktionsfähigkeit begonnen wurde und dessen Ausgang vom Bestehen eines funktionsfähigen Betriebsrates nicht abhängt (z. B. **Kündigungsanfechtungsverfahren**, Verfahren zur Erzwingung eines **Sozialplanes** bei Betriebsänderungen usw.).

Diese Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit tritt allerdings nur bei folgenden Arten der Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ein:

1. **Ablauf der Funktionsperiode** wegen Zeitablaufs;
2. **vorzeitige Beendigung der Funktionsperiode wegen dauernder Einstellung des Betriebes**;
3. **dauernde Funktionsunfähigkeit** des Betriebsrates, insbesondere wegen Sinkens der Mitgliederzahl unter die Hälfte der zu vergebenden Mandate.

Die Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit kommt überdies nur dann in Frage, wenn und solange **kein neu gewählter Betriebsrat** die Nachfolge des früheren Betriebsrates antritt.

Durch die Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit des Betriebsrates soll in jenen Fällen, in denen ein Verfahren bereits in Gang gesetzt wurde, die Fort- und Zuendeführung dieses Verfahrens durch den Betriebsrat auch dann ermöglicht werden, wenn die Funktionsperiode beendet wurde, ohne dass ein neu gewählter Betriebsrat nachfolgte. Damit soll die Einstellung von Verfahren vermieden werden, die für die betroffenen Arbeitnehmer von Bedeutung sein können (z. B. beim Sozialplan), auch wenn es rein rechtlich gesehen keinen Betriebsrat mehr im Betrieb gibt. Bei der Enthebung des Betriebsrates durch die Betriebsversammlung oder bei Rücktritt des Betriebsrates ist eine derartige Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit nicht möglich.

Im Falle der Ungültigerklärung der Wahl durch das Gericht besteht die Partei- und Prozessfähig-

keit des Betriebsrates, dessen Wahl angefochten worden ist, in Bezug auf dieses gerichtliche Verfahren bis zu dessen Abschluss weiter.

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

Aufgrund unternehmerischer Entscheidungen kommt es vor, dass während der Funktionsperiode des Betriebsrates wichtige organisatorische und rechtliche Veränderungen stattfinden. Es ist stets die Frage zu stellen, welchen Einfluss diese Veränderungen auf die Bildung und auf die Zuständigkeit von Betriebsräten haben.

Ist die Änderung rein rechtlicher Natur (es werden beispielsweise nur die Gesellschaftsanteile verkauft) und ändert sich nichts am organisatorisch-technischen Sektor, dann liegt Betriebsidentität vor, das heißt, es bleibt die Funktionsperiode des Betriebsrates davon unberührt.

Die Regelungen über die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates im Falle der rechtlichen Vonselbstündigung von Betriebsteilen wurden im Zuge der Anpassung an die EU-Normen wesentlich verbessert (siehe schematische Übersicht beim Kapitel „Betriebsübergang“).

Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen, dann bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluss, einen sogenannten „**einheitlichen Betriebsrat**“.

Sitzungen und Beschlussfähigkeit des Betriebsrates

Der Betriebsratsvorsitzende (bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter) hat den Betriebsrat mindestens einmal im Monat zu einer Sitzung einzuberufen.

Darüber hinaus muss der Vorsitzende den Betriebsrat einberufen, wenn es ein Drittel der Betriebsratsmitglieder oder bei Betriebsräten bis zu fünf Mitgliedern mindestens zwei Mitglieder verlangen. Kommt der Vorsitzende diesen Verpflichtungen nicht nach, so kann das Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.

Die Sitzungen des Betriebsrates sind nicht öffentlich.

Der Betriebsrat kann aber bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend zuziehen.

Der Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Arbeitnehmers können aber nur mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst werden. Für die Beschlussfassung über eine (autonome) Geschäftsordnung des Betriebsrates ist eine Zweidrittelmehrheit aller Mitglieder notwendig. Der Beschluss über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung. Der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung zu sorgen.

Beistellung von Sacherfordernissen

Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates (Wahlvorstandes) angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen (§ 72 ArbVG).

Die nähere Regelung über die Geschäftsführung des Betriebsrates findet sich in der Betriebsrats-Geschäftsordnung.

3. Betriebsratsfonds – Rechnungsprüfer

Die Betriebs-(Gruppen-)versammlung kann die Einhebung einer **Betriebsratsumlage** (höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts) beschließen, die vom Arbeitgeber einzubehalten und bei jeder Lohn-(Gehalts-)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen ist. Die Pflicht des Betriebsinhabers zur Einbehaltung und zur Abführung der einbehaltenen Beträge an den Fonds steht unter Strafsanktion.

Bei getrennten Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten sind auch die Betriebsratsfonds getrennt zu führen. Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung der Fonds hat jede Gruppenversammlung eigene Rechnungsprüfer zu wählen. Durch übereinstimmende Beschlüsse der Gruppenversammlung kann beschlossen werden, dass auch bei getrennten Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten ein Betriebsratsfonds für beide Gruppen errichtet wird, der vom Betriebsausschuss zu verwalten ist.

Der Betriebsratsfonds hat eigene Rechtspersönlichkeit. Seine Verwaltung obliegt dem Betriebsrat als solchem. Die Verantwortung dafür trägt mithin der gesamte Betriebsrat. Die finanzielle Gebarung des Fonds muss daher immer durch Beschlüsse des Betriebsrates gedeckt sein. Zur Vertretung des Fonds nach außen ist der Betriebsratsvorsitzende bzw. bei dessen Verhinderung der Vorsitzende-Stellvertreter berufen.

Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und der Konzernvertretung und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrts-einrichtungen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer verwendet werden.

Zur **Überprüfung** der Verwaltung und der Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs-(Gruppen-)versammlung aus ihrer Mitte mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen für eine Tätigkeitsperiode von 4 Jahren **Rechnungsprüfer** zu wählen. In Betrieben, in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs-(Gruppen-)versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl beschließen, dass die Wahl der Rechnungsprüfer zugleich mit der Wahl des Betriebsrates durchzuführen ist. Die Rechnungsprüfer dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen Arbeiterkammer.

4. Betriebsausschuss

In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten bestehen, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte den Betriebsausschuss. Aufgabe des Betriebsausschusses ist die **Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten**. Insbesondere

gehören dazu die Ausübung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte und der Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle Arbeitnehmer erfasst. Soweit die Interessen aller Arbeitnehmer betroffen sind, stehen dem Betriebsausschuss auch Überwachungs-, Interventions- und Informationsrechte sowie das Recht zur Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen zu. Der Betriebsausschuss hat der Betriebshauptversammlung regelmäßig über seine Tätigkeit zu berichten.

Hinsichtlich der Geschäftsführung des Betriebsausschusses enthält das Gesetz Vorschriften zum Schutz der zahlenmäßig schwächeren Arbeitnehmergruppe. So ist zwar der Vorsitzende des Betriebsausschusses aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit zu wählen, sein Stellvertreter muss aber der anderen Gruppe angehören. Wenn bei einer Abstimmung sämtliche Betriebsratsmitglieder einer Arbeitnehmergruppe (Arbeiter oder Angestellte) überstimmt werden, so ist eine zweite Abstimmung durchzuführen, in der Beschlüsse nur mit Zweidrittelmehrheit gefasst werden können.

Wird trotz getrennter Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten kein Betriebsausschuss konstituiert, so können die gemeinsamen Interessen der beiden Arbeitnehmergruppen nicht entsprechend vertreten werden. Der jeweilige Gruppenbetriebsrat kann die Zuständigkeiten des Betriebsausschusses in diesem Fall nur für die von ihm vertretene Gruppe wahrnehmen.

5. Betriebsräteversammlung

Die Betriebsräteversammlung besteht aus der Gesamtheit der Betriebsratsmitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte.

Ihre Aufgaben entsprechen jenen, die auf Betriebsebene die Betriebsversammlung zu erfüllen hat. Insbesondere obliegen der Betriebsräteversammlung die Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates, die Beschlussfassung über die Einhebung und die Höhe einer Zentralbetriebsratsumlage, die Wahl und Enthebung der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds und die Beschlussfassung über eine allfällige Enthebung des Zentralbetriebsrates.

Die Betriebsräteversammlung ist mindestens einmal im Kalenderjahr vom Zentralbetriebsrat einzuberufen. Den Vorsitz führt der Vorsitzende

des Zentralbetriebsrates (bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter).

Unter einem **Unternehmen** versteht man die **rechtliche Einheit** einer wirtschaftlich und verwaltungsmäßig zusammengehörigen Produktions- oder Dienstleistungstätigkeit. Die rechtliche Einheit liegt dann vor, wenn **dieselbe natürliche oder juristische Person als Unternehmer** wirtschaftlich zusammengehörige und zentral verwaltete Aktivitäten in einem oder mehreren Betrieben entfaltet. Besteht ein Unternehmen (eine Firma) nur aus einem Betrieb, so kann keine Betriebsräteversammlung (und auch kein Zentralbetriebsrat) gebildet werden. Nur dann, wenn **ein Unternehmen aus mehreren technisch-organisatorisch selbstständigen Einheiten** (Betrieben) besteht, ist die Bildung von Betriebsräteversammlungen bzw. Zentralbetriebsräten vorgesehen.

6. Zentralbetriebsrat

Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe (oder gleichgestellte Arbeitsstätten) umfasst, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, ist ein Zentralbetriebsrat zu errichten. Sinn dieser Institution ist es, einer mehrere Betriebe zusammenfassenden Unternehmensspitze ein ebenso **zentrales Vertretungsorgan** auf Arbeitnehmerseite gegenüberzustellen. Aufgabe des Zentralbetriebsrates ist es, die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer aller Betriebe, insbesondere die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte (z.B. die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat), wahrzunehmen. Über die dem Zentralbetriebsrat unmittelbar aufgrund des Gesetzes zustehenden Kompetenzen hinaus können ihm weitere Befugnisse durch die örtlichen Betriebsräte bzw. durch den Betriebsausschuss zur Wahrnehmung übertragen werden.

Zentralbetriebsratswahl

Maßgebend für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl ist der Tag der Ausschreibung der Wahl für den Zentralbetriebsrat. Wie bei der Betriebsratswahl obliegen auch bei der Zentralbetriebsratswahl die Ausschreibung und Durchführung der Wahl einem Wahlvorstand. Dieser wird jedoch nicht gewählt, sondern von den einzelnen Betriebsräten bestellt. Der Betriebsrat beschließt mit Stimmenmehrheit, welches seiner Mitglieder er in den Wahlvorstand entsendet. Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei Mitgliedern. In ihm muss jeder Betriebsrat des

Für den Zentralbetriebsrat zu wählen sind:

| | | |
|--|-----------------------------|---------------|
| Voraussetzung für die Wahl eines Zentralbetriebsrates ist das Vorhandensein von zumindest 2 Betriebsratskörperschaften aus 2 Betrieben eines Unternehmens. Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu 1.000 Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich je weitere 500 Arbeitnehmer, in Unternehmen mit mehr als 5.000 Arbeitnehmern für je weitere 1.000 Arbeitnehmer um jeweils ein Mitglied (Bruchteile von 500 und 1.000 werden für voll gerechnet): | Bis 1.000 Arbeitnehmer (AN) | 4 Mitglieder |
| | von 1.001 bis 1.500 AN | 5 Mitglieder |
| | von 1.501 bis 2.000 AN | 6 Mitglieder |
| | von 2.001 bis 2.500 AN | 7 Mitglieder |
| | von 2.501 bis 3.000 AN | 8 Mitglieder |
| | von 3.001 bis 3.500 AN | 9 Mitglieder |
| | von 3.501 bis 4.000 AN | 10 Mitglieder |
| | von 4.001 bis 4.500 AN | 11 Mitglieder |
| | von 4.501 bis 5.000 AN | 12 Mitglieder |
| | von 5.001 bis 6.000 AN | 13 Mitglieder |
| | von 6.001 bis 7.000 AN | 14 Mitglieder |
| | von 7.001 bis 8.000 AN | 15 Mitglieder |
| von 8.001 bis 9.000 AN | 16 Mitglieder usw. | |

Terminkalender für die Zentralbetriebsratswahl



Unternehmens vertreten sein. Die Anzahl der Mitglieder des Wahlvorstandes ist mithin von der Zahl der im Unternehmen bestehenden Betriebsräte abhängig. Durch Vereinbarung zwischen den Betriebsräten kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder bei mehr als drei Betriebsräten auf drei herabgesetzt werden. Der Wahlvorstand hat unverzüglich nach seiner Bestellung (Konstituierung) mit der Vorbereitung der Zentralbetriebsratswahl zu beginnen. Die Wahl selbst ist innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

Dem Wahlvorstand sind vom Vorsitzenden eines jeden Betriebsrates eine Liste der aktiven Betriebsratsmitglieder sowie die Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer zu übermitteln. Aus den übersendeten Listen wird die Wählerliste gebildet. Die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ist für die Ermittlung des Stimmengewichtes erforderlich. Wahltag und Wahlort sind den Vorsitzenden sämtlicher im Unternehmen errichteter Betriebsräte schriftlich bekannt zu geben. Die Herausgabe einer Wahlkundmachung ist nicht zwingend vorgeschrieben. Es empfiehlt sich jedoch, mit dem Wahltag und Wahlort auch das jedem Betriebsratsmitglied zustehende Stimmengewicht sowie dessen Aufteilung auf die Stimmzettel, die Beschaffenheit des Wahlkuverts sowie die von der Betriebsratswahl abweichenden Voraussetzungen für die Ausstellung einer Wahlkarte mitzuteilen.

Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim gewählt.

Für die Wahl des Zentralbetriebsrates gilt das Prinzip der Stimmengewichtung.

Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

Beispiel:

Zur Vereinfachung des Berechnungsbeispiels wird auf eine Unterscheidung nach Arbeitnehmergruppen bei den Zahlenangaben verzichtet. Für jene Betriebe eines Unternehmens, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten bestehen, sind die Errechnung des Stimmengewichtes und die Verteilung der Stimmzettel nach dem Muster dieses Beispiels für jede Arbeitnehmergruppe getrennt vorzunehmen.

Unternehmen mit drei Betrieben und 880 Arbeitnehmern; ein Zentralbetriebsrat mit vier Mitgliedern ist zu wählen.

1. Errechnung des Stimmengewichtes

| Betrieb (Wählergruppe)* | A | B | C |
|------------------------------|-------------------|---------------|-------------|
| Wahlberechtigte Arbeitnehmer | 191 | 642 | 47 |
| Mandate | 5 | 10 | 3 |
| Stimmen pro Mandat | $191/5 = 38^{**}$ | $642/10 = 64$ | $47/3 = 15$ |

Zur Errechnung des Stimmengewichtes ist die kleinste Stimmenanzahl, die ein Betriebsratsmitglied aufweist (im Beispiel: 15) anzuschreiben und um 1 zu reduzieren (Beispiel: 15-1). Die so errechnete Zahl ist dann das Stimmengewicht aller stimmengewichteten Stimmen. Im Beispiel: 14.

2. Verteilung der Stimmzettel

| Betrieb (Wählergruppe)* | A | B | C |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Ermittlung der Stimmzettel | $38/14 = 2$ | $64/14 = 4$ | $15/14 = 1$ |
| pro Betriebsratsmitglied | Rest: 10 | Rest: 8 | Rest: 1 |
| Gewichtete Stimmen | 2(x14) | 4(x14) | 1(x14) |
| Einzelstimmen | 10 | 8 | 1 |

*) Bei getrennter Betriebsvertretung: Betriebsrat der Arbeiter und der Angestellten.

***) Bruchteile von Stimmen werden nicht berücksichtigt.

Wahlgrundsätze für die ZBR-Wahl

§ 81 Abs. 1, 2 ArbVG • § 39 Abs. 1 bis 3 BRWO



7. Zentralbetriebsratsfonds – Rechnungsprüfer

Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und der Konzernvertretung und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmerschaft des Unternehmens kann eine **Zentralbetriebsratsumlage** in der Höhe von maximal 10 % der Betriebsratsumlage eingehoben werden. Der Arbeitgeber hat die Zentralbetriebsratsumlage von der einbehaltenen Betriebsratsumlage in Abzug zu bringen und unmittelbar an den Zentralbetriebsratsfonds abzuführen.

Der Zentralbetriebsratsfonds ist vom Zentralbetriebsrat zu verwalten.

Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebahrung hat die Betriebsräteversammlung anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung der Umlage zwei Rechnungsprüfer zu wählen.

Die Revision des Zentralbetriebsratsfonds obliegt ebenso wie jene des Betriebsratsfonds der zuständigen Arbeiterkammer.

8. Jugendvertretung

In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens 5 jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind eigene Organe der Jugendvertretung zu errichten.

Jugendversammlung

Die Jugendversammlung besteht aus der Gesamtheit der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes und der Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind. Ihre Aufgaben im Bereich der Jugendvertretung entsprechen jenen der Betriebsversammlung für den gesamten Betrieb. Zur Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen Jugendvertretung und allgemeiner Betriebsvertretung ist auch der Betriebsrat berechtigt, an der Jugendversammlung mit beratender Stimme teilzunehmen. Auch Gewerkschaften und Arbeiterkammern haben ein Teilnahmerecht. Stimmberechtigt in der Jugendversammlung sind aber nur die jugendlichen Arbeitnehmer sowie die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind.

9. Jugendvertrauensrat

Eine besondere Vertretungseinrichtung der jugendlichen Arbeitnehmer ist der Jugendvertrauensrat. Er hat die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer grundsätzlich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und in Zusammenarbeit mit den überbetrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer (Gewerkschaften und Arbeiterkammern) wahrzunehmen. Betriebsrat und Jugendvertrauensrat sind zur gegenseitigen Beratung und Unterstützung verpflichtet. Das Gesetz enthält eine Reihe von Bestimmungen, durch die ein enges Zusammenwirken zwischen Betriebsrat und Jugendvertrauensrat auch rechtlich gesichert werden soll. Insbesondere besteht an den Sitzungen des Betriebsrates und des Jugendvertrauensrates ein gegenseitiges Teilnahmerecht. Die Beschlüsse des Jugendvertrauensrates sind dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen und von diesem in Anwesenheit des Jugendvertrauensrates oder von ihm entsendeter Mitglieder zu beraten.

Die Aufgaben des Jugendvertrauensrates werden im Gesetz beispielsweise aufgezählt. Eine der Hauptaufgaben ist die Überwachung der für das Arbeitsverhältnis jugendlicher Arbeitnehmer geltenden Vorschriften. In diesen Angelegenheiten hat der Jugendvertrauensrat sogar ein unmittelbares Vertretungsrecht gegenüber dem Betriebsinhaber. Weiters gehört die Mitwirkung an der Berufsaus- und -weiterbildung zu den Schwerpunkten der Tätigkeit des Jugendvertrauensrates.

Im Bereich der Jugendvertretung sieht das Gesetz keine getrennten Vertretungseinrichtungen der Arbeiter und der Angestellten vor.

In Betrieben, in denen sowohl der Gruppe der Arbeiter als auch der Angestellten dauernd mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer angehören, sind aber die Mitglieder des Jugendvertrauensrates von jeder Gruppe getrennt zu wählen. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrates bestimmt sich in diesem Fall nach der Summe der von beiden Gruppen getrennt gewählten Mitglieder.

Wahlberechtigt bei der Wahl des Jugendvertrauensrates sind alle jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Zum Mitglied des Jugendvertrauensrates wählbar sind alle Arbeitnehmer, die am Tag der Wahlausschreibung das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und am Tag der Wahl seit mindestens 6 Monaten im Betrieb beschäftigt sind.

Die Bestimmungen über die Wahl des Jugendvertrauensrates sind jenen über die Betriebsratswahl nachgebildet. Detaillierte Regelungen sind in der Betriebsrats-Wahlordnung enthalten. Die Geschäftsführung des Jugendvertrauensrates ist in der Betriebsrats-Geschäftsordnung näher geregelt.

Die Rechtsstellung der Mitglieder des Jugendvertrauensrates entspricht im Wesentlichen jener der Betriebsratsmitglieder. Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält aber Sonderbestimmungen für Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die als Lehrlinge dem Berufsausbildungsgesetz unterliegen.

Zusammensetzung des Jugendvertrauensrates

Der Jugendvertrauensrat besteht in Betrieben

| | |
|---|---|
| mit 5 bis 10 jugendlichen Arbeitnehmern | aus 1 Jugendvertreter |
| mit 11 bis 30 jugendlichen Arbeitnehmern | aus 2 Mitgliedern |
| mit 31 bis 50 jugendlichen Arbeitnehmern | aus 3 Mitgliedern |
| mit 51 bis 100 jugendlichen Arbeitnehmern | aus 4 Mitgliedern |
| mit über 100 jugendlichen Arbeitnehmern | für je 100 AN aus einem weiteren Mitglied |
| mit über 1000 jugendlichen Arbeitnehmern | für je 500 AN aus einem weiteren Mitglied |

Vertretungseinrichtungen zum Schutz des jugendlichen Arbeitnehmers

| | |
|------------------------------------|--|
| innerhalb des Betriebes: | Jugendvertrauensrat (JVR) |
| | Betriebsrat (BR) |
| innerhalb des Unternehmens: | Zentraljugendvertrauensrat |
| | Zentralbetriebsrat |
| innerhalb des Konzerns: | Konzernvertretung, Konzernjugendvertretung |
| außerhalb des Betriebes: | Arbeiterkammer (AK) |
| | Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) |

10. Zentraljugendvertrauensrat

Umfasst ein Unternehmen mehrere Betriebe, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, so ist von den Mitgliedern der Jugendvertrauensräte in diesen Betrieben ein Zentraljugendvertrauensrat zu wählen.

Der Zentraljugendvertrauensrat besteht in Unternehmen

| | |
|---|-------------------|
| bis zu 250 jugendlichen Arbeitnehmern | aus 4 Mitgliedern |
| von 251 bis 500 jugendlichen Arbeitnehmern | aus 5 Mitgliedern |
| mit mehr als 500 jugendlichen Arbeitnehmern | aus 6 Mitgliedern |

Übersteigt im Unternehmen die Zahl der Betriebe, in denen Jugendvertrauensräte errichtet sind, die Höchstzahl der Mitglieder im Zentraljugendvertrauensrat, so kann dieser für jeden nicht durch ein Mitglied im Zentraljugendvertrauensrat vertretenen Betrieb die Berufung eines weiteren Mitgliedes beschließen (**Kooptierung**). Die Zahl dieser weiteren Mitglieder darf 4 nicht überschreiten; sie sind von den Jugendvertrauensräten dieser im Zentraljugendvertrauensrat nicht vertretenen Betriebe zu nominieren.

Aufgaben und Befugnisse

Der Zentraljugendvertrauensrat hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Ar-

beitnehmer wahrzunehmen, soweit sie über die rein betriebsbezogenen Interessen hinausgehen. Er hat dabei im engen Einvernehmen mit dem Zentralbetriebsrat vorzugehen, ein Vertreter des Zentraljugendvertrauensrates ist berechtigt, an den Sitzungen des Zentralbetriebsrates mit beratender Stimme teilzunehmen.

Der Zentralbetriebsrat und die Unternehmensführung sind verpflichtet, dem Zentraljugendvertrauensrat die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

11. Konzernvertretung

Ein Konzern liegt dann vor, wenn rechtlich selbstständige Unternehmen zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leitung zusammengefasst werden, oder wenn ein rechtlich selbstständiges Unternehmen aufgrund von Beteiligungen oder sonst unmittelbar oder mittelbar unter dem beherrschenden Einfluss eines anderen Unternehmens steht.

Die Bildung einer Konzernvertretung ist freiwillig und bedarf eines Errichtungsbeschlusses. Primär zuständig zur Beschlussfassung sind die einzelnen im Konzern errichteten Zentralbetriebsräte. Nur wenn kein Zentralbetriebsrat zu errichten ist, geht die Zuständigkeit auf den Betriebsausschuss über.

Der Errichtungsbeschluss erfordert die Zustimmung von **zwei Dritteln der Zentralbetriebsräte, die zusammen mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer** repräsentieren.

Die Errichtung erfolgt durch die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden, wobei jeder Zentralbetriebsratsvorsitzende zur Einberufung berechtigt ist. Zur Vereinfachung kann die Errichtung und Beschickung auch auf schriftlichem Weg erfolgen.

Die Konzernvertretung besteht aus je zwei Delegierten und der erforderlichen Zahl von Ersatzdelegierten jedes im Konzern errichteten Zentralbetriebsrates. Jeder ZBR entsendet mindestens zwei Delegierte; vertritt er mehr als 500 Arbeitnehmer, so kommt je 500 weitere Arbeitnehmer ein weiterer Delegierter hinzu. Innerhalb des ZBR obliegt die Entsendungsberechtigung der nach dem d'Hondtschen System an die Reihe kommenden wahlwerbenden Gruppe.

Die Konstituierung erfolgt in der Versammlung der Delegierten. Mit Mehrheit von zwei Dritteln der Delegierten kann sich die Konzernvertretung eine Geschäftsordnung geben, in der die Bildung von zwei Suborganen (Leitungsausschuss und Präsidium) mit eigener Beschlussfähigkeit und Vertretungsmacht für die Konzernvertretung vorgesehen werden kann.

Die Tätigkeitsdauer beträgt vier Jahre ab Konstituierung bzw. ab Ablauf der Tätigkeitsdauer der vorherigen Konzernvertretung, wenn die Konstituierung davor erfolgte. Ein vorzeitiges Ende kann die Konzernvertretung mit zwei Dritteln der Mitglieder beschließen. Überdies endet die Tätigkeitsdauer bei Auflösung des Konzerns, bei Funktionsunfähigkeit von so vielen Zentralbetriebsräten, dass nicht mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentiert ist, sowie bei erfolgreicher gerichtlicher Anfechtung der Errichtung oder des Beschlusses, mit dem die Zahl der Delegierten festgesetzt wird.

Das offensichtliche Übergehen von Konzernunternehmen bzw. das offensichtliche falsche Berücksichtigen eines nicht zum Konzern gehörenden Unternehmens stellt einen Anfechtungsgrund dar. Stellt sich jedoch nachträglich trotz gründlicher Prüfung heraus, dass ein Unternehmen übersehen wurde, ist eine nachträgliche Korrektur zulässig. Dies gilt auch dann, wenn während der Tätigkeitsdauer Unternehmen aus dem Konzern ausscheiden bzw. neu hinzukommen.

Der Konzernvertretung obliegt unter anderem die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat und wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte sowie Mitwir-

kung an Betriebsänderungen (mit Ausnahme Rationalisierungsschutz), soweit die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens im Konzern betroffen sind und eine einheitliche Vorgangsweise insbesondere durch Konzernrichtlinien erfolgt.

Unter diesen Voraussetzungen kann auch der Zentralbetriebsrat der Konzernvertretung Befugnisse im Sinne des §96, 96a und 97 ArbVG übertragen. Von der Konzernvertretung abgeschlossene Betriebsvereinbarungen sind für jene Unternehmen verbindlich, deren Leitungen der Vereinbarung beigetreten sind.

C. BEFUGNISSE DER ARBEITNEHMERSCHAFT – MITBESTIMMUNG

Die Befugnisse und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft sind größtenteils im dritten Hauptstück des Arbeitsverfassungsgesetzes geregelt (§ 89 bis 112 ArbVG). Der eigentliche Träger der Mitbestimmungsrechte ist die gesamte Arbeitnehmerschaft. Zur Ausübung dieser Mitbestimmungsrechte sind die Organe der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) berufen. Welches Belegschaftsorgan welche Rechte ausüben kann, ergibt sich im Detail aus den §§ 113 und 114 ArbVG (siehe Kapitel „Zuständigkeit zur Ausübung der Mitwirkungsrechte“). Das in diesem Zusammenhang wichtigste Belegschaftsorgan ist der Betriebsrat.

Allgemein haben die Organe der Arbeitnehmerschaft die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern (§ 38 ArbVG). Zur Erfüllung dieser Aufgaben sind den Belegschaftsorganen durch das Gesetz eine Reihe von Befugnissen (Mitwirkungsrechten) übertragen worden. Diese Befugnisse reichen von der Überwachung, Information und Intervention bis zur echten Mitentscheidung in bestimmten Angelegenheiten. Im Einzelnen unterscheidet das ArbVG vier Gruppen von Mitwirkungsrechten, nämlich:

1. Allgemeine Befugnisse (§§ 89 bis 93 ArbVG)

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

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

- a) Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung (§ 94 ArbVG)

- b) Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95 ArbVG)
- c) Abschluss von Betriebsvereinbarungen
 1. Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen (§ 96 ArbVG)
 2. Ersetzbare Betriebsvereinbarungen (§ 96 a ArbVG)
 3. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z 1 bis 6 a ArbVG)
 4. Freiwillige Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z 7 bis 25 ArbVG)
 5. Freie Betriebsvereinbarungen

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

- a) Personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG)
- b) Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 99 ArbVG)
- c) Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall (§ 100 ArbVG)
- d) Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101 ArbVG)
- f) Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102 ArbVG)
- g) Mitwirkung bei der Vergabe von Werkswohnungen (§ 103 ArbVG)
- h) Mitwirkung bei Beförderungen (§ 104 ArbVG)
- i) Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen (§ 104 a ArbVG)
- j) Anfechtung von Kündigungen (§§ 105 und 107 ArbVG)
- k) Anfechtung von Entlassungen (§§ 106 und 107 ArbVG)

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

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

Nach ständiger Judikatur des Obersten Gerichtshofes sind die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft im Gesetz absolut zwingend und abschließend geregelt, d.h., dass die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates rechtswirksam nicht erweitert werden können (OGH 24.2.2000; 8 Ob A 338/99 k).

1. Allgemeine Befugnisse

a) Überwachung (§ 89 ArbVG)

Das **Überwachungsrecht** des Betriebsrates bezieht sich vor allem auf die Einhaltung der für die ArbeitnehmerInnen des Betriebes geltenden Rechtsvorschriften. Diese Formulierung enthält eine Generalklausel, d. h., dass die im Einzelnen aufgezählten Überwachungsrechte nur demonstrativ (beispielhaft) sind.

Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Der Begriff Bezüge umfasst in diesem Zusammenhang nicht nur das Entgelt der Arbeitnehmer (z. B. Gehalt, Prämien, Zulagen, Provisionen), sondern auch allfällige Aufwandsentschädigungen. Dieses Einsichtsrecht ist nicht von der Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers abhängig und kann die Einsichtnahme des Betriebsrates, soweit die entsprechenden Daten EDV-mäßig erfasst werden, auch nicht unter Hinweis auf das Datenschutzgesetz verweigert werden. Dieses Einsichts- und Kontrollrecht steht dem jeweiligen Gruppenbetriebsrat für die von ihm vertretene Arbeitnehmergruppe zu.

Hinzuweisen ist im Besonderen darauf, dass der Betriebsrat nicht berechtigt ist, dafür die Bezüge einzelner ArbeitnehmerInnen ohne deren Zustimmung anderen mitzuteilen oder zu veröffentlichen. Dies stellt für das einzelne Betriebsratsmitglied einen Entlassungsgrund gemäß § 122 Abs. 1 Ziff. 4 ArbVG dar (OGH 14.2.2001, Infas 2001, A 50). Der Betriebsrat ist auch berechtigt, sich Abschriften von den Lohnlisten anzufertigen (EA Innsbruck, 22.11.1985, Arb 10.460).

Dieses Einsichts- und Überwachungsrecht gilt auch für andere die ArbeitnehmerInnen betreffende Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist (z. B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Urlaubsaufzeichnungen).

Ferner 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 (§ 15 ArbVG) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt werden. Das Gleich-

che 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;
- ▶ ArbeitnehmerInnenschutzgesetz;
- ▶ Behinderteneinstellungsgesetz;
- ▶ Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz;
- ▶ Arbeitsruhegesetz.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von branchenspezifischen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften, deren Einhaltung der Betriebsrat zu überwachen hat.

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.

Ein wichtiges Recht stellt die Informationspflicht des Betriebsinhabers über jeden Arbeitsunfall dar. Bei Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes berührt werden, sowie bei Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat die Pflicht, den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung und von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen.

Kommt der Betriebsinhaber seinen diesbezüglichen Pflichten (§ 89 Ziff. 3 ArbVG) nicht nach, stellt dies eine Verwaltungsübertretung dar und es kann daher der Betriebsrat gemäß § 160 ArbVG bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag einbringen (Geldstrafe bis zu € 2.180,-).

Werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis der ArbeitnehmerIn Einsicht in deren Personalakte

zu gewähren (§ 89 Ziff. 4 ArbVG). Unter „Personalakten“ sind Aufzeichnungen zu verstehen, die Angaben über einzelne ArbeitnehmerInnen enthalten, wobei diese sowohl den dienstlichen als auch persönlichen Bereich betreffen können. Es ist daher die Zustimmung der betroffenen ArbeitnehmerIn Voraussetzung für dieses Einsichtsrecht und es wird in diesem Zusammenhang auf die besondere Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder des Betriebsrates gemäß § 115 Abs. 4 ArbVG verwiesen.

Werden Personalakten automationsunterstützt angelegt bzw. geführt, so ist auf das besondere Informationsrecht gemäß § 91 Abs. 2 ArbVG zu verweisen. Darüber hinaus können Personalakten Bestandteile eines Personalinformati- oder Beurteilungssystems sein. In diesem Fall hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte nach § 96 a ArbVG (siehe im Folgenden). Das Überwachungsrecht bezieht sich nur auf ArbeitnehmerInnen, daher nicht auf Pensionisten (OGH 17.3.1999, Ob A 16/99 i).

b) Intervention (§ 90 ArbVG)

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

Insbesondere ist der Betriebsrat auch berechtigt, Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten.

Dem Interventionsrecht des Betriebsrates entspricht eine **Anhörungspflicht** des Betriebsinhabers.

Träger des Interventionsrechts ist nicht das einzelne Betriebsratsmitglied, sondern der Betriebsrat als Kollegialorgan (VWGH 11.9.1985, Zl 83/01/0073).

Der Betriebsrat braucht sich nicht nur mit Vorschlägen zu begnügen, sondern kann auch an den Betriebsinhaber herantreten, um entsprechende Betriebsvereinbarungen im Sinne des ArbVG abzuschließen. Der Betriebsrat ist jedenfalls berechtigt, Maßnahmen zu beantragen,

mit denen die Einhaltung und Durchführung der Rechtsvorschriften für die Arbeitnehmer des Betriebes gewährleistet werden.

c) Allgemeine Information (§ 91 ArbVG)

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

Der Begriff „Information“ umfasst sowohl bloße Auskunftsrechte (ausgelöst durch entsprechende Anfragen) und echte Informationsrechte (die vom Betriebsinhaber ohne vorheriges Einschreiten des Betriebsrates zu erfüllen sind). Die Generalklausel ist als ein bloßes Auskunftsrecht formuliert.

Besonders geregelt wurde die Informationspflicht des Betriebsinhabers bezüglich der Aufzeichnung und Verwendung von automationsunterstützt erfassten personenbezogenen Arbeitnehmerdaten (§ 91 Abs. 2 ArbVG). Der Betriebsinhaber hat demnach den Betriebsrat darüber Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen zu Übermittlungen er vorsieht. Darüber hinaus 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. Einsichtsrechte des Betriebsrates in automationsunterstützt verarbeitete Daten einzelner Arbeitnehmer bestehen unter denselben Voraussetzungen wie beim Einsichtsrecht in nicht automationsunterstützt verarbeitete Daten, d. h., sofern sich nicht aus den übrigen Mitwirkungsrechten ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt (z. B. Einsicht in Gehaltsunterlagen), ist zur Einsicht in die Daten einzelner ArbeitnehmerInnen deren Zustimmung erforderlich.

Ein weiteres Informationsrecht des Betriebsrates besteht gemäß § 91 Abs. 3 ArbVG für den Fall, dass eine Betriebsvereinbarung bezüglich der Errichtung bzw. dem Beitritt zu einer Pensionskasse abgeschlossen wurde. In diesem Fall hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat den Prüfbericht oder dessen Kurzfassung und den

Rechenschaftsbericht unverzüglich nach Einlangen von der Pensionskasse zu übermitteln.

d) Beratung (§ 92 ArbVG)

Aufgrund des **Beratungsrechtes** ist der Betriebsinhaber verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen durchzuführen. Bei Erfüllung dieser Verpflichtungen kann sich der Betriebsinhaber nicht beliebig und ohne sachlichen Grund von anderen Personen 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 Betriebsinhaber hat den Betriebsrat dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Betriebsrat und Betriebsinhaber sind berechtigt, zu diesen Beratungen ihre überbetrieblichen Interessenvertretungen (auf Arbeitnehmerseite, also Arbeiterkammer und Gewerkschaft) beizuziehen, wenn über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten beraten werden soll. Diese wichtigen Angelegenheiten sind vor allem im § 109 ArbVG festgelegt. Die Beiziehung von Gewerkschafts- oder Arbeiterkammervertretern durch den Betriebsrat ist nicht von der Zustimmung des Betriebsinhabers abhängig. Notwendig ist lediglich die rechtzeitige Verständigung, damit auch der Unternehmer allenfalls seine Interessenvertretung beiziehen kann.

Der Zeitpunkt der Beratungen ist einvernehmlich zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen. Beschließt der Betriebsrat über diese regelmäßigen Beratungen hinaus, eine Beratung oder regelmäßige monatliche Gespräche zu verlangen, so muss er dies dem Betriebsinhaber rechtzeitig mitteilen.

Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat die Beratungsgegenstände vorher bekannt zu geben und über Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber weiters die Verpflichtung, die zur Beratung erforderlichen Unterlagen dem Betriebsrat auszuhändigen.

Tauchen während einer der regelmäßigen Aussprachen zwischen Betriebsrat und Firmenleitung Fragen auf, deren Bedeutung dem Betriebsrat die Beiziehung der Gewerkschaft oder Arbeiterkammer zweckmäßig erscheinen lässt, so kann er eine kurzfristige Vertagung und die

Fortsetzung der Beratung in Anwesenheit eines Gewerkschafts- oder Arbeiterkammervertreters verlangen. Der Betriebsrat und der Betriebsinhaber können sich in der gemeinsamen Beratung zu einzelnen Punkten die Abgabe der endgültigen Stellungnahme für die nächste gemeinsame Aussprache vorbehalten.

Diese Quartalsbesprechungen sind grundsätzlich eine Verpflichtung des Betriebsinhabers und setzen rechtlich keine Initiative des Betriebsrates voraus.

e) Mitwirkung in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes (§ 92 a ArbVG)

Einen speziellen Beratungs- und Informationsatbestand im Bereich des Gesundheitsschutzes stellt § 92 a ArbVG dar. Gemäß dieser Bestimmung ist der Betriebsinhaber insbesondere dazu verpflichtet, den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien bezüglich der Auswirkungen anzuhören, die diese für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer 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 Betriebsinhaber verpflichtet, dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie Einsicht in die Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle zu gewähren. Dem Betriebsrat sind die Unterlagen auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung sowie Untersuchungsergebnisse auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zur Verfügung zu stellen. Weiters ist der Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren.

Eine zwingende Beratungsverpflichtung trifft den Betriebsinhaber auch im Zusammenhang mit der beabsichtigten Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften oder 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.

Dies gilt im Übrigen auch für die Bestellung jener ArbeitnehmerInnen, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind.

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

Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 92 ArbVG Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflicht und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis sowie Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg. Der Betriebsrat kann Vorschläge in diesen Angelegenheiten erstatten und Maßnahmen beantragen, über die der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat zwingend zu beraten hat.

Im gegebenen Zusammenhang wurde gemäß § 97 Abs. 1 Ziff. 25 ArbVG ein neuer Betriebsvereinbarungstatbestand eingeführt, wobei es sich aber um eine freiwillige Betriebsvereinbarung handelt.

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

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

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

Zu diesem Zweck können auch Mittel der Betriebsratumlage verwendet werden. Vor der Errichtung einer Wohlfahrtseinrichtung ist der Betriebsversammlung Bericht zu erstatten. Errichtet der Betriebsrat eine Wohlfahrtseinrichtung nach § 93 ArbVG, geht das dafür bestimmte – von wem immer stammende – Vermögen unmittelbar auf den Betriebsratsfonds über. So ist eine als Wohlfahrtseinrichtung anzusehende „Sterbekasse“ eine in den Betriebsratsfonds fallende Vermögensmasse (OGH 15.2.2001, Infas 2001, A 47). Der Begriff „Wohlfahrtseinrich-

tungen“ ist nicht eng zu verstehen und es wird diesbezüglich auf die Ausführungen zu den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen verwiesen.

Im Falle der Errichtung von Wohlfahrtseinrichtungen mit Mitteln des Betriebsratsfonds sollte der Betriebsrat jedenfalls auch die Folgekosten berücksichtigen.

2. Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Bei der Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten handelt es sich um Befugnisse des Betriebsrates, die sich auf die gesamte Arbeitnehmerschaft oder auf Teile derselben beziehen. Zentrales Instrument der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten stellt der Abschluss von Betriebsvereinbarungen dar.

a) Betriebliche Berufsausbildung und Schulung (§ 94 ArbVG)

Ausführlich geregelt wird im ArbVG die Mitwirkung des Betriebsrates in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung. 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 Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über diese Vorschläge und Anträge zu beraten. Vom Betriebsinhaber geplante Maßnahmen sind dem Betriebsrat 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 Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Werden zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung (Arbeitsmarktservice) 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 investive Förderungen (z. B. Beihilfen zum Ausgleich von Beschäftigungs-

schwankungen) gewährt werden sollen. Auch an allen behördlichen Besichtigungen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren, hat der Betriebsrat ein Teilnahmerecht. Schließlich ist der Betriebsrat berechtigt, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen.

Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln, deren Abschluss, Abänderung oder Aufhebung im Streitfall über die Schlichtungsstelle durchgesetzt werden kann. Darüber hinaus sieht das ArbVG auch die Möglichkeit vor, dass die Auflösung einer Schulungs- und Bildungseinrichtung analog zu den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (siehe lit. b) durch den Betriebsinhaber vom Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden kann.

b) 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 Arbeitnehmer bzw. ihrer Familien oder der wirtschaftlichen kulturellen oder sozialen Förderung der ArbeitnehmerInnen (ehemaligen ArbeitnehmerInnen) dient.

Beispiele für Wohlfahrtseinrichtungen:

Werksküchen, Kantinen, Sport- und Fitnessrichtungen, Betriebskindergärten, Werksbusse, Erholungs- und Urlaubsheime, Sozialfonds, Heirats-, Familien- und Kinderzuschüsse, Zuschüsse zu Theaterkarten.

Voraussetzung für das Vorliegen einer Wohlfahrtseinrichtung ist nach ständiger Judikatur ein Mindestmaß an Institutionalisierung und innerer Organisation. So ist z. B. die bloße Prämienzahlung einer Zusatzversicherung durch den Arbeitgeber mangels einer entsprechenden Verwaltung keine Wohlfahrtseinrichtung (OGH, DrdA 1989, 424).

Im Falle der Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung durch den Arbeitgeber hat der Betriebsrat binnen 4 Wochen dagegen eine Klagemöglichkeit beim Arbeits- und Sozialgericht, wenn die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auf-

lösungsgründen widerspricht oder aber die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung unter Abwägung der gegenseitigen Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist. Eine derartige Interessenabwägung setzt aber voraus, dass der Betriebsratsfonds oder die Arbeitnehmer selbst zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben.

Im Falle der Auflösung bzw. Einstellung einer Wohlfahrtseinrichtung ist in rechtlicher Hinsicht ergänzend zu prüfen, ob diese allenfalls als Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages zu betrachten ist.

So wurde von der Judikatur ein einzelvertraglicher Anspruch in folgenden Beispielen verneint: Werksbus, Freimilch, Betriebszahnarzt, Darlehensaktion und Zuschuss zu Theaterkarten.

Hingegen hat der OGH entschieden, dass eine regelmäßige vorbehaltlos gewährte Mietzinsstützung bei einer Werkswohnung einen einzelvertraglichen Anspruch begründet (OGH 22.10.1997, 9 Ob A 105/97 z, DrdA 1998, 268).

Ebenso hat der OGH entschieden, dass zwar kein Anspruch auf Aufrechterhaltung einer Personalkantine zur Abgabe von verbilligtem Mittagessen besteht. Andererseits aber haben die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Weitergewährung der Sachleistung „verbilligtes Mittagessen“ in anderer Form (OGH 13.11.1997, 8 Ob A 219/97 g).

c) Betriebsvereinbarungen (§§ 96, 96 a, 97 ArbVG)

Diesbezüglich wird auf den Abschnitt „Betriebsvereinbarungen“ verwiesen.

3. 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 ArbeitnehmerInnen beziehen.

a) personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG)

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an ArbeitnehmerInnen und die im Zusammenhang damit in Aussicht

genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. Derartige personelle Maßnahmen können sowohl Neueinstellungen als auch Versetzungen, Beförderungen oder die Überlassung bzw. Beschäftigung von überlassenen ArbeitnehmerInnen sein. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat auch ohne konkretes Auskunftsverlangen die entsprechende Information zu geben. Der Betriebsrat kann in diesem Zusammenhang auch selbst Vorschläge und Initiativen auf diesem Gebiet entwickeln.

b) Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 99 ArbVG)

Ein ausführlich geregeltes Vorschlags-, Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates ist bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen in den Betrieb vorgesehen.

Zunächst kann der Betriebsrat jederzeit die Ausschreibung eines freien Arbeitsplatzes vorschlagen. Wenn der Betriebsinhaber die Absicht hat, neue Arbeitnehmer einzustellen, muss er den Betriebsrat über die Zahl der aufzunehmenden Arbeitnehmer informieren und ihm mitteilen, wofür und auf welchen Arbeitsplätzen diese ArbeitnehmerInnen im Betrieb eingesetzt werden sollen. Verlangt der Betriebsrat über diese Information hinaus besondere Angaben oder eine Beratung über einzelne Einstellungen, so muss der Betriebsinhaber die entsprechenden Auskünfte geben bzw. die vom Betriebsrat verlangte Beratung vor der Einstellung durchführen. Nur ausnahmsweise, wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung nicht mehr rechtzeitig getroffen werden könnte, kann die Beratung auch nach der Einstellung vorgenommen werden.

Jede erfolgte Einstellung eines Arbeitnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat jedenfalls Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung der ArbeitnehmerIn, den Lohn oder Gehalt sowie eine allfällig vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.

Ein besonderes Informationsrecht besteht für den Fall der Arbeitskräfteüberlassung. So ist der Betriebsrat vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von Leiharbeitskräften 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 Überlasser getroffen wurden. Die allgemeinen Befugnisse (§ 89 bis 92 ArbVG) sind sinngemäß anzuwenden. Gemäß § 97 Abs. 1 Ziff. 1 a ArbVG sind Regelungen über die Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, Gegenstand einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung.

Mit Ausnahme der Vorinformationspflicht des Betriebsinhabers im Sinne des § 99 Abs. 2 ArbVG steht die Nichteinhaltung der Informations- und Beratungspflichten durch den Arbeitgeber unter Strafsanktion gemäß § 160 ArbVG.

Es muss aber klar festgehalten werden, dass die endgültige Entscheidung über die Neueinstellung letztlich beim Betriebsinhaber liegt. Insofern ist also kein echtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, sondern nur eine Informationspflicht gegeben.

c) Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall (§ 100 ArbVG)

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

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

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

Arbeitnehmer jederzeit wieder außer Kraft gesetzt werden.

Zum Begriff „Leistungsentgelt“ siehe die Ausführungen zu § 96 Abs. 1 Ziff. 4 ArbVG.

d) Versetzungsschutz (§ 101 ArbVG)

Das ArbVG regelt nur die betriebsverfassungsrechtliche Seite einer Versetzung. Daneben muss aber noch berücksichtigt werden, ob der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet ist, einer Versetzung Folge zu leisten.

Zu beachten ist, dass im Sinne einer jüngeren Entscheidung des OGH (9 Ob A 48/00z vom 14.6.2000) der Versetzungsschutz gemäß § 101 ArbVG aufgrund seines individuellen Charakters dann nicht zum Tragen kommt, wenn ein Betriebsänderungstatbestand im Sinne des § 109 ArbVG vorliegt. So ist im Falle einer Betriebsverlegung der Mitwirkungstatbestand nach § 109 Abs. 1 Ziff. 2 ArbVG, nicht jedoch auch der Versetzungsschutz gemäß § 101 anzuwenden.

Bei Versetzungen ist zu unterscheiden zwischen solchen, die im Rahmen des Arbeitsvertrages ihre Deckung finden (sogenannte direktoriale Versetzungen) und solchen, die zu einer Änderung des Arbeitsvertrages führen (vertragsändernde Versetzungen).

Das ArbVG versteht unter einer Versetzung jede Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz. Nach in Lehre und Rechtsprechung herrschend gewordener Auffassung ist darunter jede Änderung des Arbeitsortes und/oder des Tätigkeitsbereiches und/oder eine tiefgreifende Änderung der Arbeitszeiteinteilung zu verstehen.

Bloße Einschränkungen des Tätigkeitsbereiches erfüllen den Begriff der Versetzung noch nicht (OGH 10.6.1998, 9 Ob A 98/98 x, ARD 4965/2/98).

Die Zuweisung eines anderen Arbeitsraumes im selben Gebäude stellt für sich allein ebenso wenig eine Versetzung dar.

Leitungsfunktionen sind im Regelfall nicht als Bestandteil des Arbeitsvertrages zu sehen; inwieweit eine Rückversetzung unter den Versetzungsschutz des § 101 ArbVG fällt, wurde von der Judikatur bislang nicht eindeutig beantwortet; eine kurzfristige vertretungsweise Betrauung mit zusätzlichen Aufgaben stellt keine Versetzung im Sinne des § 101 ArbVG dar. Eine Rückversetzung nach Ende des Vertretungsfal-

les bedarf daher auch nicht der Zustimmung des Betriebsrates (OGH 14.9.1994, 9 Ob A 145/94).

Ebenso wenig ist eine Rückversetzung nach einer provisorischen Betrauung mit einer höherwertigen Verwendung keine Versetzung im Sinne des § 101 ArbVG, sofern keine Umgehungsabsicht vorliegt (OGH 8 Ob A 21/01 y).

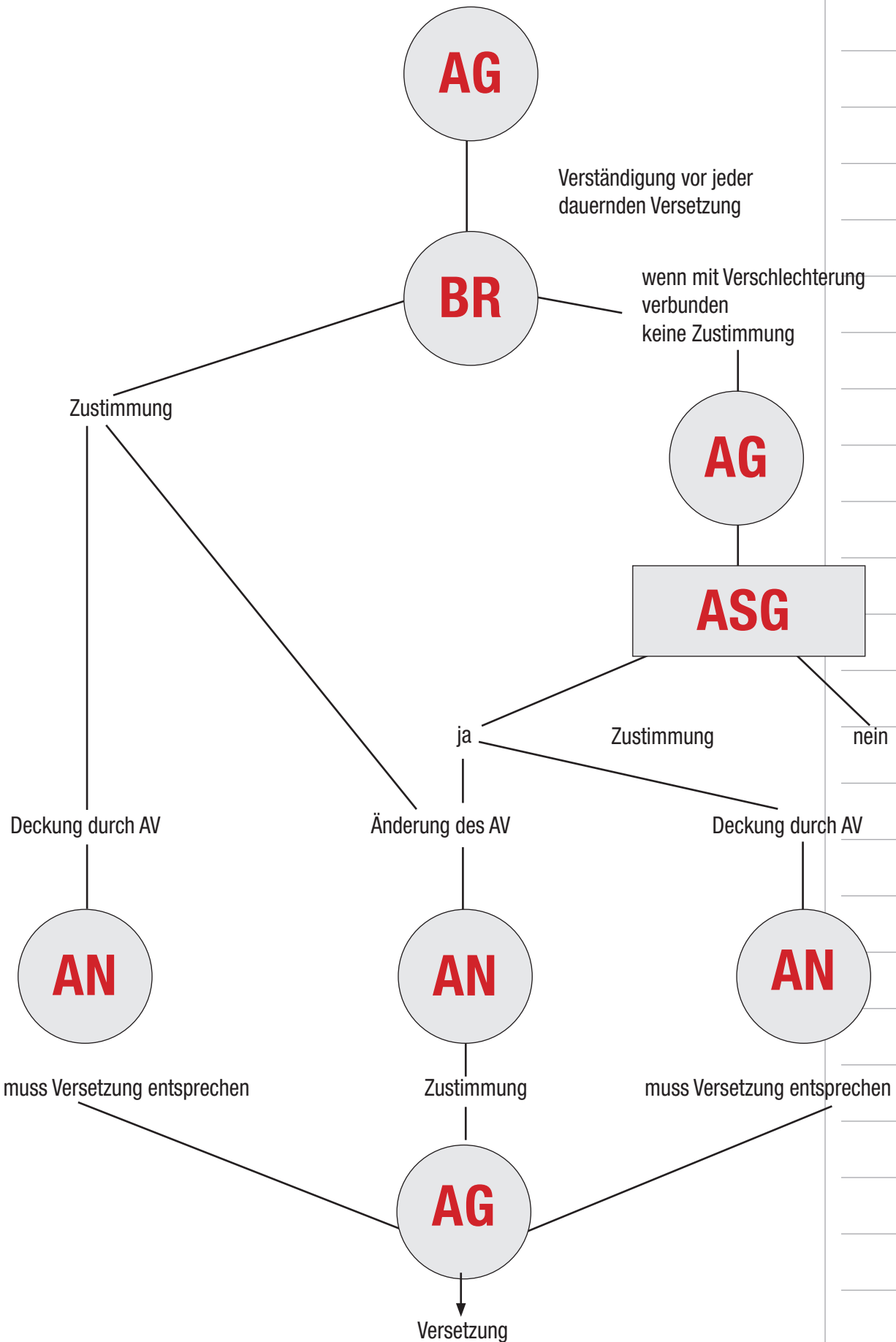
Jede dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz – ob vertragsändernd oder nicht – ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Eine **dauernde Versetzung** liegt nicht vor, wenn sie auf einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Auf Verlangen des Betriebsrates ist über die Versetzung zu beraten.

Ist mit der dauernden Versetzung eine **Verschlechterung** der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so ist zu ihrer Rechtswirksamkeit die vorherige Zustimmung des Betriebsrates erforderlich. Eine Zustimmung des Betriebsrates in pauschaler Form und im Vorhinein, ohne dass eine konkrete Versetzungsabsicht für eine(n) einzelne(n) Arbeitnehmer(in) mitgeteilt wurde, ist rechtsunwirksam (OGH 19.6.1991, DRdA 1992,49). Fehlt die Zustimmung des Betriebsrates, so kann der/die ArbeitnehmerIn die Befolgung der Versetzung verweigern, ohne dadurch einen Entlassungsgrund zu setzen. Umgekehrt kann eine dauernde und die Entgelt- oder Arbeitsbedingungen verschlechternde Versetzung auch dann nicht rechtswirksam werden, wenn der Arbeitnehmer selbst der Versetzung zugestimmt hat. Auch in diesem Fall ist zusätzlich die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich.

Stimmt der Betriebsrat einer Versetzung, die im Rahmen des Arbeitsvertrages ihre Deckung findet, zu, so muss der Arbeitnehmer der Versetzung Folge leisten, wenn er nicht einen Entlassungsgrund riskieren will. Falls die Versetzung aber zu einer Änderung des Arbeitsvertrages führt, ist außer der Zustimmung des Betriebsrates die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Abänderung seines Arbeitsvertrages erforderlich.

Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann der Betriebsinhaber das Arbeits- und Sozialgericht anrufen, welches die Zustimmung ersetzen kann, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

Mitwirkung des BR bei Versetzungen (§ 101 ArbVG)



JUDIKATUR

Verschlechterung:

Es genügt entweder eine Verschlechterung in den Entgeltbedingungen oder eine Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen (OGH 12.10.1994, 9 Ob A 171–173/94); der Wegfall von Zulagen stellt jedenfalls eine Verschlechterung dar (OGH 29.6.1988, 9 Ob A 49/88). Die Umstellung von einem Dreischicht- auf einen Zweischichtbetrieb unter gleichzeitigem Verlust von Prämien und Zulagen ist eine verschlechternde Versetzung (OGH 23.5.1996, 8 Ob A 2057/96, ARD 4814/18/97).

Die bloße Zusammenlegung von Abteilungen und die Zusammenarbeit eines betroffenen Arbeitnehmers mit Mitarbeitern, die nach seinen Angaben bei ihm psychosomatische Beschwerden auslösen, stellen auch bei der vertragskonformen Erweiterung des Aufgabengebietes keine verschlechternde Versetzung dar (OGH 5.3.1997, ARD 4876/10/97).

Maßgebend für die Beurteilung, ob eine Verschlechterung vorliegt, ist die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, dessen Beschaffenheit, Sicherheit oder Gefahr, die Schwere der Arbeitsleistung, aber auch das damit verbundene Image. Für eine Verschlechterung ist erforderlich, dass die neue Tätigkeit bei objektiver Beurteilung die Persönlichkeit des Arbeitnehmers empfindlich abwertet (OGH 6.12.1977, 4 Ob 119/77).

Bei unkündbaren Dienstverhältnissen besteht hinsichtlich der Verwendung des Arbeitnehmers ein weiterreichendes Weisungsrecht des Arbeitgebers als bei kündbaren Arbeitsverhältnissen (OGH 27.8.1997, 9 Ob A 227/97 s, ARD 4937/8/98). Dies berührt zwar nicht unmittelbar den arbeitsverfassungsrechtlichen Aspekt; tendenziell ist jedoch zu erwarten, dass diese Erwägungen auch im Rahmen des betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutzes eine Rolle spielen werden.

In Zweifelsfällen ist daher zu empfehlen, der Versetzungsanordnung unter Protest vorläufig Folge zu leisten und in einem Feststellungsverfahren eine gerichtliche Klärung herbeizuführen.

Die Zustimmung des Betriebsrates im Falle einer verschlechternden Versetzung ist im Vorhinein zu erteilen, eine nachträgliche Zustimmung hat keine Rechtswirksamkeit (OGH 17.3.1993, 9 Ob A 29/93).

Eine Klagslegitimation gegen eine an sich rechtswirksame Versetzung hat nur der betroffene Arbeitnehmer und nicht der Betriebsrat (OGH 9.4.1997, 9 Ob A 2291/96 v).

e) 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, der Zustimmung des Betriebsrates.

Es handelt sich hierbei um ein zweistufiges **Mitbestimmungsrecht**. Die Disziplinarmaßnahme muss einmal generell, also in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, vereinbart sein und bedarf außerdem bei der konkreten Verhängung der Zustimmung des Betriebsrates. Als Disziplinarmaßnahmen kommen Rüge, Verweis, Geldstrafe, Ausschluss von Vorrückungen u. Ä. in Betracht. Zwingende Schutzbestimmungen dürfen jedoch durch eine derartige Disziplinarmaßnahme nicht verletzt werden.

Disziplinarmaßnahmen, die der Betriebsinhaber ohne Zustimmung des Betriebsrates verhängt, sind ungültig.

Versetzungen, Kündigungen und Entlassungen sind nach Lehre und Rechtsprechung nicht als Disziplinarmaßnahme im Sinne des § 102 ArbVG zu werten, weil für die erwähnten Maßnahmen besondere Mitbestimmungsregelungen bestehen.

Ist beispielsweise in einer Disziplinarordnung dennoch als Disziplinarstrafe die Kündigung vorgesehen, dann sind derartige verhängte Disziplinarmaßnahmen nicht nach dem Mitwirkungsstatbestand des § 102 ArbVG zu prüfen. Diesbezüglich ist zu prüfen, ob allenfalls die Disziplinarordnung einzelvertragliche Wirkungen hat, d. h., dass eine Kündigung diesfalls ohne Durchführung eines Disziplinarverfahrens unzulässig ist. So hat der OGH entschieden, dass für den Fall, dass eine Kündigung nur nach Abwicklung eines Disziplinarverfahrens ausgesprochen werden darf, der Arbeitgeber zunächst das Ergebnis dieses Disziplinarverfahrens abzuwarten hat, bevor er eine Kündigung aussprechen darf. Im Übrigen führte der OGH in dieser Entscheidung aus, dass eine mit Zustimmung des Betriebsrates errichtete und von ihm beschickte Disziplinarcommission als ein „neu-

traler Dritter“ zur Gestaltung der Rechtslage zu betrachten sei, womit die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates nach dem ArbVG diesfalls nicht unzulässig erweitert werden (OGH 24.2.1999, 9 Ob A 1/99 h in ASOK 1999, 334).

Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Der Betriebsrat hat auch den betroffenen Arbeitnehmer anzuhören (§ 62 Abs. 1 Betriebsrats-Geschäftsordnung).

Jede verhängte Disziplinarmaßnahme unterliegt sowohl hinsichtlich der Prüfung der Einhaltung der Verfahrensvorschriften und sonstiger Formvorschriften als auch in Bezug auf die inhaltlich verhängte Strafe der nachträglichen Überprüfung durch die Gerichte (OGH 9 Ob A 63/94 vom 4.5.1994).

Disziplinarmaßnahmen sind endgültige Maßnahmen. Verfahrensrechtliche Schritte ohne Strafcharakter, z. B. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder die vorläufige Suspendierung, stellen nur vorübergehende Sicherungsmaßnahmen dar und sind daher keine Disziplinarmaßnahmen im Sinne des § 102 ArbVG (OGH 16.6.1994, 8 Ob A 262/94).

Verwarnung:

Eine sogenannte schlichte Verwarnung ist keine Disziplinarmaßnahme. Das Abgrenzungskriterium zwischen einer Verwarnung als Disziplinarmaßnahme einerseits und einer schlichten Verwarnung andererseits liegt im zusätzlichen Sanktionscharakter der Disziplinarmaßnahme (OGH 10.5.1995, 9 Ob A 51/95). Das heißt, dass für den Fall, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen einer Pflichtverletzung schlicht abmahnt, diese Abmahnung (Verwarnung) bei einer allfälligen folgenden Entlassung wegen beharrlicher Pflichtverletzung auch dann zu berücksichtigen ist, wenn der Betriebsrat dieser schlichten Verwarnung nicht zugestimmt hat.

Auch die Nichtgewährung eines Bilanzgeldes, welches an sich freiwillig und jederzeit widerruflich gewährt wird, kann eine Disziplinarmaßnahme und als solche ohne Zustimmung des Betriebsrates unzulässig sein (OGH 29.8.1996, 8 Ob A 2113/96 k).

f) Vergabe von Werkswohnungen (§ 103 ArbVG)

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

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

g) Mitwirkung bei Beförderungen (§ 104 ArbVG)

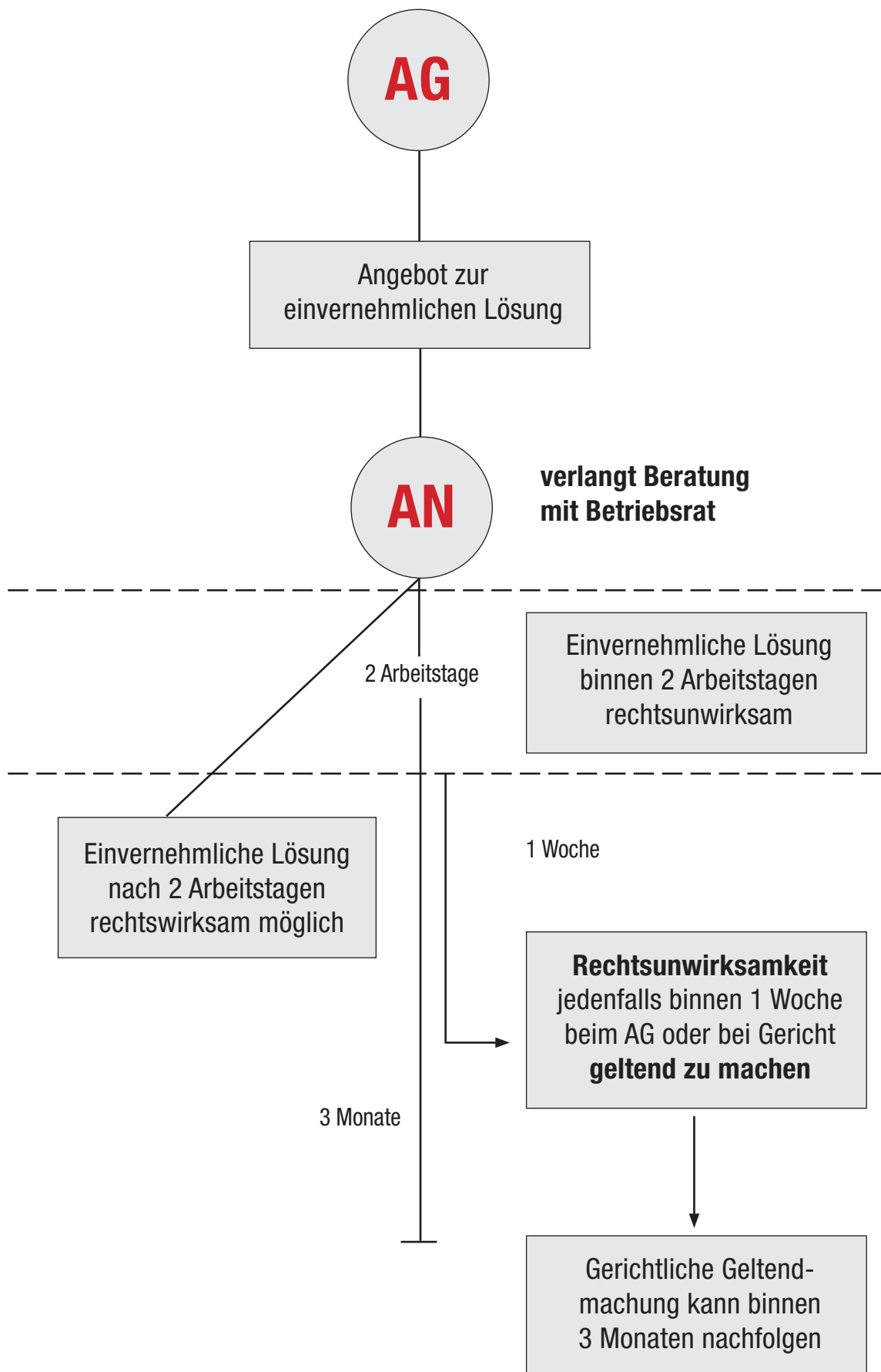
Dem Betriebsrat ist eine beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers ehestmöglich vom Betriebsinhaber mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates ist auch eine Beratung darüber abzuhalten. In diesen Fällen ist eine angemessene Vertraulichkeit zu wahren. Unter Beförderung ist jede Anhebung der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

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

h) Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen (§ 104 a ArbVG)

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

Mitwirkung des BR bei einvernehmlichen Lösungen (§ 104 a ArbVG)



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.**

Im Grunde handelt es sich hierbei um kein unmittelbares Mitwirkungsrecht des Betriebsrates, sondern um eine vertragsrechtliche Regelung. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss jedenfalls das an den Betriebsinhaber gestellte Verlangen nach einer Beratung mit dem Betriebsrat beweisen, um sich im Folgenden auf die Rechtsunwirksamkeit der einvernehmlichen Lösung berufen zu können. Auch wenn diesbezüglich keine Formvorschrift besteht, so wird es in der Praxis oft schwierig sein, einen derartigen Beweis im Streitfalle zu erbringen. Außerdem wird mit dieser Regelung kein Recht des Betriebsrates normiert, bei der Verhandlung über die einvernehmliche Lösung anwesend zu sein. In der Praxis hat sich daher dieser Schutz vor übereilten einvernehmlichen Lösungen als nicht sonderlich effizient erwiesen.

i) Kündigungsschutz (§§ 105, 107 ArbVG)

Vorverfahren

In Betrieben, in denen Betriebsräte bestellt sind, hat der Betriebsinhaber vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen. Gibt es in einem Betrieb getrennte Betriebsräte, so hat der Betriebsinhaber darauf zu achten, dass er den zuständigen Betriebsrat verständigt (also zum Beispiel bei Kündigung eines Angestellten den Angestelltenbetriebsrat, nicht den Arbeiterbetriebsrat). Unterbleibt die Verständigung, so ist die Kündigung absolut nichtig, d. h. sie gilt als nicht ausgesprochen.

Die Verständigung muss eindeutig, bestimmt, verständlich und aktuell sein. Sie hat an den BRV zu ergehen (OGH, 9 ObA 153/94).

Grundsätzlich besteht für die Verständigung Formfreiheit; wenn sich aber der Arbeitgeber durch Übung selbst gebunden hat, kann er von einer gepflogenen schriftlichen Verständigung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Ausspruches der Kündigung ohne ausdrücklichen Hinweis nicht von dieser Übung abgehen (OGH 26.2.1998, 8 ObA 321/97 g, ARD 49 54/3/98).

Zwischen der Verständigung und dem Kündigungsausspruch muss ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang bestehen; beispielsweise liegt dieser zeitliche Zusammenhang dann nicht vor, wenn dazwischen sechs Wochen und 2 mögliche Kündigungstermine verstreichen (OGH 8.7.1993, 9 ObA 147/93). Hingegen ist nach der Judikatur ein Zuwarten mit dem Ausspruch der Kündigung unter Berücksichtigung des nächstmöglichen Kündigungstermines bis zum Beginn der Kündigungsfrist zulässig (OGH 26.9.1994, 9 ObA 153/94, ARD 46 71/44/95 auch OGH 21.10.1999, 8 ObA 256/99 a, ASOK 2000, 218).

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 der Frist von einer Woche ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat bereits vorher eine Stellungnahme abgegeben hat.

Stellungnahme des Betriebsrates

Der Betriebsrat kann einer beabsichtigten Kündigung

1. ausdrücklich zustimmen
2. ihr widersprechen oder
3. dazu keine Stellungnahme abgeben.

Stimmt der Betriebsrat der Kündigung zu, so schließt er damit sowohl für sich selbst als auch für den Arbeitnehmer die Möglichkeit aus, die Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht als sozial ungerechtfertigt anzufechten (sogenanntes Sperrrecht des Betriebsrates; ein zustimmender Beschluss kann allerdings nur mit Zweidrittelmehrheit im Betriebsrat gefasst werden). Eine **Motivanfechtung** ist jedoch auch im Falle der Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

Für die Stellungnahme des Betriebsrates gilt der Grundsatz der Formfreiheit. Der Widerspruch oder die Zustimmung erfordert eine klare und deutliche Äußerung des Betriebsrates.

„Keine Einwände“ in einer schriftlichen Stellungnahme wurde vom OGH bereits als Zustimmung gewertet (OGH, 9 ObA 21 39/96 s vom 10.7.1996).

„Eine Verweigerung der Zustimmung“ ist hingegen als „keine Stellungnahme“ zu werten (OGH 25.2.1998, 9 ObA 33/98 p).

Die Erklärung des Vorsitzenden, „keine Stellungnahme abzugeben“, gilt als schlichter Widerspruch und berechtigt daher den Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung vor Ablauf der Frist von einer Woche (9 Ob A 19/01 m vom 14.2.2001).

Der Vertreter des Betriebsrates nach außen ist der Betriebsratsvorsitzende. Der Arbeitgeber kann daher grundsätzlich auf die Richtigkeit der vom Vorsitzenden geäußerten Stellungnahme vertrauen und ist nicht verpflichtet, Nachforschungen darüber anzustellen, ob innerhalb des Betriebsrates eine ordnungsgemäße Beschlussfassung über den Inhalt der Stellungnahme erfolgt ist. Wenn jedoch der Betriebsratsvorsitzende spontan und sofort einer Kündigungsabsicht widerspricht, dann muss dem Betriebsinhaber offensichtlich erkennbar sein, dass eine nicht gehörige Beschlussfassung erfolgt ist und daher ist eine diesbezügliche Äußerung unbeachtlich (in diesem Sinne OGH 7.7.1981, 4 ObA 68/81; OGH 11.3.1998, 9 ObA 300/97 a).

Eine Begründung für eine ablehnende Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung ist grundsätzlich nicht erforderlich.

Die Folge der Nichteinhaltung des betriebsverfassungsrechtlichen Vorverfahrens ist die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung. Diesfalls hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine Feststellungsklage auf aufrechten Bestand des Dienstverhältnisses beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzubringen.

Anfechtung der Kündigung

Voraussetzung für eine Anfechtung der Kündigung nach § 105 ArbVG ist eine an sich rechtswirksame Kündigung. Ist beispielsweise der Ausspruch der Kündigung an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden (siehe Vertragsbedienstetenrecht), liegen diese Gründe aber nicht vor, dann ist eine solche Kündigung als rechtsunwirksam zu betrachten und es kann dagegen eine Feststellungsklage auf aufrechten Bestand, aber nicht eine Anfechtungsklage nach § 105 ArbVG eingebracht werden.

Eine Anfechtungsklage nach § 105 ArbVG ist eine Rechtsgestaltungsklage.

Angefochten werden kann

1. eine sogenannte Motivkündigung
2. eine sozial ungerechtfertigte Kündigung

Motivkündigung

Dazu gehören Kündigungen aus folgenden Gründen:

1. wegen des Beitritts oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
2. wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
3. wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer;
4. wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
5. wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft der Schlichtungsstelle;
6. wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- bzw. Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern;
7. wegen einer bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenzdienst;

8. wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer.

Behauptet ein Arbeitnehmer (oder der ihn vertretende Betriebsrat) im Anfechtungsverfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht, dass der Arbeitnehmer aus einem im Gesetz angeführten Motiv, z. B. wegen Gewerkschaftstätigkeit, gekündigt wurde, so muss er das Vorliegen dieses Motivs nicht beweisen, sondern nur glaubhaft machen, das heißt, Tatsachen angeben, die es wahrscheinlich erscheinen lassen, dass die Kündigung aus diesem Grund erfolgt ist. Behauptet nun der Arbeitgeber, dass in Wahrheit ein anderer „sachlicher“ Kündigungsgrund ausschlaggebend war, so muss er seinerseits diesen Grund **glaubhaft machen**. Gelingt ihm dies nicht, und kommt das Arbeits- und Sozialgericht zu der Überzeugung, dass eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Richtigkeit der Angaben des Arbeitnehmers (Betriebsrat) spricht, so muss der Anfechtung stattgegeben und die Kündigung für unwirksam erklärt werden.

Für die Anfechtung von Motivkündigungen genügt es, dass das verpönte Motiv für die Kündigung wesentlich ist. Für die Stattgebung einer Kündigungsanfechtung genügt demnach schon die Wahrscheinlichkeit des Vorliegens der missbilligten Motive (OGH 23.12.1998, 9 ObA 285/98 x, ARD 50 24/29/99).

Eine Ablehnung eines Verschlechterungsangebotes durch den Arbeitnehmer und die darauf erfolgte Änderungskündigung erfüllt nicht den Motivanfechtungstatbestand und zwar auch dann nicht, wenn für die Änderung der Arbeitsbedingungen keine zwingenden betrieblichen Interessen vorliegen. Durch das Änderungsangebot wurde die aktuelle Berechtigung des Arbeitnehmers nicht in Frage gestellt (OGH 8.7.1993, 9 ObA 168/93).

Ebenso liegt keine Motivkündigung vor, wenn die Kündigung wegen Geltendmachung der Honorierung von Überstunden, die ausdrücklich untersagt worden sind, ausgesprochen wird (OGH 10.6.1998, 9 ObA 108/98 t).

Sittenwidrige Kündigungen

Nach nunmehr ständiger Judikatur kann der Ausspruch einer Kündigung auch wegen Sittenwidrigkeit nichtig sein. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn jemand wegen seiner Parteizugehörigkeit oder seiner Zugehörigkeit zu

einer bestimmten Religionsgemeinschaft oder aus sonstigen sittenwidrigen Motiven gekündigt wird (OGH 22.12.1997, 8 ObA 162/97 f, Infas 1998, A 79).

Diesfalls ist aber keine Anfechtung nach § 105 ArbVG, sondern wegen Nichtigkeit der Kündigung eine Feststellungsklage einzubringen.

Mit der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien (2000/43/EG und 2002/73/EG) im Gleichbehandlungsgesetz können Kündigungen und Entlassungen binnen 14 Tagen mit Klage angefochten werden, wenn die Kündigung (Entlassung) wegen des Geschlechts oder aufgrund der Rasse oder der sexuellen Ausrichtung oder des Alters ausgesprochen wird.

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Eine Kündigung ist dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt.

Der Arbeitnehmer hat zunächst die Sozialwidrigkeit der Kündigung unter Beweis zu stellen. Grundsätzlich genügt eine finanzielle Schlechterstellung; diese muss aber keineswegs so weit gehen, dass von einer Existenzbedrohung oder gar von einer Notlage gesprochen werden kann. Es muss sich um eine fühlbare, ins Gewicht fallende Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des Arbeitnehmers handeln (OGH 12.10.1998, 9 ObA 206/88).

Folgende Kriterien sind bei der Prüfung des Vorliegens von Sozialwidrigkeit im Besonderen zu prüfen:

1. Lebensalter und die dadurch zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess;
2. langjährige Betriebszugehörigkeit;
3. Sorgepflichten;
4. sonstige familiäre Mobilitätshemmnisse;
5. berücksichtigungswürdige Schulden;
6. die allgemeine Vermögenslage;
7. ein allfälliger Verdienst des Ehepartners;
8. zu erwartende Verdiensteinbußen;
9. Arbeitsmarktchancen;
10. besondere persönliche Umstände (Beispiel: Verlust einer Dienstwohnung);
11. der sonstige Verlust von Vorteilen, die mit der bisherigen Arbeit verbunden waren;

12. erhebliche pensionsrechtliche Nachteile (siehe z. B. OGH 10.6.1998, 9 ObA 108/98 t).

Rechtfertigungsgründe:

Betriebsbedingte

Sozialwidrigkeit und Betriebsbedingtheit einer Kündigung sind nicht isoliert zu prüfen, sondern miteinander abzuwägen (OGH 17.1.1996, 9 ObA 180/95, Infas 1996, A 73). Die Sinnhaftigkeit bzw. Wirtschaftlichkeit einer Maßnahme entscheidet der Arbeitgeber und ist vom Gericht nicht zu prüfen. Der Arbeitgeber kann daher das Personal reduzieren und Kündigungen aussprechen, es trifft ihn aber eine soziale Gestaltungspflicht (OGH 1.6.1988, 9 ObA 110/88 auch OGH 12.1.2000, 9 ObA 289/99 m, ASOK 2000, 331).

Der Arbeitgeber muss daher alle Möglichkeiten ausschöpfen, den Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen, allerdings nur im Rahmen der bisherigen Tätigkeitsbereiche; darüber hinaus müsste der Arbeitnehmer selbst Alternativen anbieten (OGH 5.11.1997, 9 ObA 142/97 s).

Stimmt ein Arbeitnehmer einer gewissen Entgeltkürzung auf einem anderen Arbeitsplatz (Änderungskündigung) nicht zu, muss er bei betriebsbedingten Rationalisierungsmaßnahmen trotz sozialer Härte mit einer gerechtfertigten Kündigung rechnen. Im Sinne der derzeitigen Judikatur sind Einkommenseinbußen bis zu 10 % keine wesentliche soziale Beeinträchtigung. Hingegen sind Einkommenseinbußen über 20 % jedenfalls unzumutbar (OGH 23.5.1997, 8 ObA 96/97 v).

Wenn ein Arbeitgeber Änderungskündigungen (Entgelteinbußen bis zu 30 %) mit der Begründung ausspricht, dass Entgeltkürzungen als Sanierungsmaßnahme notwendig sind, dann ist die Kündigung nicht betriebsbedingt, wenn der Arbeitgeber nur in Einzelfällen entgegen dem Sanierungskonzept solche Änderungskündigungen ausspricht (OGH vom 5.9.2001, 9 ObA 199/01 g).

Sozialvergleich

Hat der Betriebsrat einer Kündigungsabsicht widersprochen, dann kann auch ein sogenannter Sozialvergleich angestrengt werden. Beim Sozialvergleich wird die soziale Lage des gekündigten Arbeitnehmers mit der Situation anderer Arbeitnehmer, die dem gleichen Betrieb angehören und in der gleichen Tätigkeitssparte beschäftigt sind, verglichen.

Ein Sozialvergleich ist nur dann möglich, wenn der Betriebsrat im Kündigungsvorverfahren der Kündigungsabsicht widersprochen hat. In betriebsratspflichtigen Betrieben ohne Betriebsrat ist kein Sozialvergleich vorzunehmen.

Die Beweislast liegt allerdings beim Anfechtenden, das heißt, dass im Ergebnis der Anfechtende auch die zum Vergleich heranzuziehenden ArbeitnehmerInnen namhaft zu machen hat.

Ergibt eine Gegenüberstellung der sozialen Gesichtspunkte, dass für den gekündigten Arbeitnehmer die Kündigung eine größere Härte bedeutet als für andere vergleichbare ArbeitnehmerInnen, dann ist der Anfechtung der Kündigung selbst dann stattzugeben, wenn aus betrieblichen Gründen eine Kündigung tatsächlich notwendig ist.

Voraussetzung für die Anfechtung einer sozial ungerechtfertigten Kündigung ist in jedem Fall, dass der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder im Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Ist der Arbeitnehmer weniger als sechs Monate im Betrieb, so besteht keine Anfechtungsmöglichkeit wegen Sozialwidrigkeit, sondern nur bei einer Motivkündigung.

Verhaltensbedingte Kündigung

Der Arbeitgeber kann eine Kündigung neben der Betriebsbedingtheit auch durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers, die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, rechtfertigen.

Als solche verhaltensbedingte Kündigungsgründe kommen beispielsweise lang andauernde und wiederholte Krankenstände, erhebliche Minderleistungen in der Arbeit, soziale Unverträglichkeit, unkollegiales Verhalten, Verweigerung von notwendigen Umschulungsmaßnahmen, Pflichtverletzungen, betriebsschädigendes Verhalten gegenüber Kunden, Streitsüchtigkeit etc. in Frage (z. B. OGH 10.9.1997, 9 ObA 242/97 x).

Anfechtungsrecht

Der Betriebsrat ist zur Kündigungsanfechtung berechtigt, wenn er der Kündigungsabsicht vorher ausdrücklich widersprochen hat.

Er kann aber die Kündigung nur auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers anfechten, und zwar binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung durch den Betriebsinhaber.

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

1. Wenn der Betriebsrat zunächst wohl der Kündigungsabsicht widersprochen hat, dann aber eine Anfechtung trotz Verlangens des Arbeitnehmers nicht vornimmt, kann der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.
2. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist von einer Woche keine Stellungnahme abgegeben, kann der Arbeitnehmer, aber nicht der Betriebsrat, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese selbst beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. In diesem Fall gibt es allerdings keinen Sozialvergleich. Hat der Betriebsrat zunächst die Kündigung angefochten, dann aber die Anfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurückgezogen, so kann dieser selbst binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren fortsetzen.

Bei der Anfechtungsfrist handelt es sich um eine prozessuale Frist. Es genügt daher, dass die Klage am letzten Tag der Frist zur Post gegeben wurde. Auch ein Antrag auf Wiedereinsetzung des Verfahrens ist möglich (OGH 14.4.1999, 9 ObA 349/98 h, AsoK 1999, 362).

Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes; Rechtsmittel

Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung rückwirkend aufzuheben. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag wird fortgesetzt. Das Arbeitsverhältnis gilt diesfalls als nicht unterbrochen, auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit einen anderen Posten angetreten und nach der Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes unverzüglich die Wiedereinstellung beim Betriebsinhaber begehrt hat.

Der Arbeitgeber hat die zwischenzeitig fällig gewordenen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers in Nachzahlung zu bringen. Allenfalls bereits ausbezahlte Beendigungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind rückabzuwickeln; ein allenfalls zwischenzeitig bezogenes Arbeitslosengeld ist dem AMS zu refundieren.

Zu beachten ist, dass aufgrund des § 61 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes (ASGG) das Urteil der I. Instanz vorläufig wirksam ist, auch wenn gegen dieses Urteil eine Berufung erhoben wor-

den sein sollte. Der Arbeitnehmer kann daher nach einem positiven Ersturteil seine Weiterbeschäftigung verlangen und auch die ihm zustehenden Entgeltansprüche vom Arbeitgeber einfordern. Umgekehrt kann aber auch der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in diesem Fall auffordern, das Dienstverhältnis fortzusetzen. Sollte letztlich rechtskräftig die Kündigung jedoch bestätigt werden, dann sind schwierige Rückabwicklungsfragen zu klären.

Gegen die Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes kann binnen 4 Wochen Berufung an das zuständige Oberlandesgericht erhoben werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann weiters eine Revision an den Obersten Gerichtshof erhoben werden.

Entlassungsschutz (§ 106 ArbVG)

Bei einer (fristlosen) Entlassung hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat unverzüglich zu verständigen. Die Verständigung kann jedoch – anders als bei der Kündigung – auch **nach** dem Ausspruch der Entlassung durch den Betriebsinhaber erfolgen. Eine vom Betriebsinhaber ausgesprochene Entlassung ist zunächst jedenfalls rechtswirksam, auch wenn keiner der in den verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen geregelten Entlassungsgründe vorliegt.

Auf Verlangen des Betriebsrates ist der Betriebsinhaber verpflichtet, innerhalb von 3 Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung von der Entlassung mit dem Betriebsrat über die Entlassung zu beraten.

Stimmt der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zu (auch für einen solchen Beschluss ist ebenso wie bei der Zustimmung zur Kündigung Zweidrittelmehrheit im Betriebsrat erforderlich), so kann die Entlassung beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Anfechtung stattzugeben, wenn

- ▶ der Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat
- ▶ und ein Anfechtungsgrund wie bei der Kündigung (§ 105 Abs. 3 ArbVG) vorliegt.

Zur **Anfechtung** ist der Betriebsrat berechtigt, wenn er der Entlassung widersprochen hat. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist der entlassene Arbeitnehmer selbst anfechtungsberechtigt.

Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Anfechtung statt, so ist die Entlassung rechtsunwirksam, das Arbeitsverhältnis bleibt also ununterbrochen aufrecht. Der Arbeitnehmer ist daher wieder einzustellen.

Will der zu Unrecht entlassene Arbeitnehmer selbst das Arbeitsverhältnis nicht mehr fortsetzen, so hat er die Möglichkeit, die Kündigungsentschädigung beim Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen. Als Kündigungsentschädigung sind jene finanziellen Leistungen zu betrachten, die dem Arbeitnehmer gebührt hätten, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht (zu Unrecht) durch fristlose Entlassung, sondern (ordnungsgemäß unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins) durch die Kündigung beendet worden wäre.

Zusammenfassend ergibt sich also:

- ▶ Bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes ist die Entlassung jedenfalls rechtswirksam.
- ▶ Kann der Arbeitgeber dagegen keinen Entlassungsgrund nachweisen und liegt ein Anfechtungsgrund (verpöntes Motiv oder Sozialwidrigkeit) vor, so hat das Arbeits- und Sozialgericht die Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären. Das Arbeitsverhältnis bleibt daher weiterhin aufrecht.
- ▶ Kann der Arbeitgeber keinen Entlassungsgrund nachweisen, ist aber auch kein Anfechtungsgrund gegeben, so ist die Entlassung zwar rechtswirksam und das Arbeitsverhältnis beendet, der zu Unrecht (weil ohne Entlassungsgrund) entlassene Arbeitnehmer kann aber die finanziellen Ansprüche, die ihm im Fall einer ordnungsgemäßen Kündigung gebührt hätten, als Kündigungsentschädigung beim Arbeits- und Sozialgericht einklagen.

Die Anfechtung einer Entlassung führt zur Unterbrechung der Verjährung auch hinsichtlich arbeitsrechtlicher Fallfristen, selbst wenn die Entlassungsanfechtung letztlich abgewiesen wird (OGH 14.9.1994, Infas 1995, A 7). Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf die Anfechtung einer Entlassung sagt nichts über sein Recht, Kündigungsentschädigung zu verlangen.

4. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

a) Informations-, Interventions- und Beratungsrecht

Über die allgemeinen Befugnisse hinaus hat der Betriebsrat besondere Informations-, Interventions- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Aufschluss zu geben über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, einschließlich der finanziellen Lage, 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. Der Betriebsrat hat das Recht, dazu entsprechende Vorschläge zu machen, vor allem im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen.

Aufgrund des Gesetzes besteht eine **Auskunftspflicht** des Betriebsinhabers. Voraussetzung dafür sind entsprechende Anfragen des Betriebsrates, die dieser immer dann stellen kann, wenn er sie für notwendig hält. Über diese Anfragen kann mit dem Betriebsinhaber eine Beratung abgehalten werden.

Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbstständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig im Vorhinein zu erfolgen.

In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsunternehmen, in denen dauernd mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind, in sonstigen Betrieben, in denen dauernd mindestens 70 Arbeitnehmer beschäftigt sind, sowie in Industrie- und Bergbaubetrieben hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat jährlich, spätestens einen Monat nach der Erstellung eine Abschrift des **Jahresabschlusses** und des Anhangs für das vergangene Geschäftsjahr zu übermitteln. Geschieht dies nicht innerhalb von sechs Monaten nach 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. Darüber hinaus sind dem Betriebsrat die erforderlichen **Erläuterungen und Aufklärungen** zu geben.

Ist innerhalb eines **Konzerns** ein Konzernabschluss zu erstellen, so ist der Konzernabschluss samt Konzernanhang einschließlich der erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen spätestens einen Monat nach der Erstellung dem Betriebsrat zu übermitteln.

b) Betriebsänderungen

Bei Betriebsänderungen ist der Betriebsinhaber verpflichtet, den Betriebsrat bereits im Planungsstadium beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der geplanten Maßnahme zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen und sich mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsrat ist dabei zu einem Zeitpunkt einzuschalten, zu dem es ihm noch möglich ist, die geplante Maßnahme durch seine Anregungen und Vorschläge zu beeinflussen – auf jeden Fall bevor die Entscheidung über die Durchführung der Maßnahme getroffen bzw. mit ihrer Verwirklichung im Betrieb begonnen wurde.

Als Betriebsänderungen sind zum Beispiel anzusehen:

- ▶ die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- ▶ 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 am Betrieb;
- ▶ die Einleitung des sogenannten Kündigungsfrühwarnsystems. Dieses ist vom Arbeitgeber bei der zuständigen Geschäftsstelle beim Arbeitsmarktservice dann einzuleiten, wenn er beabsichtigt, innerhalb von 30 Tagen folgende Mindestanzahl von Arbeitsverhältnissen zu lösen:
 - a) mindestens 5 Arbeitnehmer in Betrieben zwischen 21 und 99 AN
 - b) 5 % in Betrieben mit 100 bis 600 AN
 - c) mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben ab 601 AN
 - d) mindestens 5 Arbeitnehmer über 50 Jahre

Der Betriebsrat ist nicht nur von der Tatsache der geplanten Betriebsänderung zu unterrichten. Ihm sind auch die Gründe, der Umfang und die möglichen Auswirkungen der beabsichtigten Änderung zu nennen. Ebenso ist die zeitliche Abfolge der geplanten Veränderung bekanntzugeben.

Der Zeitpunkt einer diesbezüglichen Beratung ist zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber gemeinsam festzulegen. Die Beratung kann nicht zugleich mit der Information über die geplante Änderung stattfinden. Der Betriebsrat braucht dafür eine entsprechende Vorbereitungszeit.

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

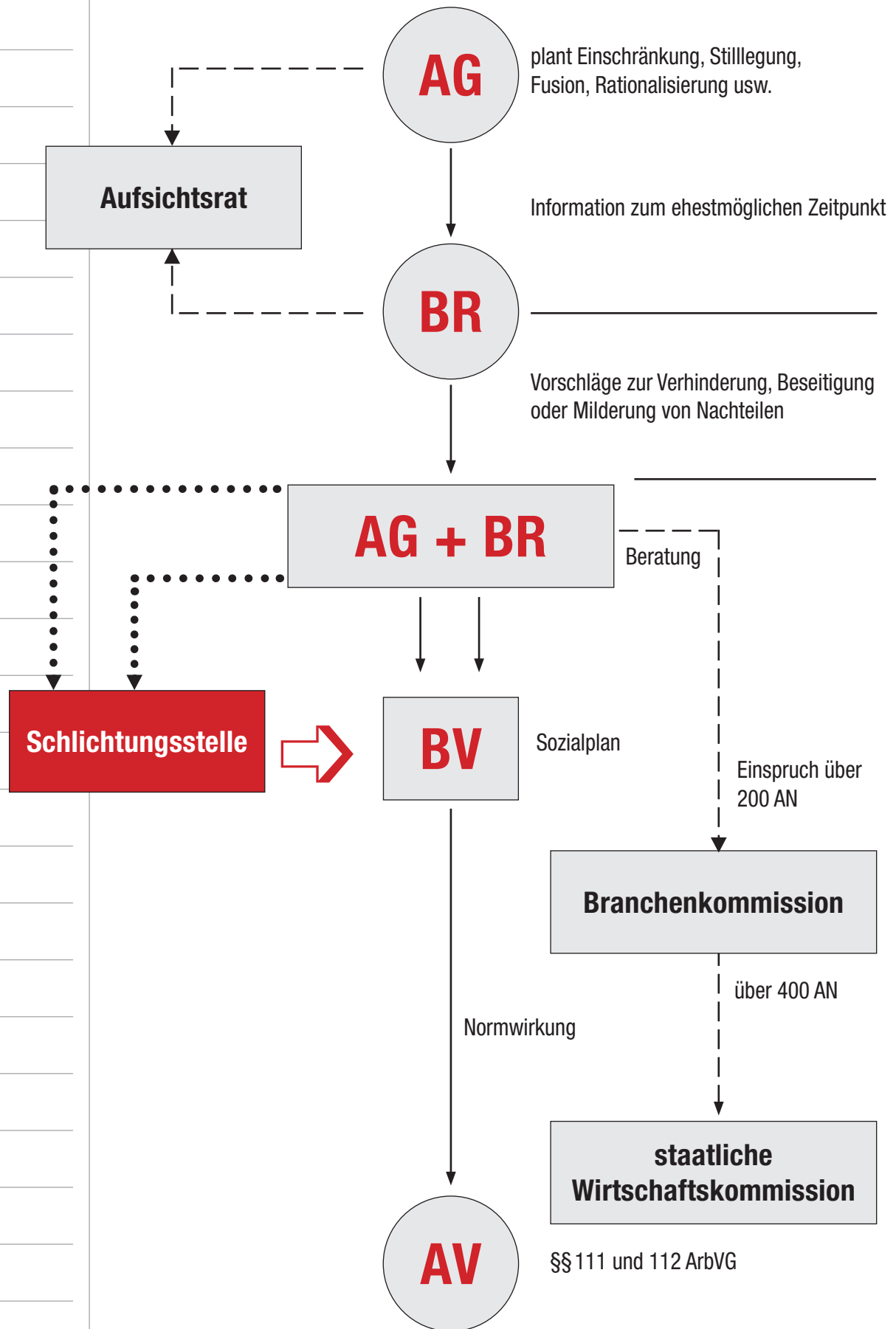
Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung erstatten. Für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern sind diese Fragen mit Hilfe der Betriebsvereinbarung zu lösen. Notfalls kann eine Klärung über die Schlichtungsstelle erzwungen werden.

Sozialplan

Voraussetzung für den Abschluss eines „Sozialplans“ ist, dass die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft bringt. Solche Nachteile können sein: Kündigungen, Versetzungen, Einführung von Kurzarbeit, Änderung der Kollektivvertragszugehörigkeit, längere Anfahrtszeiten zur Betriebsstätte im Fall einer Betriebsverlegung, Übergang zu körperlich oder nervlich belastenden Arbeitsmethoden. Von diesen bzw. anderen Nachteilen müssen zumindest erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft betroffen sein. Nicht verlangt wird, dass dies wenigstens die Hälfte der Arbeitnehmerschaft sein muss. Kein Sozialplan kann abgeschlossen werden, wenn lediglich die Rechtsform (z. B. Umwandlung einer GmbH in eine Aktiengesellschaft) oder die Eigentumsverhältnisse am Betrieb (z. B. durch Verkauf) geändert werden. Das Gesetz enthält keine Angabe darüber, was Inhalt des Sozialplans sein kann. Der Betriebsrat und der Betriebsinhaber können alles vereinbaren, was geeignet ist, nachteilige Auswirkungen der Betriebsänderungen auf die betroffenen Arbeitnehmer zu beseitigen, zu mildern oder auszugleichen.

Erfolgte eine Information über eine Betriebsänderung durch den Betriebsinhaber verspätet

Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG)



oder mangelhaft, dann ist dieser Umstand von der Schlichtungsstelle bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer in der Weise zu berücksichtigen, dass durch die verspätete oder mangelhafte Information entstandene Nachteile zusätzlich abzugelten sind.

Die Betriebsänderung kann in bestimmten Betrieben auch Anlass für einen Einspruch gegen die Wirtschaftsführung des Betriebes sein. In diesem Fall kann die unternehmerische Maßnahme Gegenstand von Verhandlungen vor einer Branchenschlichtungskommission oder der Staatlichen Wirtschaftskommission sein.

c) Mitwirkung im Aufsichtsrat

In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, ist für je zwei nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder ein Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, so ist ein weiterer Arbeitnehmervertreter zu entsenden (also zum Beispiel bei fünf Aufsichtsratsmitgliedern der Kapitalseite drei Arbeitnehmervertreter).

Die Mitwirkung im Aufsichtsrat durch Arbeitnehmervertreter wird auch Drittelbeteiligung genannt.

Zusammensetzung des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat besteht nach dem Aktiengesetz aus mindestens 3 Mitgliedern. Die Satzung kann eine höhere Zahl festsetzen. Die Höchstzahl ist vom Grundkapital abhängig. Demnach ist die

Arbeitnehmerschaft im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften mit mindestens 2, höchstens aber 10 Betriebsratsmitgliedern vertreten.

Entsendung der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat

Zur Entsendung der Arbeitnehmervertreter ist in Unternehmen mit mehreren Betrieben nur der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsausschuss bzw. der Betriebsrat berufen.

Die zur Entsendung berechtigten betriebsverfassungsrechtlichen Organe sind jedoch an die Vorschläge der in ihnen vertretenen Fraktionen (Betriebsratsmitglieder, die auf den Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden) bzw. der für die Entsendung gebildeten Liste 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. Die Ermittlung der auf eine einzelne Fraktion entfallenden Arbeitnehmervertreter erfolgt nach dem d'Hondtschen System.

In den Aufsichtsrat können die Mitglieder aller im Unternehmen bestehenden Betriebsräte entsendet werden, auch wenn sie nicht Mitglieder des Zentralbetriebsrates sind – allerdings nur die aktiv Tätigen. Ersatzmitglieder können nicht zu Mitgliedern des Aufsichtsrates nominiert werden. Auch können nur Betriebsratsmitglieder entsandt werden, die Arbeitnehmer des Unternehmens (Betriebes) sind.

| Kapitalvertreter nach Aktiengesetz bzw. Satzung | Arbeitnehmervertreter nach ArbVG | Kapitalvertreter nach Aktiengesetz bzw. Satzung | Arbeitnehmervertreter nach ArbVG |
|---|----------------------------------|---|----------------------------------|
| 3 | 2 | 12 | 6 |
| 4 | 2 | 13 | 7 |
| 5 | 3 | 14 | 7 |
| 6 | 3 | 15 | 8 |
| 7 | 4 | 16 | 8 |
| 8 | 4 | 17 | 9 |
| 9 | 5 | 18 | 9 |
| 10 | 5 | 19 | 10 |
| 11 | 6 | 20 | 10 |

Die Fraktionen im entsendungsberechtigten betriebsverfassungsrechtlichen Organ können sich hinsichtlich der Mandate vor deren Aufteilung auch zu einer „Aufsichtsratsfraktion“ zusammenschließen. Solche Listenkoppelungen gelten für die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates). Ihr Zustandekommen und ihre Auflösung sind wie der Entsendungsvorgang selbst näher in der **Verordnung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat** geregelt.

Entsendungsvorgang:

► Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat, Betriebsausschuss) beschließt, die Entsendung in den Aufsichtsrat vorzunehmen. Zugleich damit stellt er fest, wie viele Mitglieder auf die einzelnen Fraktionen entfallen, und fordert diese zur Nominierung der Vertreter auf.

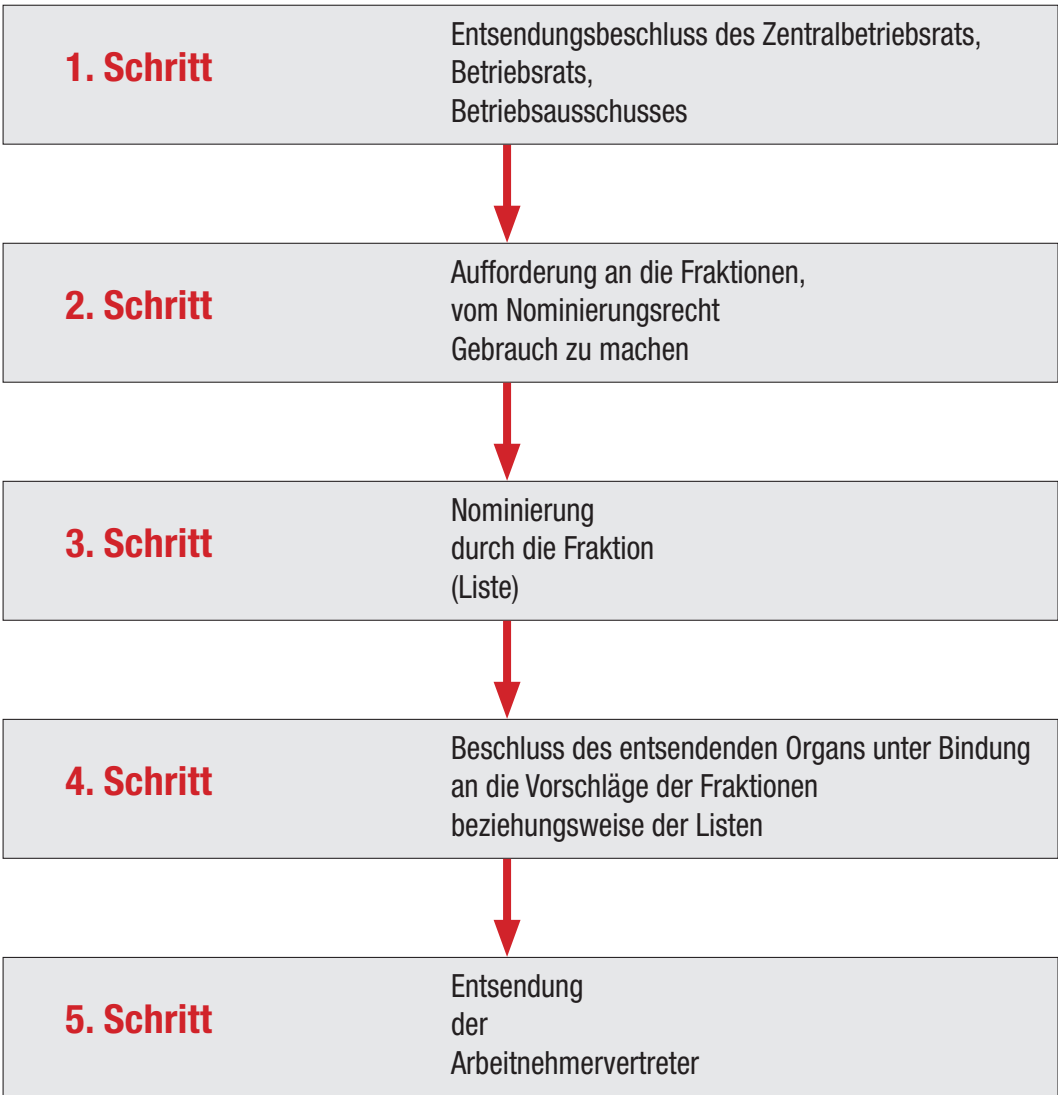
► Jede Fraktion hat entsprechend ihrer Stärke im Zentralbetriebsrat (Betriebsrat, Betriebsausschuss) ein Nominierungsrecht. Die Nominierung erfolgt gegenüber dem Zentralbetriebsrat.

► Mehrere Fraktionen können sich für einen gemeinsamen Vorschlag zu einer Liste zusammenschließen.

► Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat, Betriebsausschuss) ist an die Vorschläge der Fraktionen (Listen) gebunden und hat danach zu entsenden.

► Erstellen einzelne Fraktionen innerhalb von drei Monaten keinen Vorschlag, kann der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat, Betriebsausschuss) mit Mehrheitsbeschluss die noch offenen Mandate besetzen.

Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat



Vertretung in Aufsichtsratsausschüssen

Die Drittelbeteiligung gilt nach dem Arbeitsverfassungsgesetz für den Aufsichtsrat als solchen und auch für die von ihm aus seinen Mitgliedern gebildeten Ausschüssen. Der Aufsichtsrat kann sie namentlich zur Vorbereitung von Verhandlungen und Beschlüssen sowie zur Überwachung seiner Beschlüsse bestellen.

Kein Teilnahmerecht für Arbeitnehmervertreter gilt für Ausschüsse des Aufsichtsrates, welche die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den Vorstandsmitgliedern betreffen. Dazu gehört insbesondere die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der Mitglieder des Vorstandes (Anstellungsverträge).

Die Nominierung der Arbeitnehmervertreter für den jeweiligen Ausschuss nehmen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wahr.

Persönliche Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Auf die Arbeitnehmervertreter sind als Betriebsratsmitglieder alle jene Bestimmungen des ArbVG anzuwenden, die sich unmittelbar auf die Ausübung ihrer Funktion beziehen. Als Beispiele seien die §§ 116 (Freizeitgewährung) und 115 Abs. 3 (Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot) genannt. Das ArbVG enthält im Hinblick auf die Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter in seinem § 110 jedoch auch einige besondere Bestimmungen. Dazu gehören vor allem der Grundsatz über die Gleichheit aller Aufsichtsratsmitglieder sowie die Nichtanwendung des § 98 AktG über die besondere Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder. Der Anspruch der Arbeitnehmervertreter auf Ersatz der mit der Sitzungsteilnahme angefallenen Barauslagen ist jedoch gesetzlich ausdrücklich festgehalten.

Als Aufsichtsratsmitglieder unterliegen die Arbeitnehmervertreter aber auch den die Rechtsstellung der Mitglieder des Aufsichtsrates regelnden gesellschaftsrechtlichen Vorschriften. Für sie gelten daher im Prinzip die Sorgfalts- und Verschwiegenheitspflicht. Grundsätzlich haben die **Arbeitnehmervertreter** demnach **dieselben Rechte und Pflichten** wie jedes andere Mitglied des Aufsichtsrates. **Ihre Tätigkeit ist daher nicht etwa auf die Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten beschränkt.**

Sie sind mit den gesetzlich vorgesehenen Ausnahmen (z. B. Einsetzung eines Ausschusses zum Abschluss von Anstellungsverträgen von Vorstandsmitgliedern) auch zur Mitwirkung in

den im Aufsichtsratsplenum oder dessen Ausschüssen behandelten personellen und wirtschaftlichen Belangen berechtigt und verpflichtet.

Bestellung und Abberufung des Vorstandes, Aufsichtsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters

Ein Beschluss des Aufsichtsrates über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes bedarf zu seiner Wirksamkeit neben den allgemeinen Beschlusserfordernissen auch noch der Zustimmung der Mehrheit der von der Kapitalseite bestellten Aufsichtsratsmitglieder. Ein Mehrheitsbeschluss allein reicht mithin nicht aus (doppelte Mehrheit). Das Gleiche gilt für die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters.

Ende der Mitgliedschaft zum Aufsichtsrat

Die Mitgliedschaft zum Aufsichtsrat endet mit der Mitgliedschaft des nominierten Arbeitnehmervertreters zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch das entsendungsberechtigte betriebsverfassungsrechtliche Organ. Die Abberufung ist jederzeit ohne Angabe von Gründen möglich. Voraussetzung dafür ist allerdings ein entsprechender Mehrheitsbeschluss der den Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsratsmitglied vorschlagenden Fraktion bzw. Liste. Abberufen kann mithin nur der Zentralbetriebsrat bzw. Betriebsrat oder Betriebsausschuss. Die Fraktion oder Liste hat kein selbstständiges Abberufungsrecht.

Wird die Zahl der von der Hauptversammlung zu bestellenden Mitglieder des Aufsichtsrates durch Beschluss der Hauptversammlung in einem die Zahl der zu entsendenden Arbeitnehmervertreter beeinflussenden Ausmaß geändert, so hat der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat, Betriebsausschuss) nach der die Entsendung regelnden Verordnung die entsandten Arbeitnehmervertreter abzurufen und eine Neubesetzung vorzunehmen.

Sinngemäße Anwendung der Bestimmungen über den Aufsichtsrat auf andere Rechtsformen

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

- ▶ Gesellschaften mit beschränkter Haftung;
- ▶ Genossenschaften ab 40 Beschäftigten;
- ▶ Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit sowie
- ▶ auf die Österreichische Postsparkasse und
- ▶ auf das Dorotheum

Mit Inkrafttreten des Sparkassengesetzes (1. März 1979, BGBl Nr. 74/1979) wurden diese Bestimmungen auch für Sparkassen wirksam.

Entsendung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräte von GmbH

Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), die im Jahresdurchschnitt mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen aufgrund des GmbH-Gesetzes einen Aufsichtsrat errichten. Die durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmer ist jeweils zum 1. Jänner unter Heranziehung der Arbeitnehmerzahl zu jedem Monatsletzten im vergangenen Kalenderjahr zu errechnen. Wird in einem Fall die Richtzahl von 300 überschritten, so bleibt der zu errichtende Aufsichtsrat zumindest für 3 Jahre bestehen.

Eine neuerliche Feststellung der durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer ist erst nach Ablauf eines 3-Jahre-Turnus vorzunehmen. Beherrscht eine GmbH andere Kapitalgesellschaften, so sind zur Beurteilung der Aufsichtsratspflicht die Arbeitnehmer der GmbH und Tochtergesellschaft zusammenzurechnen. Dazu enthält das GmbH-Gesetz eine Reihe von Sonderbestimmungen. Der Anspruch auf die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerschaft im Aufsichtsrat ist aber auch bei einer GmbH mit weniger als 300 Arbeitnehmern gegeben, wenn sie freiwillig (durch Gesellschaftsvertrag) einen Aufsichtsrat errichtet.

Aufsichtsräte von Konzernunternehmungen

Sonderbestimmungen enthält das ArbVG hinsichtlich der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat von Konzernunternehmungen. Das sind nach dem Gesetz Aktiengesellschaften, GmbH oder aufsichtsratspflichtige Genossenschaften, die andere Kapi-

talgesellschaften beherrschen, indem sie diese einheitlich leiten oder an ihnen mit mehr als 50 % am Grund- oder Stammkapital unmittelbar beteiligt sind. Konzernmutter (beherrschendes Unternehmen) und Tochterunternehmungen (beherrschte Unternehmen) müssen im Inland liegen. Befinden sich Sitz und Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens im Ausland, dann kommen die Vorschriften über die Beteiligung der Arbeitnehmerschaft der beherrschten Unternehmen im Aufsichtsrat für diesen Aufsichtsrat nicht in Betracht.

Voraussetzungen für die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat der Konzernmutter durch die Konzernvertretung (Zentralbetriebsräte, Betriebsausschüsse, Betriebsräte) der Tochterunternehmungen sind, dass

- ▶ die Tochterunternehmungen (beherrschten Unternehmen) Kapitalgesellschaften (Aktiengesellschaften, aufsichtsratspflichtige GmbH oder Genossenschaften) sind und
- ▶ die Konzernmutter höchstens halb so viele Arbeitnehmer beschäftigt wie alle Tochtergesellschaften zusammen (= ein Drittel der Arbeitnehmer des gesamten Konzerns [Mutter und Tochter]).

Zusammensetzung der „Arbeitnehmerkurie“ in Aufsichtsräten von Konzernunternehmungen

Die Verteilung der Arbeitnehmervertretermandate auf die Konzernmutter und Tochtergesellschaften erfolgt nach dem d'Hondtschen System. Aufgrund des Gesetzes muss von den in den Aufsichtsrat der Konzernmutter zu entsendenden Arbeitnehmervertretern wenigstens einer vom Zentralbetriebsrat (Betriebsrat, Betriebsausschuss) des herrschenden Unternehmens namhaft gemacht werden.

Dieses Recht des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) des herrschenden Unternehmens entfällt, wenn sich die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen des beherrschten Unternehmens beschränkt.

Die Nominierung der von den entsendungsberechtigten Organen der Konzernmutter zu delegierenden Arbeitnehmervertreter erfolgt mit Vorschlagsrecht der Fraktionen und Bindung des Zentralbetriebsrates usw. an diese Vorschläge. Für die Namhaftmachung der Arbeitnehmervertreter der Tochtergesellschaften sieht das

ArbVG ein der Zentralbetriebsratswahl nachgebildetes Wahlverfahren vor. Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes unter Anwendung der Bestimmungen über die Stimmgewichtung.

Ähnlich geregelt ist die Entsendung der Arbeitnehmervertreter bei der GmbH & Co. KG (Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Kompanie Kommanditgesellschaft).

d) Einspruch gegen die Wirtschaftsführung

In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern (bzw. in Unternehmen mit mehr als 400 Arbeitnehmern, falls von der Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind) kann der Betriebsrat (Zentralbetriebsrat) gegen Betriebsänderungen oder andere wirtschaftliche Maßnahmen, die wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen, binnen drei Tagen ab Kenntnisnahme beim Betriebsinhaber Einspruch erheben.

Die Betriebsänderung kann eine geplante, bereits in Angriff genommene oder schon durchgeführte sein.

Richtet sich der Einspruch gegen eine geplante Betriebsstilllegung, so hat er für einen Zeitraum von längstens vier Wochen aufschiebende Wirkung.

Während dieses Zeitraumes kann mithin die Betriebsstilllegung nicht durchgeführt werden. Ebenso wenig darf der Betriebsinhaber Maßnahmen (z. B. Kündigungen) setzen, die im Zusammenhang mit der Betriebsstilllegung stehen.

Branchenschlichtungskommission

Aufgrund des Einspruchs hat der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Kommt zwischen beiden innerhalb einer Woche ab Erhebung des Einspruchs keine Einigung zustande, so kann jeder von ihnen eine paritätisch besetzte Branchenschlichtungskommission anrufen. Der diesbezügliche Antrag ist binnen 3 Tagen nach Ablauf der vorerwähnten einwöchigen Verhandlungsfrist zu stellen.

Diese Kommission kann, muss aber nicht von den kollektivvertragsfähigen Körperschaften (z. B. Gewerkschaft und Wirtschaftskammer) gebildet werden. Sie kann eine ständige Einrichtung sein oder ad hoc – aus Anlass eines konkreten Einzelfalls – errichtet werden. Die Kommission kann während eines Zeitraums

von zwei Wochen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat vermitteln und unter gewissen Voraussetzungen auch einen Schiedsspruch fällen. Kommt aufgrund der Vermittlungstätigkeit eine Einigung zwischen den Streitparteien zustande, so kann diese in der Form einer Betriebsvereinbarung oder in Form einer mündlichen Absprache erfolgen.

Eine Einigung verpflichtet beide Teile zur Einhaltung des erzielten Kompromisses.

Von der Branchenschlichtungskommission kann auch ein die Streitparteien bindender Schiedsspruch gefällt werden. Voraussetzung dafür ist, dass beide vorher eine schriftliche Erklärung abgeben, dass sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen. Der Schiedsspruch hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung.

e) Staatliche Wirtschaftskommission

In Betrieben, in denen dauernd mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat, wenn das Verfahren vor der Branchenschlichtungskommission erfolglos blieb – oder sofern eine solche Kommission nicht errichtet wurde-, über den ÖGB gegen Betriebsänderungen und andere wirtschaftliche Maßnahmen, die wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen, Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission erheben.

Die Staatliche Wirtschaftskommission kann jedoch nur angerufen werden, wenn es sich um eine Angelegenheit von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung handelt.

Im Unternehmen mit mehreren selbstständigen Betrieben kann der Zentralbetriebsrat die Staatliche Wirtschaftskommission anrufen, wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 400 beträgt und von der Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind.

Die Staatliche Wirtschaftskommission kann Vermittlungsvorschläge machen und in Form eines Gutachtens feststellen, ob der Einspruch des Betriebsrates (Zentralbetriebsrates) berechtigt war. Der Betriebsinhaber muss der Staatlichen Wirtschaftskommission alle erforderlichen Unterlagen übermitteln. Staatliche Wirtschaftskommissionen bestehen beim Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (für die privaten Betriebe) und beim Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr (für die Verkehrsbetriebe und für die verstaatlichten Betriebe).

Tendenzbetriebe

Die Bestimmungen des ArbVG über die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte sind auf die sogenannten Tendenzbetriebe insoweit nicht anzuwenden, als es sich um Angelegenheiten handelt, die die politische Richtung dieser Unternehmen und Betriebe beeinflussen. Die Bestimmungen bei Betriebsänderungen hinsichtlich Automatisierung, Rationalisierung, neue Arbeitsmethoden finden aber jedenfalls Anwendung. Dabei handelt es sich um Betriebe, die sich ganz bestimmte ideelle Ziele gesetzt haben. § 132 ArbVG zählt unter anderem Betriebe auf, die unmittelbar politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen. Gleichgestellt sind ihnen die Österreichische Nationalbank und die Verwaltungsstellen von juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Für andere Betriebe (z. B. Zeitungen) bestehen auch Einschränkungen hinsichtlich der Anwendung einzelner personeller Mitwirkungsrechte. Das gilt im Hinblick auf bestimmte soziale Mitwirkungsrechte auch für Unternehmungen und Betriebe, die konfessionellen Zwecken einer gesetzlich anerkannten Kirche oder Religionsgemeinschaft dienen.

D. Zuständigkeit zur Ausübung der Mitwirkungsrechte

Das ArbVG geht davon aus, dass die gesetzlichen Mitwirkungsrechte grundsätzlich durch die jeweiligen Gruppenbetriebsräte der Arbeiter und der Angestellten ausgeübt werden. In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten bestehen, die zusammen den Betriebsausschuss errichtet haben, ist für bestimmte, im Gesetz taxativ aufgezählte Befugnisse dieser Betriebsausschuss zuständig. Handelt es sich um Angelegenheiten, die die Interessen der Belegschaft nicht nur eines Betriebes berühren, so ist der Zentralbetriebsrat zur Wahrnehmung bestimmter Interventions-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte berufen. Bestimmte Befugnisse, wie etwa Kündigungs-, Entlassungsschutz, Mitwirkung bei Versetzungen und Beförderungen, können demnach grundsätzlich (Ausnahme: Kompetenzübertragung an den Zentralbetriebsrat) nur vom jeweiligen Gruppenbetriebsrat wahrgenommen werden. Handelt es sich um Angelegenheiten, die Arbeiter und Angestellte des Betriebes gemeinsam berühren, so ist der Betriebsausschuss zuständig. Dazu gehören insbesondere die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, aber auch der Abschluss von Betriebsvereinbarungen, soweit deren Geltungsbereich beide Arbeitnehmergruppen erfasst.

Wurde nur für eine Gruppe, etwa für die Arbeiter, ein Betriebsrat gewählt, so ist dieser berechtigt, die dem Betriebsausschuss zugeordneten Befugnisse für den Betrieb insoweit auszuüben, als es sich um Angelegenheiten handelt, die die Interessen der gesamten Arbeitnehmerschaft, etwa wirtschaftlicher Mitbestimmung, berühren.

Liegt ein Unternehmen vor, in dem ein Zentralbetriebsrat zu errichten wäre, aber keiner gewählt wurde, so können die dem Zentralbetriebsrat vorbehaltenen Mitwirkungsrechte nicht ausgeübt werden. Insbesondere kann dann die wirtschaftliche Mitbestimmung, wie die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat, nicht wahrgenommen werden.

In Konzernen, in denen eine Konzernvertretung errichtet ist, obliegt dieser die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat gemäß § 110 Abs. 6b ArbVG. Weiters obliegen der Konzernvertretung Informations-, Interventions- und Beratungsrechte sowie die Mit-

wirkung an konzerneigenen Maßnahmen im Zusammenhang mit Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen, soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft von mehr als einem Unternehmen im Konzern betroffen sind.

Darüber hinaus obliegen der Konzernvertretung auch wirtschaftliche Mitbestimmungsrechte, soweit die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens im Konzern betroffen sind und eine einheitliche Vorgangsweise, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt.

Kompetenzübertragung

Betriebsrat und Betriebsausschuss können dem Zentralbetriebsrat im Einzelfall (z. B. Wahrnehmung des Kündigungsschutzes; sogenannte **spezielle Kompetenzübertragung**) oder für bestimmte Angelegenheiten (z. B. Abschluss von Betriebsvereinbarungen über Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes; sogenannte **generelle Kompetenzübertragung**) ihre Zuständigkeit (Kompetenz) übertragen.

Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Übertragung einer Kompetenz des Betriebsrates bzw. Betriebsausschusses an den Zentralbetriebsrat sind

- ▶ Übertragungsbeschluss des Betriebsrates bzw. Betriebsausschusses;
- ▶ Annahmebeschluss des Zentralbetriebsrates;
- ▶ Verständigung des Betriebsinhabers von Übertragungs- und Annahmebeschluss.

Der Zentralbetriebsrat hat im Allgemeinen keine Kompetenz zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen (Ausnahme §§ 94, 95: unternehmenseigene Schulungs- und Bildungs- sowie Wohlfahrtseinrichtungen). Einen Sozialplan, der nur einen konkreten Betrieb berührt (§§ 97 Abs. 1 Z 4 und 109 Abs. 3), kann er von sich aus somit nicht abschließen. Dazu ist eine Übertragung der Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte bzw. Betriebsausschüsse an den Zentralbetriebsrat notwendig. Werden allerdings von einem Sozialplan die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe betroffen, so ist der Zentralbetriebsrat für den Abschluss eines Sozialplans zuständig. Sind Betriebe aus zumindest zwei Unternehmen betroffen und besteht durch Konzernrichtlinien eine einheitliche Vorgangsweise, dann ist für den Abschluss eines Sozialplanes in den Fällen des § 97 Abs. 1 Z 1 bis 4 ArbVG die Konzernvertretung zuständig (also nicht bei Rationalisierungs-

und Automatisierungsmaßnahmen sowie bei bloßer Änderung der Eigentumsverhältnisse).

Gemäß § 114 Abs. 2 ArbVG kann der Zentralbetriebsrat in den Angelegenheiten nach §§ 96, 96 a und 97 (Betriebsvereinbarungen) der **Konzernvertretung** mit deren Zustimmung die Ausübung seiner eigenen oder ihm übertragener Befugnisse übertragen, sofern die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens betroffen sind und einheitliche Konzernrichtlinien vorliegen. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so kann der Betriebsrat (Betriebsausschuss) eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen. Voraussetzung für eine wirksame Übertragung ist, dass zumindest zwei Zentralbetriebsräte (Betriebsräte) eine Delegation vorgenommen haben.

E. Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder

Das ArbVG stellt Grundsätze für die Ausübung des Betriebsratsmandates auf und enthält eine Reihe von Bestimmungen, die dem einzelnen Betriebsratsmitglied die wirksame Ausübung seiner Funktion ermöglichen und ihm dabei den notwendigen Schutz gegenüber dem Arbeitgeber sichern sollen.

► Das Betriebsratsmandat ist ein **Ehrenamt**, das im Allgemeinen neben den Berufspflichten auszuüben ist. Den Betriebsratsmitgliedern ist aber die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Barauslagen, die den Betriebsratsmitgliedern in Ausübung ihrer Funktion entstehen, sind ihnen aus dem Betriebsratsfonds zu ersetzen.

► Das Betriebsratsmandat ist ein **freies Mandat**: Die Betriebsratsmitglieder sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen – weder des Betriebsinhabers noch der Arbeitnehmer – gebunden. Sie sind aber der Betriebs-(Gruppen-)versammlung verantwortlich. Diese Verantwortlichkeit kommt darin zum Ausdruck, dass der Betriebsrat der Betriebs-(Gruppen-)versammlung regelmäßig über seine Tätigkeit zu berichten hat und die Betriebs-(Gruppen-)versammlung den (gesamten) Betriebsrat seiner Funktion entheben kann. Die Enthebung eines einzelnen Betriebsratsmitglieds ist aber nur in einem Sonderfall (bei Wechsel der Gruppenzugehörigkeit) möglich.

► Neben der allgemeinen Vorschrift, dass die Arbeitnehmer in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden dürfen, gilt für Betriebsratsmitglieder ein besonderes **Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot**: Sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht benachteiligt werden. Der Hinweis auf das Entgelt und die Aufstiegsmöglichkeiten bedeutet, dass insbesondere auch von der Arbeitsleistung freigestellte Betriebsratsmitglieder bezüglich der Bezahlung und ihrer beruflichen Entwicklung nicht schlechter behandelt werden dürfen als andere vergleichbare Arbeitnehmer. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot ist vor allem bei der Versetzung, Kündigung oder

Entlassung von Betriebsratsmitgliedern zu beachten.

Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots kann das betroffene Betriebsratsmitglied eine entsprechende Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen. Durch die Klage ist entweder jene Leistung geltend zu machen, die dem Betriebsratsmitglied in benachteiligender Weise nicht gewährt wurde, oder die Unterlassung der konkreten Beschränkung oder Benachteiligung. Eine Feststellungsklage ist nur zulässig, wenn das Betriebsratsmitglied keine Leistungs-(Unterlassungs-)klage erheben könnte.

► Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates unterliegen einer gesetzlichen **Verschwiegenheitspflicht**. Diese bezieht sich aber nicht auf alle vom Betriebsinhaber als „geheim“ oder „vertraulich“ bezeichneten Angelegenheiten, sondern nur auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, deren Verrat eine Schädigung des eigenen Unternehmens und einen Vorteil für Konkurrenzunternehmen bewirken würde. Weiters unterliegen der Verschwiegenheitspflicht persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmer, die einem Betriebsratsmitglied in Ausübung der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten bekannt werden und die Intimsphäre des Arbeitnehmers betreffen. Die Verletzung des Verschwiegenheitsgebotes steht unter der Sanktion einer Geldstrafe. Der Verrat eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses durch ein Betriebsratsmitglied kann unter Umständen zwar auch ein Entlassungsgrund sein, doch muss das Arbeits- und Sozialgericht die Zustimmung zur Entlassung verweigern, wenn das Betriebsratsmitglied in Ausübung seines Mandats als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen gehandelt hat und sein Verhalten unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

► Die erforderliche Freizeit ist einem Betriebsratsmitglied dann zu gewähren, wenn die Tätigkeit zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört und die Ausübung dieser Tätigkeit während der Arbeitszeit erforderlich ist. Das Betriebsratsmitglied ist nicht verpflichtet, dem Betriebsinhaber detaillierte Rechenschaft über die Verwendung der Freizeit zu geben. Der Betriebsinhaber muss aber aufgrund der Angaben die Möglichkeit haben zu beurteilen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Freizeit für die Erfüllung der Betriebsratsaufgaben gegeben sind. Im Streitfall kann zur Feststellung des Anspruchs auf Freizeitgewährung und gegebenenfalls – wenn der Betriebsinhaber sich weigert, das Entgelt zu

bezahlen – das Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden. Der Anspruch auf Freizeitgewährung besteht auch dann, wenn ein anderes Betriebsratsmitglied von der Arbeit völlig freigestellt ist.

Beispiele zur Freizeitgewährung von Betriebsräten

- ▶ Vertretung von Arbeitnehmern des Betriebes bei Behörden, Ämtern oder Gerichten
- ▶ Gespräche und Beratung mit den Arbeitnehmern des Betriebes
- ▶ Vorsprache bei Gewerkschaften und Arbeiterkammern
- ▶ Gewerkschaftliche Veranstaltungen, sofern betriebsbezogene Angelegenheiten erörtert werden
- ▶ Abhaltung von Betriebsratssitzungen
- ▶ Überprüfung der Arbeitsbedingungen

▶ Unter bestimmten Voraussetzungen sieht das Gesetz eine völlige **Freistellung von der Arbeitspflicht für Betriebsratsmitglieder** vor: Auf Antrag des Betriebsrates ist in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied, in Betrieben mit mehr als 700 Arbeitnehmern sind zwei, in Betrieben mit mehr als 3.000 Arbeitnehmern drei und für je weitere 3.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind, beziehen sich die Zahlengrenzen jeweils auf die Gruppe der Arbeiter oder der Angestellten. Wird aber in einem solchen Betrieb aufgrund von entsprechenden Beschlüssen der Gruppenversammlungen ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so können Arbeiter und Angestellte zur Erreichung der Freistellungsgrenze zusammengerechnet werden. Die Freistellung hat auf schriftlichen Antrag des Betriebsrates zu erfolgen. Die Auswahl des freizustellenden Mitgliedes obliegt allein dem Betriebsrat. Der Betriebsinhaber hat keine Möglichkeit, den Antrag abzulehnen bzw. Bedingungen zu stellen. Ist in keinem der Betriebe eines Unternehmens eine Freistellung möglich, weil in keinem von ihnen mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind, so ist – wenn die Gesamtzahl 400 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) übersteigt – auf Antrag des Zentralbetriebsrates eines seiner Mitglieder von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

Der Anspruch auf Freistellung durch den Betriebsrat besteht auch dann, wenn im Bereich des Unternehmens einige größere Betriebe vorhanden sind, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, die auch Mitglieder des Zentralbetriebsrates sind, erfolgt, sofern in den restlichen Betrieben, in denen eine Freistellung nicht möglich wäre, mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Ebenso ist in einem Konzern, in dem eine Freistellung von Betriebsrats(Zentralbetriebsrats-)mitgliedern nicht **möglich** ist, ein Anspruch auf Freistellung eines Mitgliedes der Konzernvertretung unter der Voraussetzung gegeben, dass im Konzern mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

▶ Jedes Mitglied des Betriebsrates hat innerhalb einer Funktionsperiode Anspruch auf **Bildungsfreistellung** (§ 118 ArbVG) bis zum Höchstausmaß von drei Wochen, in Ausnahmefällen (bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung) bis zu fünf Wochen. Betriebsratsmitgliedern in Betrieben ab 20 Arbeitnehmern ist für die Zeit der Bildungsfreistellung das Entgelt vom Arbeitgeber zu bezahlen. In Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern entfällt der Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber (in der Regel wird in einem solchen Fall wohl der Veranstalter für den Entgeltausfall aufkommen).

Bildungsfreistellung kann für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer (Gewerkschaften und Arbeiterkammern) oder der Arbeitgeber oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannten Veranstaltungen beansprucht werden. Es muss sich um Veranstaltungen handeln, bei denen vor allem Kenntnisse vermittelt werden, die der Ausübung der Funktion als Betriebsratsmitglied dienen.

Wesentlich für die Abgrenzung zur Freizeitgewährung nach § 116 ist der Zweck und nicht die Dauer von Informationsveranstaltungen.

Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor der beabsichtigten Freistellung in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die betrieblichen Erfordernisse einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des einzelnen Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet das Arbeits- und Sozialgericht.

Kein Anspruch auf die (normale) Bildungsfreistellung besteht, wenn das betreffende Betriebsratsmitglied bereits die erweiterte Bildungsfreistellung (§ 119 ArbVG) konsumiert hat. Wurde jedoch die normale Bildungsfreistellung schon verbraucht, so ist dennoch eine erweiterte Freistellung möglich.

Ersatzmitglieder des Betriebsrates haben nur dann Anspruch auf Bildungsfreistellung, wenn sie auf ein freigewordenes Mandat dauernd nachrücken. In diesem Fall ist ein Anspruch insoweit gegeben, als das ausgeschiedene Betriebsratsmitglied seine Bildungsfreistellung noch nicht im vollen Ausmaß in Anspruch genommen hat.

► In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern besteht darüber hinaus Anspruch auf eine **erweiterte Bildungsfreistellung** (§119 ArbVG). Auf Antrag des Betriebsrates ist in solchen Betrieben ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zu einem Jahr (z. B. die Lehrgänge der Sozialakademie der AK Wien und Otto-Möbes-Akademie der AK Steiermark) von der Arbeitsleistung freizustellen. Der Arbeitgeber ist für diese Zeit nicht zur Entgeltzahlung verpflichtet. Sonderzahlungen und das Urlaubsentgelt gebühren nur im aliquoten Ausmaß. Dagegen ist der (Erholungs-)Urlaub im vollen Ausmaß zu gewähren. Soweit sich Ansprüche des Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind die Zeiten einer erweiterten Bildungsfreistellung, während der das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

1. Kündigungs- und Entlassungsschutz der Betriebsratsmitglieder (§§ 120–122 ArbVG)

Von größter Bedeutung für die wirksame Ausübung des Betriebsmandates ist der den Betriebsratsmitgliedern zustehende **besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz**. Der wesentliche Unterschied zum allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutz liegt darin, dass die Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes nicht bloß im Nachhinein beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten, sondern überhaupt nur mit Zustimmung des Gerichtes rechtswirksam ausgesprochen werden kann. Das Arbeits- und Sozialgericht muss grundsätzlich vor der Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes vom Betriebsinhaber um Zustimmung angerufen werden. In bestimmten

Fällen kann der Arbeitgeber die Zustimmung des Gerichtes nachträglich einholen. Wird eine Kündigung oder Entlassung ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ausgesprochen, so ist sie rechtsunwirksam und gilt als überhaupt nicht erfolgt. Das Arbeitsverhältnis bleibt weiter aufrecht, als ob keine Kündigung ausgesprochen worden wäre. Verweigert der Betriebsinhaber dennoch die Beschäftigung, so besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Das Betriebsratsmitglied kann beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung (Entlassung) einbringen. Voraussetzung in beiden Fällen ist jedoch, dass das Betriebsratsmitglied zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, insbesondere zur Erbringung der Arbeitsleistung, bereit ist.

Das Arbeits- und Sozialgericht darf der Kündigung oder Entlassung nur zustimmen, wenn einer der im ArbVG taxativ aufgezählten Gründe vorliegt. Dabei hat das Arbeits- und Sozialgericht den aus dem gesetzlichen Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot sich ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen.

In bestimmten Fällen muss das Arbeits- und Sozialgericht sogar dann die Zustimmung zur Kündigung bzw. Entlassung verweigern, wenn zwar ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund vorliegt, das Betriebsratsmitglied aber in Ausübung seines Mandats, also in Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen, gehandelt hat und sein Verhalten unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war (sogenannte Mandatsschutzklausel).

2. Kündigungsgründe

Das Arbeits- und Sozialgericht darf der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes nur zustimmen, wenn

► der Betrieb dauernd eingestellt oder eingeschränkt wird oder einzelne Betriebsabteilungen stillgelegt werden und der Betriebsinhaber den Nachweis erbringt, dass er das betroffene Betriebsratsmitglied nicht an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden weiterbeschäftigen kann, obwohl das Betriebsratsmitglied eine anderweitige Beschäftigung verlangt; eine dauernde Betriebseinstellung bewirkt gem. §62 Z 1 die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer, sofern nicht ein Tatbestand der vorübergehenden Beibehaltung

des Betriebsratsmandats wegen Betriebsübergang gegeben ist;

- ▶ das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Eine Kündigung aus diesem Grund ist aber nur dann möglich, wenn eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsratsmitgliedes nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied nicht zugemutet werden kann;
- ▶ das Betriebsratsmitglied die ihm aufgrund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

3. Entlassungsgründe

Einer Entlassung darf das Arbeits- und Sozialgericht nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

- ▶ bei Abschluss des Arbeitsvertrages den Betriebsinhaber absichtlich über wesentliche Umstände in Irrtum versetzt hat;
- ▶ ein Verbrechen oder aus Gewinnsucht ein Vergehen oder eine Übertretung begangen hat, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;
- ▶ im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;
- ▶ ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
- ▶ sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen lässt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

Trotz Vorliegens eines dieser Gründe darf das Arbeits- und Sozialgericht der Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes nicht zustimmen, wenn nach den besonderen Umständen des Falls dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes zugemutet werden kann.

4. Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz für Betriebsratsmitglieder beginnt mit der Annahme der Wahl und endet drei Monate nach dem Erlöschen des Mandats bzw. Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Mitglieder des Jugendvertrauensrates.

Ersatzmitglieder des Betriebsrates genießen dann den qualifizierten Schutz, wenn sie auf ein Mandat nachrücken, also selbst aktives Betriebsratsmitglied werden oder vorübergehend ein Betriebsratsmitglied vertreten. In letzterem Fall endet aber der Schutz 3 Monate nach einer mindestens zweiwöchigen Vertretung.

Auch die Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerbern (Kandidaten) stehen vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der einmonatigen Frist zur Anfechtung der Betriebsratswahl unter besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz von Wahlwerbern beginnt mit der frühestens bei der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes möglichen öffentlichen Bekundung, sich um ein Mandat bewerben zu wollen.

F. Europäische Betriebsverfassung

Mit der ArbVG-Novelle BGBL 601/96 wurde die EU-Richtlinie 94/45 EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen in nationales Recht umgesetzt.

Eine Neufassung dieser EBR-RL fand durch die RL 2009/38/EG vom 6. 5. 2009 statt, welche fristgerecht bis 5. 6. 2011 in nationales Recht umzusetzen ist. Die Änderungen betreffen im Wesentlichen die Definition der Unterrichtung und Anhörung, die Zusammenarbeit zwischen EBR und nationalen Betriebsräten, den Schulungsanspruch ohne Lohn- bzw. Gehaltseinbußen, den Anspruch auf Neuverhandlungen bei wesentlichen Veränderungen in der Struktur des Unternehmens und die Sanktionen bei Verstößen gegen die RL.

Durch BGBL 2010/101 erfuhr die Europäische Betriebsverfassung weitere erhebliche Änderungen. Ziel ist es, eine Verbesserung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen herbeizuführen.

Im V. Teil des ArbVG wird die sogenannte Europäische Betriebsverfassung geregelt.

Die Bestimmungen gelten für Unternehmen,

- ▶ deren zentrale Leitung im Inland liegt,
- ▶ die EU-weit mindestens 1.000 Arbeitnehmer und
- ▶ mindestens 150 Arbeitnehmer in einem sowie 150 Arbeitnehmer in einem weiteren Mitgliedsstaat beschäftigen.

Das Gleiche gilt für gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen, sofern diese

- ▶ mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedsstaaten beschäftigen und
- ▶ mindestens zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedsstaaten mit jeweils 150 Arbeitnehmern umfassen.

Mitgliedsstaaten im Sinne dieses Teiles des ArbVG sind die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sowie die Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes.

1. Einleitung

Die Kernzielsetzung der Europäischen Betriebsverfassung liegt darin, die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen zu stärken, da vielfach die in den jeweiligen Mitgliedsstaaten bestehenden Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in länderübergreifenden Unternehmensstrukturen nicht ausreichen. Durch die Europäische Betriebsräte-RL soll jedoch kein bestimmtes Modell der Arbeitnehmerbeteiligung vorgegeben werden, vielmehr wird durch die Richtlinie eine Verhandlungslösung über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer Vorrang eingeräumt. Zu diesem Zweck ist unter den Voraussetzungen des Art. 5 der RL 2009/38/EG in den Mitgliedsstaaten ein besonderes Verhandlungsgremium (§§ 177 ff. ArbVG) zu installieren, das mit der zentralen Leistung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens die Zusammensetzung und Befugnisse des EBR bzw. ein sonstiges Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu vereinbaren hat. Die im Anhang zur Richtlinie angeführten Regelungen zum EBR kraft Gesetzes (§§ 191 ff. ArbVG) kommen nur subsidiär zur Anwendung, d. h., wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen dementsprechenden Entschluss fassen, die zentrale Leitung und die Aufnahme von Verhandlungen binnen 6 Monaten nach dem ersten Antrag verweigert oder innerhalb von 3 Jahren nach entsprechendem Antrag keine Vereinbarung im Sinne des Art. 6 RL 2009/38/EG zustande kommt.

Konzerndefinition

Als Unternehmensgruppe im Sinne des V. Teiles wird eine Gruppe bezeichnet, die aus einem herrschenden und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht. Als herrschendes Unternehmen gilt ein Unternehmen, das aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann. Dieses Beherrschungsverhältnis gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen direkt oder indirekt

- ▶ mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder

- ▶ über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
- ▶ die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

Zentrale Leitung

Weiters ist für die Errichtung eines EU-Betriebsrates nicht Voraussetzung, dass sich die zentrale Leitung (Konzernleitung) innerhalb der EU befindet. Ein EU-Betriebsrat ist auch dann zu errichten, wenn sich die Leitung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe außerhalb der EU- bzw. EWR-Staaten befindet, jedoch die o. a. Voraussetzungen erfüllt sind. In diesem Fall gilt als zentrale Leitung die Leitung jenes Betriebes oder Unternehmens, das als Vertreter in einem Mitgliedsstaat benannt wurde oder in Ermangelung eines solchen die Leitung des Betriebes oder Unternehmens mit der höchsten Beschäftigtenzahl innerhalb der EU.

Arbeitnehmerzahl

Für die Ermittlung der maßgebenden Arbeitnehmerzahlen ist die Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer heranzuziehen, wobei die zwei Jahre ab dem Antrag der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter oder des Vorschlages der zentralen Leitung auf Errichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums gerechnet werden.

Definition der Begriffe Anhörung und Unterrichtung im Sinne der iSd Europäischen Betriebsverfassung

Als Unterrichtung gilt die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die AN-Vertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der zu behandelnden Frage zu geben. Dabei hat die Unterrichtung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen ist und es dem AN-Vertretern ermöglicht, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe vorzubereiten.

Unter Anhörung ist die Einrichtung eines Dialogs und der Meinungs austausch zwischen den AN-Vertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer

inhaltlichen Ausgestaltung zu verstehen, die es den AN-Vertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, unbeschadet der Zuständigkeit der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen eine Stellungnahme abzugeben.

2. Errichtung des EU-Betriebsrates

Verantwortung der zentralen Leitung

Die zentrale Leitung ist gemäß § 174 ArbVG dafür verantwortlich, dass ein Verfahren zur Errichtung eines EBR in Gang gesetzt wird. Sie hat die dafür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die dazu erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Gleichzeitig besitzen sowohl die zentrale Leitung als auch die Arbeitnehmer (je 100 Arbeitnehmer oder ihre Vertreter aus mindestens zwei Mitgliedsstaaten) ein Initiativrecht, mit dem Ziel, die Errichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums zu erreichen.

Aufgabe und Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums

Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit der zentralen Leitung eine schriftliche Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder über die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschließen.

Das besondere Verhandlungsgremium besteht aus je einem Vertreter aus jedem Mitgliedsstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des Unternehmens oder ein oder mehrere Unternehmen der Unternehmensgruppe befinden. Die restlichen Mitglieder werden abhängig vom Verhältnis der Arbeitnehmeranzahl des Unternehmens in einem Mitgliedsstaat zur Arbeitnehmeranzahl im gesamten Unternehmen festgelegt, wonach für mindestens 25 % der Arbeitnehmer ein zusätzliches Mitglied, für 50 % der Arbeitnehmer zwei und für 75 % der Arbeitnehmer drei zusätzliche Mitglieder zu entsenden sind.

Entsendung der österreichischen Vertreter

Die österreichischen Vertreter im besonderen Verhandlungsgremium werden durch Entsendungsbeschluss des jeweils höchsten im Betrieb oder Unternehmen errichteten Organs

der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes kann auch ein Funktionär oder Arbeitnehmer der jeweils zuständigen freiwilligen oder gesetzlichen Interessenvertretung entsandt werden.

In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr. Bestehen mehrere Betriebe, die nicht zum selben Unternehmen im Inland gehören, so erfolgt die Entsendung über Beschluss einer Versammlung der Mitglieder der in diesen Betrieben errichteten Betriebsräte (Betriebsausschüsse).

In Unternehmen erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Zentralbetriebsrates; ist ein Zentralbetriebsrat nicht errichtet, entscheidet die Versammlung der Mitglieder der in den Betrieben errichteten Betriebsräte (Betriebsausschüsse).

Bestehen mehrere Unternehmen im Inland und somit mehrere Zentralbetriebsräte, entscheidet eine Versammlung der in den Unternehmen errichteten Zentralbetriebsräte. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuss (Betriebsrat), werden diese Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter zur Versammlung der Zentralbetriebsratsmitglieder beigezogen und gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.

In Unternehmensgruppen sind die österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums durch Beschluss der Konzernvertretung zu ernennen. Ist eine Konzernvertretung nicht errichtet, so ist sinngemäß das o. a. in einem Unternehmen in Frage kommende Entsendungsverfahren anzuwenden. Existiert neben der Konzernvertretung noch ein von ihr nicht vertretener Zentralbetriebsrat (Betriebsrat, Betriebsausschuss), sind die Zentral(Betriebsrats-)vorsitzenden und ihre Stellvertreter beizuziehen und gelten insoweit als Konzernvertretungsmitglieder.

Wenn in keinem österreichischen Betrieb des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe ein Betriebsrat errichtet ist, erfolgt die Entsendung durch die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

Die Bekanntgabe der benannten Mitglieder hat unverzüglich an die zentrale Leitung und die örtlichen Unternehmensleitungen zu erfolgen.

Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums

Die zentrale Leitung hat unverzüglich nach Bekanntgabe der Mitglieder zu einer konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums einzuladen, bei der ein Vorsitzender sowie Stellvertreter gewählt werden und eine Geschäftsordnung zu beschließen ist.

Die zentrale Leitung hat die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und den Beginn der Verhandlungen den zuständigen Europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie der zuständigen österreichischen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer unverzüglich nach der Einberufung der Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium mitzuteilen.

Arbeitsweise des besonderen Verhandlungsgremiums

Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht, vor den Verhandlungen mit der zentralen Leitung zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten und kann sich von Sachverständigen seiner Wahl bei der Arbeit unterstützen lassen.

Das Gremium ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist; grundsätzlich genügt für Beschlussfassungen die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums

Die Tätigkeitsdauer beginnt mit dem Tag der Konstituierung. Sie endet,

- ▶ wenn das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe die Voraussetzungen für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates nicht mehr erfüllt,
- ▶ wenn das Gremium mit Zweidrittelmehrheit beschließt, keine Verhandlungen zum Abschluss einer EBR-Vereinbarung zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden,
- ▶ wenn das Gericht die Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung einzubringen,

- ▶ wenn eine Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat oder eine Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abgeschlossen wurde und diese Vereinbarung nichts anderes bestimmt,
- ▶ wenn die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes zu erfolgen hat.

Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat

Die vom besonderen Verhandlungsgremium getroffene Vereinbarung hat jedenfalls folgende Bereiche zu regeln:

- ▶ die von der Vereinbarung erfassten Betriebe und Unternehmen einschließlich der in den Nichtmitgliedstaaten liegenden Betriebe und Unternehmen, sofern diese in den Geltungsbereich einbezogen werden,
- ▶ die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung – wobei so weit wie möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht berücksichtigt werden soll – und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Unternehmens(gruppen)struktur sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der im (in der) Unternehmen(sgruppe) Beschäftigten,
- ▶ die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrates sowie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen,
- ▶ den Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrates,
- ▶ gegebenenfalls die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung für die Befugnisse und Sitzungsmodalitäten des innerhalb des Europäischen Betriebsrates eingesetzten engeren Ausschusses,
- ▶ die für den EBR bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel,
- ▶ das Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Modalitäten für ihre Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt.

Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes

Ein EBR kraft Gesetzes ist zu errichten,

- ▶ wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fassen oder
- ▶ die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen verweigert oder nicht binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag aufnimmt oder
- ▶ binnen drei Jahren nach diesem Antrag keine wie oben beschriebene Vereinbarung zustande kommt.

Zusammensetzung des EBR kraft Gesetzes

Für jeden Anteil an in einem Mitgliedsstaat beschäftigten Arbeitnehmern, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedsstaat in das besondere Verhandlungsgremium bzw. in den Europäischen Betriebsrat zu entsenden.

Konstituierung des Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes

Die zentrale Leitung hat unverzüglich eine konstituierende Sitzung einzuberufen, bei der die Mitglieder des EBR einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen haben. Vertreter des EBR ist der Vorsitzende im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter. In Einzelfällen ist eine Vertretung auch durch andere Mitglieder möglich.

Der EBR hat mit Mehrheit der Stimmen der Mitglieder eine Geschäftsordnung zu beschließen. Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, ist ein engerer Ausschuss zu bilden, der aus dem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Vertretern bestehen darf.

Befugnisse des Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes

Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer mindestens zweier zum Unternehmen gehörender Betriebe oder mindestens zweier zur Unternehmensgruppe gehörender Unternehmen in verschiedenen

Mitgliedstaaten betreffen, unterrichtet und angehört zu werden.

Er hat das Recht, auf Basis eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichtes über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Unternehmensgruppe (des Unternehmens) einmal jährlich zusammenzutreten.

Die Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massentlassungen.

Ist ein engerer Ausschuss nicht errichtet, fallen dem EBR auch dessen Befugnisse zu.

Befugnisse des engeren Ausschusses

Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, hat der engere Ausschuss das Recht, ehestmöglich darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht mit den geeigneten Leitungsebenen zusammenzutreten, um dazu hinsichtlich der Maßnahmen unterrichtet und angehört zu werden.

Funktionsdauer des Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes

Der EBR kann vier Jahre nach seiner Konstituierung einen Beschluss darüber fassen, ob eine Vereinbarung über die Errichtung eines EBR ausgehandelt werden soll oder ob weiterhin die Vorschriften über den EBR kraft Gesetzes auf ihn anzuwenden sind.

Falls der EBR beschließt, eine Vereinbarung auszuhandeln, so finden die Vorschriften über das besondere Verhandlungsgremium auf ihn Anwendung.

Rechtsstellung der Mitglieder des EBR

Rechte der Arbeitnehmervertreter

Die Mandatsausübung der österreichischen Arbeitnehmervertreter, die dem besonderen Verhandlungsgremium oder dem Europäischen Betriebsrat oder dem EBR kraft Gesetzes ange-

hören oder die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren mitwirken, erfolgt innerhalb nachstehender Rahmenbedingungen:

- ▶ die Mandatsausübung geschieht ehrenamtlich, d.h. neben der Berufsausübung (§ 115 Abs. 1 erster Satz ArbVG);
- ▶ die Mitglieder sind bei der Mandatsausübung an keinerlei Weisungen gebunden (§ 115 Abs. 2 erster Satz ArbVG);
- ▶ die Mitglieder dürfen in ihrer Mandatsausübung nicht beschränkt und hinsichtlich ihres Entgeltes und Aufstiegsmöglichkeiten nicht benachteiligt werden (§ 115 Abs. 3 ArbVG);
- ▶ den Mitgliedern ist die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren (§ 116 ArbVG);
- ▶ auf die Mitglieder finden die Vorschriften über den Kündigungs- und Entlassungsschutz des Arbeitsverfassungsgesetzes Anwendung (§§ 120 bis 122 ArbVG).
- ▶ Unbeschadet des § 118 ArbVG hat jedes österreichische Mitglied des besonderen Verwaltungsgremiums sowie des Europäischen Betriebsrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an den für die Wahrnehmung seiner Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltung, unter Fortzahlung des Entgeltes.

Verschwiegenheitspflicht der Arbeitnehmervertreter

Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des EBR, die Mitglieder des EBR kraft Gesetzes, die Mitwirkenden bei einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren und die sie unterstützenden Sachverständigen findet die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 115 Abs. 4 ArbVG Anwendung, wonach sie verpflichtet sind, über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

Diese Pflicht besteht auch nach Ablauf des Mandates weiter. Sie kommt dort nicht zum Tragen, wo diese die örtlichen Belegschaftsvertreter über den Inhalt der Unterrichtung und die Ergebnisse der Anhörung informieren.

TEIL III

BEHÖRDEN UND VERFAHREN

A. ZUSTÄNDIGE BEHÖRDEN

1. Das Arbeits- und Sozialgericht

Zuständigkeit: Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten, die sich aus dem II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes oder aus gleichartigen bundesrechtlichen Bestimmungen ergeben.

Der II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes regelt Fragen der **Betriebsverfassung** (Organisationsrecht der Arbeitnehmervertretungen im Betrieb, Unternehmen und Konzern), die **Mitwirkungsbefugnisse** der Organe der Arbeitnehmerschaft sowie die **Rechtsstellung** der Mitglieder der Organe der Arbeitnehmerschaft. Für sämtliche diesbezügliche Rechtsstreitigkeiten (z. B. zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat, aber auch zwischen einzelnen Betriebsratsmitgliedern und dem Betriebsinhaber oder zwischen Betriebsratsmitgliedern untereinander) ist das Arbeits- und Sozialgericht zuständig.

2. Die Schlichtungsstelle

Die Schlichtungsstelle ist ausschließlich zur **Festsetzung, Abänderung** oder **Aufhebung** einer **Betriebsvereinbarung** in den Angelegenheiten der §§ 96 a und 97 Abs. 1 Z 1 bis 6 a zuständig.

Vergleiche dazu Näheres in Kapitel E.

3. Die Bezirksverwaltungsbehörde

Zuständigkeit: Bei bestimmten Verstößen gegen das Arbeitsverfassungsgesetz besteht die Möglichkeit, den Rechtsverletzer (in der Regel den Betriebsinhaber) bei der Bezirksverwaltungsbehörde anzuzeigen und einer Verwaltungsstrafe bis zur Höhe von € 2.180,- zuzuführen.

Dies ist unter anderem in folgenden Angelegenheiten möglich:

- ▶ Der Arbeitgeber stellt dem Wahlvorstand **nicht** die **Beschäftigtenverzeichnisse zur Verfügung**.
- ▶ Der Arbeitgeber legt den **Kollektivvertrag nicht im Betrieb** zur Einsicht auf.

▶ Der Arbeitgeber ermöglicht dem Betriebsrat **nicht**, seine **Überwachungsrechte** hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften, der Sozialversicherungsvorschriften sowie der Vorschriften über die Berufsausbildung **auszuüben** (insbesondere anwendbar, wenn keine Verständigung von der Ankunft der Arbeitsinspektion oder einer sonstigen Überwachungsbehörde erfolgt).

▶ Der Arbeitgeber **verständigt den Betriebsrat nicht** von der erfolgten **Einstellung** eines Arbeitnehmers oder ist nicht bereit, eine vom Betriebsrat verlangte **besondere Beratung** über eine geplante Einstellung **durchzuführen**.

▶ Der Betriebsinhaber **verletzt seine Informations- und Beratungspflichten** bei der Vergabe von **Werkwohnungen**.

▶ Der Betriebsinhaber **verletzt seine Informations- und Beratungspflichten** bei der **Beförderung von Arbeitnehmern**.

▶ Der Betriebsinhaber **verletzt seine Pflichten**, bei Erfüllung bestimmter Beschäftigtenzahlen **Mitglieder des Betriebsrates** von der Arbeitsleistung auf Antrag gänzlich **freizustellen**.

▶ Der Betriebsinhaber **legt** dem Betriebsrat den **Jahresabschluss nicht vor**, obwohl ihn die Pflicht dazu trifft.

▶ Der **Betriebsrat verletzt** seine **Verschwiegenheitspflicht** hinsichtlich der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie hinsichtlich der persönlichen Angelegenheiten und Verhältnisse der vertretenen Arbeitnehmer (dies ist der einzige Fall, in dem nicht der Betriebsinhaber, sondern der Betriebsrat strafbar werden könnte).

4. Das Bundeseinigungsamt

Zuständigkeit:

- ▶ Zuerkennung der **Kollektivvertragsfähigkeit** an freiwillige Berufsvereinigungen;
- ▶ Erklärung von Kollektivverträgen zu **Satzungen**;
- ▶ Erlassung von **Mindestlohntarifen**;

► Erlassung von kollektiv festgelegten **Lehr-
lingsentschädigungen**.

Darüber hinaus ist das Bundeseinigungsamt dafür zuständig, bei Streitigkeiten zwischen Kollektivvertragspartnern über den Abschluss oder über die Änderung eines Kollektivvertrages zu **vermitteln**. Schiedssprüche in diesen Angelegenheiten können vom Bundeseinigungsamt aber nur dann erlassen werden, wenn sich die beiden Streitparteien der Entscheidung des Bundeseinigungsamtes vorher unterworfen haben. Eine **Zwangsschlichtung** durch das Bundeseinigungsamt in Kollektivvertragsstreitigkeiten **gibt es nicht**. Keinerlei Zuständigkeit hat das Bundeseinigungsamt bei Streitigkeiten zwischen einzelnen Arbeitnehmern und dem Betriebsinhaber über kollektivvertragliche Ansprüche. Für die Entscheidung dieser Streitigkeiten ist das Arbeits- und Sozialgericht zuständig.

B. VERFAHRENSGRUNDSÄTZE

Die Schlichtungsstelle, das Bundeseinigungsamt und die Bezirksverwaltungsbehörde haben nach den einschlägigen **Verwaltungsverfahrensvorschriften** vorzugehen, wobei im Allgemeinen vorgesehen ist, dass die Behörde im Rahmen des Antrags einer Partei den maßgeblichen Sachverhalt **amtswegig** zu ermitteln und dann zu **entscheiden** hat.

Für das Verfahren vor dem **Arbeits- und Sozialgericht** sind die Grundsätze des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes sowie – sofern keine Sonderregelungen bestehen – der **Zivilprozessordnung** maßgeblich.

Grundsätzlich ist demnach von einem **3-Instanzen-Zug** auszugehen, wobei das jeweilige Landesgericht als Arbeits- und Sozialgericht bzw. im Bundesland Wien das Arbeits- und Sozialgericht Wien in erster Instanz tätig wird; in zweiter Instanz kann das zuständige Oberlandesgericht angerufen werden, in dritter Instanz entscheidet der Oberste Gerichtshof. Der Zugang zum Obersten Gerichtshof wurde jedoch durch die Zivilverfahrensreform 2002 deutlich eingeschränkt.

Ein Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht ist durch **Klage** einzuleiten, beklagt ist diejenige Person, die zu einer Leistung (Handlung oder Unterlassung) veranlasst werden soll oder gegen die ein Feststellungs- oder Rechtsgestaltungsbegehren gerichtet ist.

Folgende Besonderheiten sind im arbeitsverfassungsrechtlichen Verfahren gegenüber dem allgemeinen Prozessrecht zu beachten:

► Die **Organe der Arbeitnehmerschaft** (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung, Jugendvertrauensrat, Zentraljugendvertrauensrat, Wahlvorstände, Rechnungsprüfer) sind parteifähig, sie können daher beim Arbeits- und Sozialgericht als Kläger und Beklagter auftreten.

► Ein **Kostensatzanspruch** gegen die andere Partei im Fall des Obsiegens steht in arbeitsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten in erster und zweiter Instanz **nicht** zu. Das bedeutet, dass jede Partei ihre Kosten selbst trägt und mit einem Prozessverlust das Risiko der Kostentragung für den Gegner nicht verbunden ist.

► **Erstinstanzliche Urteile** in betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten sind grundsätz-

lich „vorläufig vollstreckbar“. Das heißt, dass auch die rechtzeitige Erhebung einer Berufung gegen das Urteil erster Instanz nur den Eintritt der Rechtskraft, nicht jedoch den Eintritt der Verbindlichkeit der Feststellung, den der Rechtsgestaltungswirkung oder den der Vollstreckbarkeit hemmt. Damit wollte der Gesetzgeber offensichtlich erreichen, dass der aufgrund erstinstanzlicher Entscheidung vermutlich rechtmäßige Zustand in der Praxis möglichst rasch hergestellt wird.

► **Urteile** in betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten entfalten dann **rückwirkend** Geltung, wenn es um den Bestand des Arbeitsverhältnisses geht. Das bedeutet beispielsweise, dass eine für den Arbeitnehmer positive Entscheidung im Kündigungsanfechtungsverfahren den rückwirkend ununterbrochenen Bestand des Arbeitsverhältnisses bewirkt. Bei erfolgreicher Anfechtung einer Betriebsratswahl sind jedoch die zwischenzeitigen Rechtshandlungen des (letztlich ungültig gewählten) Betriebsrates als wirksam anzusehen.

Die Arbeits- und Sozialgerichte verhandeln und entscheiden in **Senaten**, die aus einem Berufsrichter und zwei fachkundigen Laienrichtern (je einer von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite) bestehen. Die Laienrichter sind von den jeweiligen gesetzlichen Interessenvertretungen zu nominieren.

Gegen die Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts erster Instanz kann innerhalb von vier Wochen **Berufung** erhoben werden, gegen die Entscheidung des Oberlandesgerichts als zweite Instanz kann innerhalb von vier Wochen an den Obersten Gerichtshof **Revision** erhoben werden. In erster Instanz kann sich jede Partei selbst vertreten oder durch beliebige Personen oder Institutionen vertreten lassen, in zweiter Instanz muss die Partei durch einen Rechtsanwalt oder die Interessenvertretung (Gewerkschaft) vertreten sein, in dritter Instanz muss ein Rechtsanwalt die Vertretung der Partei übernehmen.

Zum Obersten Gerichtshof kann ein Rechtsfall allerdings nur unter eingeschränkten Voraussetzungen gebracht werden.

Die Autoren:

- ▶ Mag. Jochen BUCHACHER
- ▶ Mag. Robert DRAXLER
- ▶ Dr. Armin GIBISER
- ▶ Mag. Edwin KRIECHBAUMER
- ▶ Dr. Wolfgang NAGELSCHMIED
- ▶ Mag. Christian NEUDECK
- ▶ Mag. Martin SMODEJ
- ▶ Mag. Günter TRIEBEL

AK. Gerechtigkeit muss sein.



Frauen | Konsument | Jugend | **Arbeitsrecht** | Bildung

„Wir haben was gegen Unternehmer,
die Ausnehmer sind.“

AK-Hotline ☎ 05 7799-0 www.akstmk.at 

| | | |
|--|----------------------|-------------------|
| Auskünfte arbeits- und sozialrechtliche Fragen | ☎ 05 7799-0 | Fax: 05 7799-2403 |
| Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik | ☎ 05 7799-2501 | Fax: 05 7799-2528 |
| Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen | ☎ 05 7799-0 | Fax: 05 7799-2521 |
| Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen | ☎ 05 7799-2448 | Fax: 05 7799-2499 |
| Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport | ☎ 05 7799-0 | Fax: 05 7799-2420 |
| AK-Saalverwaltung | ☎ 05 7799-2267 | Fax: 05 7799-2256 |
| AK-Broschürenzentrum | ☎ 05 7799-2296 | Fax: 05 7799-2223 |
| Präsidialbüro/Presse | ☎ 05 7799-2205 | Fax: 05 7799-2232 |
| Marketing und Kommunikation | ☎ 05 7799-2234 | Fax: 05 7799-2223 |
| Bibliothek und Infothek | ☎ 05 7799-2371 | Fax: 05 7799-2394 |

AUSSENSTELLEN

| | | |
|---|----------------------|-------------------|
| 8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22..... | ☎ 05 7799-3100 | Fax: 05 7799-3109 |
| 8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3 | ☎ 05 7799-3200 | Fax: 05 7799-3209 |
| 8330 Feldbach , Ringstraße 5..... | ☎ 05 7799-3300 | Fax: 05 7799-3309 |
| 8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12..... | ☎ 05 7799-3400 | Fax: 05 7799-3409 |
| 8230 Hartberg , Ressavarstraße 16..... | ☎ 05 7799-3500 | Fax: 05 7799-3509 |
| 8430 Leibnitz , Karl-Morré-Straße 6 | ☎ 05 7799-3800 | Fax: 05 7799-3809 |
| 8701 Leoben , Buchmüllerplatz 2 | ☎ 05 7799-3900 | Fax: 05 7799-3909 |
| 8940 Liezen , Ausseer Straße 42..... | ☎ 05 7799-4000 | Fax: 05 7799-4009 |
| 8850 Murau , Bundesstraße 7 | ☎ 05 7799-4100 | Fax: 05 7799-4109 |
| 8680 Mürzzuschlag , Bleckmannngasse 8..... | ☎ 05 7799-4200 | Fax: 05 7799-4209 |
| 8570 Voitsberg , Schillerstraße 4..... | ☎ 05 7799-4300 | Fax: 05 7799-4309 |
| 8160 Weiz , Birkfelder Straße 22..... | ☎ 05 7799-4400 | Fax: 05 7799-4409 |
| 8740 Zeltweg , Hauptstraße 82 | ☎ 05 7799-4500 | Fax: 05 7799-4509 |

AK-VOLKSHOCHSCHULE

| | | |
|-------------------------------------|----------------------|-------------------|
| Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz | ☎ 05 7799-5000 | Fax: 05 7799-5009 |
|-------------------------------------|----------------------|-------------------|

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

| | | |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|
| Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz..... | ☎ 05 7799-6000 | Fax: 05 7799-6009 |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!