

Wolfgang Kozak

Betriebsverfassung 2

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

2b

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 2B

Betriebsverfassung 2

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Wolfgang Kozak

Betriebsverfassung 2

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

§§ 89 bis 114 ArbVG

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den Autorinnen und Autoren und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen und Autoren bzw. des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.
Rechtsstand: Mai 2022

Stand: Mai 2022

Nachdruck: Jänner 2026

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2024 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

Befugnisse und Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnenschaft (§§ 89 bis 112 ArbVG)	6
Allgemeine Befugnisse	10
Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	18
Mitwirkung in personellen Angelegenheiten (§§ 98 bis 107 ArbVG)	26
Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	40
Zuständigkeit zur Ausübung der Mitwirkungsrechte (§§ 113 und 114 ArbVG)	48
Zum Autor	50

Befugnisse und Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnenschaft (§§ 89 bis 112 ArbVG)

Der II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) beschäftigt sich mit der Betriebsverfassung. Die Befugnisse und Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnenschaft sind größtenteils im 3. Hauptstück geregelt (§§ 89 bis 112 ArbVG). Zur Ausübung dieser Mitbestimmungsrechte sind die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) berufen. Welches Belegschaftsorgan welche Rechte ausüben kann, ergibt sich im Detail aus den §§ 113 und 114 ArbVG (siehe Kapitel *Zuständigkeit zur Ausübung der Mitwirkungsrechte* Seite 48). Das in diesem Zusammenhang wichtigste Belegschaftsorgan ist der Betriebsrat (BR). Daher wird im Folgenden von den Befugnissen des Betriebsrates gesprochen, auch wenn diese im speziellen Fall von einem anderen Belegschaftsorgan ausgeübt werden.

Die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft haben 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** übertragen worden.

Dabei sind zu unterscheiden:

Allgemeine Befugnisse (§§ 89 bis 93 ArbVG)

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

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

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

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

- Personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG)
- Mitwirkung bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen (§ 99 ArbVG)
- Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall (§ 100 ArbVG)
- Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101 ArbVG)
- Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102 ArbVG)
- Mitwirkung bei der Vergabe von Werkwohnungen (§ 103 ArbVG)
- Mitwirkung bei Beförderungen (§ 104 ArbVG)
- Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen (§ 104a ArbVG)
- Anfechtung von Kündigungen (§§ 105 und 107 ArbVG)
- Anfechtung von Entlassungen (§§ 106 und 107 ArbVG)

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

- Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte (§ 108 ArbVG)
- Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG)

Befugnisse und Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnenschaft (§§ 89 bis 112 ArbVG)

- Mitwirkung im Aufsichtsrat (§ 110 ArbVG)
- Einspruch gegen die Wirtschaftsführung (§ 111 ArbVG)
- Staatliche Wirtschaftskommission (§ 112 ArbVG)

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

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

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Allgemeine Befugnisse

Überwachung (§ 89 ArbVG)

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

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

Dabei handelt es sich im Wesentlichen um folgende Rechtsvorschriften:

- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- Behinderteneinstellungsgesetz
- Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz
- Arbeitsruhegesetz

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

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

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

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

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

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

Allgemeine Befugnisse

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

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

Intervention (§ 90 ArbVG)

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

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

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

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

zu erstatten.

Mit dem Interventionsrecht des Betriebsrates ist eine **Anhörungs pflicht des Betriebsinhabers bzw. der -inhaberin** verbunden. Die Anhörungspflicht ist nur dann erfüllt, wenn dem Betriebsrat auch ein kompetenter Gesprächspartner/eine

kompetente -partnerin gegenübersteht. Der Betriebsrat muss sich hier nicht allein mit Vorschlägen begnügen, sondern er kann versuchen, mit Hilfe von entsprechenden Betriebsvereinbarungen die Maßnahmen abzusichern.

Allgemeine Information (§ 91 ArbVG)

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

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

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

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

Einsichtsrechte des Betriebsrates in automationsunterstützt verarbeitete Daten einzelner ArbeitnehmerInnen bestehen unter den gleichen Voraussetzungen wie beim Einsichtsrecht in nicht automationsunterstützt verarbeitete Daten. Steht somit dem Betriebsrat in der konkreten Angelegenheit ein spezielles Kontrollrecht zu (z. B. betreffend Lohnunterlagen oder Arbeitszeitunterlagen), so ist

Allgemeine Befugnisse

eine Einsicht in ArbeitnehmerInnendaten ohne Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers/der einzelnen Arbeitnehmerin möglich. **Zur Einsicht in die speziellen personenbezogenen Daten der einzelnen ArbeitnehmerInnen benötigt der Betriebsrat aber deren Zustimmung.**

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

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

Beratung (§ 92 ArbVG)

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

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

Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen. Da eine Beratung ohne **Unterlagen** kaum zielführend sein wird,

empfiehlt es sich, dass der Betriebsrat sein Verlangen gleich am Beginn der Funktionsperiode generell für alle künftigen Beratungen stellt. Das Wort „auszuhändigen“ ist so zu verstehen, dass dem Betriebsrat die entsprechenden Unterlagen im Original oder in Kopie zu übergeben sind.

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

Arbeitsschutz (§ 92a ArbVG)

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

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

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

Allgemeine Befugnisse

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

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

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

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

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

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

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

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

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

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

Betriebliche Berufsausbildung und Schulung (§ 94 ArbVG)

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

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

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

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

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

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

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95 ArbVG)

In ähnlicher Weise wie bei der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung sind die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats auch bei betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen geregelt. Unter Wohlfahrtseinrichtung ist all das zu verstehen, was der sozialen Sicherheit der ArbeitnehmerInnen bzw. ihrer Familien oder der wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Förderung der ArbeitnehmerInnen dient (z. B. Urlaubs-, Ferienheime, regelmäßige Ferienaktionen, betriebliche Freizeitanlagen, Sozialfonds, Heirats-, Familien- und Kinderzuschüsse, Werksküchen, Werksbus etc.).

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

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Betriebsvereinbarungen

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

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

a) Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen (§ 96 ArbVG)

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

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

In diesen Angelegenheiten hat der Betriebsrat die Möglichkeit, durch die Verweigerung seiner Zustimmung die generelle Einführung der jeweiligen Maßnahme zu verhindern. Die Einführung einer derartigen Maßnahme kann auch nicht über das Arbeits- und Sozialgericht (Schlichtungsstelle) erzwungen werden. Wurden

derartige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, können sie jederzeit ohne Frist-einhaltung gekündigt werden und entfalten keine Nachwirkung.

b) Ersetzbare Betriebsvereinbarungen (§ 96a ArbVG)

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

- Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verar- beitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitneh- mers/der Arbeitnehmerin, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen (Personaldatensys- teme). Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtun- gen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsge- staltung oder Arbeitsvertrag ergeben;
- Einführung von Systemen zur Beurteilung von ArbeitnehmerInnen des Betrie- bes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind (Personalbeurteilungssysteme).

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

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

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

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

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

Die erzwingbaren Betriebsvereinbarungen regeln folgende Punkte:

- Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb regeln;
- Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind;
- Vereinbarung der Auswahl einer 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 und Milderung der Folgen einer Betriebsänderung, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der ArbeitnehmerInnenschaft mit sich bringt (Sozialplan);
- Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betrieblichen und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;

- Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
- Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen der ArbeitnehmerInnen durch Arbeiten im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.

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

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

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

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

Angelegenheiten von freiwilligen Betriebsvereinbarungen sind:

- Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen;

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

- Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen;
- Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
- Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
- Entgeltfortzahlungsansprüche für die Zeit der Teilnahme an Betriebsversammlungen (Fahrtkostenvergütungen);
- Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;
- Mitwirkung bei vorübergehenden Verkürzungen bzw. Verlängerungen der Arbeitszeit;
- Betriebliches Vorschlagswesen;
- Gewährung von Zuwendungen aus bestimmten betrieblichen Anlässen;
- Systeme der Gewinnbeteiligung sowie leistungsbezogene Prämien und Entgelte;
- Sicherung der von ArbeitnehmerInnen eingebrachten Gegenstände;
- Betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen;
- Pensionskassenregelungen (es handelt sich hierbei um einen Sonderfall der notwendigen Mitbestimmung aufgrund von § 3 Abs. 1 Betriebspensionsgesetz);
- Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betrieblicher Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
- Betriebliches Beschwerdewesen;
- Rechtsstellung der ArbeitnehmerInnen bei Krankheit und Unfall;
- Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen;

- Anwendung eines bestimmten Kollektivvertrages bei mehrfacher Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin;
- Festlegung des Beginns und der Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches im Sinne des § 62b ArbVG;
- Maßnahmen im Sinne der §§ 96 Abs. 1 und 96a Abs. 1 ArbVG;
- Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der ArbeitnehmerInnen;
- Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeiten nach § 47 Abs. 3 BMSVG in das Abfertigungsrecht der Abfertigung neu;
- Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit in Telearbeit.

e) Freie Betriebsvereinbarungen

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

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

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

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

(§§ 98 bis 107 ArbVG)

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

Personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG)

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

Mitwirkung bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen (§ 99 ArbVG)

Ein ausführlich geregeltes Vorschlags-, Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates ist bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen in den Betrieb vorgesehen. Zunächst kann der Betriebsrat jederzeit die Ausschreibung (sowohl innerbetrieblich als auch öffentlich) eines freien Arbeitsplatzes vorschlagen. Wenn der/die BetriebsinhaberIn die Absicht hat, neue ArbeitnehmerInnen einzustellen, muss er/sie den Betriebsrat auch ohne ausdrückliches Auskunftsverlangen von sich aus über die Zahl der aufzunehmenden ArbeitnehmerInnen 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 besondere Beratung über einzelne Einstellungen, so muss der/die BetriebsinhaberIn die entsprechenden Auskünfte erteilen bzw. die vom Betriebsrat verlangte Beratung vor der Einstellung

durchführen. Als Sanktion **bei Nichteinhaltung der Informations- und Beratungspflichten** sind im § 160 ArbVG **Strafbestimmungen** enthalten. Nur ausnahmsweise, wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung nicht mehr rechtzeitig getroffen werden könnte, kann die Beratung auch nach der Einstellung vorgenommen werden. Die endgültige Entscheidung über die Neueinstellung liegt jedoch trotzdem beim Betriebsinhaber/bei der Betriebsinhaberin. Insofern ist kein echtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, sondern nur eine Informationspflicht gegeben.

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

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

Leistungsentgelte im Einzelfall (§ 100 ArbVG)

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

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

laufen auch die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und BetriebsinhaberIn 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 BetriebsinhaberIn und Belegschaftsorgan eine Einigung über die Entgelthöhe zustande, für die kein Formerfordernis vorgeschrieben ist, so ist dadurch der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin festgesetzt. Diese Einigung kann aber durch einzelvertragliche Vereinbarung zwischen BetriebsinhaberIn und ArbeitnehmerIn jederzeit wieder außer Kraft gesetzt werden.

Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101 ArbVG)

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

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

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

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

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zu einer (vertragskonformen) verschlechternden Versetzung, so steht dem/der BetriebsinhaberIn der **Klageweg** offen. Er/Sie kann das Gericht anrufen und dessen Zustimmung zur Versetzung begehren. Wenn sich dort nach einer durchzuführenden Interessenabwägung ergibt, dass die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist, kann die gerichtliche Zustimmung erteilt werden. Die sachliche Rechtfertigung der Versetzung kann sich aus betriebsorganisatorischen Notwendigkeiten, aber auch aus Gründen der innerbetrieblichen Disziplin ergeben. Bei Klagsstattgebung wird das Einverständnis des Betriebsrates ersetzt und die Versetzung rechtswirksam.

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

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102 ArbVG)

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

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

Vergabe von Werkwohnungen (§ 103 ArbVG)

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

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

Mitwirkung bei Beförderungen (§ 104 ArbVG)

Dem Betriebsrat ist eine beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin ehestmöglich vom Betriebsinhaber/von der Betriebsinhaberin 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/der Betriebsinhaberin wird ebenfalls durch die **Strafbestimmungen** des § 160 ArbVG sichergestellt.

Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen (§ 104a ArbVG)

Auch beim Abschluss von einvernehmlichen Lösungen ist der Betriebsrat, wenn es der/die ArbeitnehmerIn wünscht, zur Mitwirkung berechtigt. Wenn der/die ArbeitnehmerIn vor Zustandekommen einer einvernehmlichen Lösung **nachweislich** die Beratung mit dem Betriebsrat verlangt, ist die Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen nicht rechtswirksam möglich. Dadurch soll der/die ArbeitnehmerIn vor unüberlegten Erklärungen geschützt und es soll ihm/ihr die Möglichkeit eingeräumt werden, rechtzeitig eine rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Wird innerhalb dieser zweitägigen Frist dennoch eine einvernehmliche Lösung vereinbart, so ist diese **rechtsunwirksam**. Diese Rechtsunwirksamkeit ist jedoch innerhalb einer Woche nach Ablauf der zweitägigen Frist schriftlich geltend zu machen. **Eine gerichtliche Geltendmachung (durch Feststellungsklage) hat innerhalb von drei Monaten nach der Zweitagesfrist zu erfolgen.**

Anfechtung von Kündigungen (§§ 105 und 107 ArbVG)

In Betrieben, in denen Betriebsräte bestellt sind, hat der/die BetriebsinhaberIn vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin den Betriebsrat **zu verständigen** (§ 105 Abs. 1 ArbVG). Bestehen im Betrieb mehrere Betriebsräte,

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

so hat der/die BetriebsinhaberIn darauf zu achten, dass er/sie den zuständigen Betriebsrat verständigt (z. B. bei Kündigung eines/einer Angestellten den Angestelltenbetriebsrat und nicht den Arbeiterbetriebsrat). Unterbleibt die Verständigung, so ist die Kündigung **absolut nichtig**.

Der Betriebsrat kann **innerhalb einer Frist von einer Woche** verlangen, dass mit ihm über die beabsichtigte Kündigung beraten wird. Die Frist beginnt mit 0:00 Uhr des auf die Verständigung des Betriebsrats folgenden Tages und endet um 24:00 Uhr des letzten Tages der Frist. **Der Betriebsrat kann innerhalb dieser Frist zu der beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen.** Eine vor Ablauf der Wochenfrist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat gegenüber dem/der BetriebsinhaberIn bereits vor Ausspruch der Kündigung eine Stellungnahme abgegeben. Im gegenständlichen Fall gilt **ausnahmsweise** auch die Postaufgabe (Stempel) des Kündigungsbriefes als für den Fristenverlauf relevantes Verhalten.

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

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

Angefochten werden kann

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

a) Motivkündigung

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

- des Beitritts oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu Gewerkschaften;
- seiner/ihrer Tätigkeit in Gewerkschaften;
- Einberufung der Betriebsversammlung durch den/die ArbeitnehmerIn;
- seiner/ihrer Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge/-zeugin;
- seiner/ihrer Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- seiner/ihrer Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle;
- seiner/ihrer Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz;
- der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz);
- der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin infrage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den/die ArbeitnehmerIn;
- seiner/ihrer Tätigkeit als SprecherIn gemäß § 177 Abs. 1 ArbVG.

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

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

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

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

b) Sozial ungerechtfertigte Kündigung

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

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

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

nommen hat und der/die gekündigte ArbeitnehmerIn somit selbst die Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anfecht.

Voraussetzung für die Anfechtung einer sozial ungerechtfertigten Kündigung ist in jedem Fall, dass der/die gekündigte ArbeitnehmerIn bereits **sechs Monate** im Betrieb oder im Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist und der Betriebsrat der Kündigungsabsicht nicht ausdrücklich zugestimmt hat (Sperrrecht). Das ArbVG hat auch der Forderung nach einer Verbesserung des Kündigungsschutzes für ältere ArbeitnehmerInnen Rechnung getragen. § 105 Abs. 3b ArbVG bestimmt ausdrücklich, dass sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Sozialvergleich bei älteren ArbeitnehmerInnen „**der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des hohen Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen**“ sind.

Diese Rechtslage ist für Personen, die das 50. Lebensjahr zum Zeitpunkt ihrer Einstellung bereits vollendet haben, nach dem zweiten Beschäftigungsjahr anzuwenden, sofern der Einstellungszeitpunkt vor dem 1.7.2017 lag. Auf über 50-jährige Personen, die nach dem 30.6.2017 eingestellt wurden, ist diese Rechtslage nicht mehr anwendbar. Es findet daher bei Kündigungsanfechtungen weder ein Sozialvergleich noch eine das Alter besonders berücksichtigende Prüfung des Vorliegens einer Sozialwidrigkeit mehr statt.

c) Anfechtungsrecht

Zur Anfechtung von Kündigungen berechtigt ist der Betriebsrat, wenn er der Kündigungsabsicht vorher ausdrücklich widersprochen hat. Er kann aber die Kündigung nur auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers/der gekündigten Arbeitnehmerin anfechten, und zwar **innen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung durch den/die BetriebsinhaberIn**.

Der/Die gekündigte ArbeitnehmerIn selbst ist in folgenden Fällen zur Anfechtung berechtigt:

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- Wenn der Betriebsrat zunächst wohl der Kündigungsabsicht widersprochen hat, dann aber eine Anfechtung trotz Verlangens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nicht vornimmt, kann der/die ArbeitnehmerIn innerhalb zweier Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.
- Hat der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist keine Stellungnahme abgegeben, so kann der/die ArbeitnehmerIn (nur er/sie, nicht der Betriebsrat) innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. In diesem Fall gibt es allerdings keinen Sozialvergleich.
- In einem betriebsratspflichtigen Betrieb, in dem jedoch kein zuständiger Betriebsrat errichtet ist, kann ebenfalls der/die ArbeitnehmerIn selbst innerhalb zweier Wochen ab Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.
- Bei ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigungsabsicht kann der/die ArbeitnehmerIn eine Motivkündigung (nicht aber eine sozial ungegerechtfertigte Kündigung) ebenfalls innerhalb zweier Wochen ab Zugang gerichtlich anfechten.
- Hat der Betriebsrat zunächst die Kündigung angefochten, dann aber die Anfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zurückgezogen, so kann dieser bzw. diese selbst binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren fortsetzen.

Der Betriebsrat selbst hat jedoch zur Anfechtung der Kündigung nur eine Woche Zeit!

d) Rechtsfolgen

Trotz Anfechtung bleibt die Kündigung vorläufig (schwebend) in Wirksamkeit. Die Anfechtungsklage ist auf **Rechtsgestaltung**, nämlich auf rückwirkende Rechtsunwirksamkeitserklärung der Kündigung, gerichtet. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam. Der ur-

sprüngerliche Arbeitsvertrag wird ohne Unterbrechung fortgesetzt, ein bereits (vorläufig) beendetes Arbeitsverhältnis lebt wieder auf und gilt ebenfalls als ununterbrochen. Bei Abweisung der Klage endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Kündigungsfrist, als ob eine Anfechtung nicht erfolgt wäre.

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

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

e) Sonstige Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Kündigung

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

Im Falle von Massenkündigungen (§ 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz) ist das Arbeitsmarktservice zumindest 30 Tage vor Ausspruch der Kündigungen zu verständigen (Frühwarnsystem). Dem Betriebsrat ist eine Durchschrift dieses Ver-

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

ständigungsschreibens vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu übermitteln (siehe unten).

Anfechtung von Entlassungen (§ 106 und 107 ArbVG)

Auch von einer Entlassung hat der/die BetriebsinhaberIn den Betriebsrat unverzüglich zu verständigen. Die Verständigung wird jedoch in der Regel – anders als bei der Kündigung – erst nach dem Ausspruch der Entlassung erfolgen. **Auf Verlangen des Betriebsrates ist der/die BetriebsinhaberIn verpflichtet, innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung von der Entlassung mit dem Betriebsrat über die Entlassung zu beraten.** Unterbleibt aber die Verständigung des Betriebsrates vom Entlassungsausspruch bzw. die Beratung, wird dadurch, anders als bei der Kündigung, die Rechtswirksamkeit der Entlassung **nicht** beeinträchtigt, es verlängert sich aber die Anfechtungsfrist.

Sofern kein besonderer Entlassungsschutz vorliegt, ist eine vom/von der BetriebsinhaberIn ausgesprochene Entlassung zunächst selbst dann rechtswirksam, wenn einer der in den verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen geforderten Entlassungsgründe nicht vorliegt.

In diesem Fall handelt es sich jedoch um eine **ungerechtfertigte Entlassung**, die zwar das Arbeitsverhältnis beendet, dem/der ArbeitnehmerIn jedoch grundsätzlich die Möglichkeit gibt, Schadenersatz (**Kündigungsentschädigung**) zu verlangen.

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

Bei ausdrücklichem Widerspruch steht in erster Linie dem Betriebsrat das Anfechtungsrecht **innerhalb einer Woche ab Verständigung von der Entlassung** zu, wenn dies der/die ArbeitnehmerIn von ihm verlangt. Kommt der Betriebsrat

diesem Verlangen nicht nach, kann der/die ArbeitnehmerIn die Entlassung selbst beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist ebenfalls der/die entlassene ArbeitnehmerIn selbst zur Anfechtung berechtigt. In diesen Fällen kann er/sie innerhalb zweier Wochen ab Zugang der Entlassungserklärung die Anfechtung bei Gericht einbringen. Ist kein Betriebsrat errichtet, so kann ebenfalls der/die ArbeitnehmerIn selbst innerhalb zweier Wochen ab Zugang der Entlassung die Anfechtung vornehmen.

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

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

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

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

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

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

In **Konzernen** im Sinne des § 15 Aktiengesetz bzw. des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung hat der/die BetriebsinhaberIn dem Betriebsrat auch über alle geplanten und in Durchführung begriffenen Maßnahmen seitens des herrschenden Unternehmens bzw. gegenüber den abhängigen Unternehmen, sofern es sich um Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten handelt, die erhebliche Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen

des Betriebes haben, auf Verlangen Aufschluss zu geben und mit ihm darüber zu verhandeln.

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

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

In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, in denen dauernd mindestens 30 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, in sonstigen Betrieben, in denen dauernd mindestens 70 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, sowie in Industrie- und Bergbaubetrieben hat der/die BetriebsinhaberIn dem Betriebsrat jährlich, spätestens einen Monat nach der Erstellung, eine Abschrift des Jahresabschlusses für das vergangene Geschäftsjahr zu übermitteln. Geschieht dies nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist dem Betriebsrat durch Vorlage eines Zwischenabschlusses oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluss über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben.

Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen rechtzeitig zu geben, damit dieser die Auswirkungen der beabsichtigten Maßnahmen bewerten kann.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG)

Bei geplanten Betriebsänderungen ist der/die BetriebsinhaberIn verpflichtet, den Betriebsrat ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

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

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

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

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

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

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

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

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

Mitwirkung im Aufsichtsrat (§ 110 ArbVG)

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

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

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

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

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

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

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

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

Eine verpflichtende Geschlechterquote ist für die Entsendung von ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichtsräte durch jene Betriebsräte zu beachten, deren Wahl nach dem 31.12.2017 erfolgt. Diese Quote ist nur in börsennotierten Unternehmen oder Unternehmen mit einer dauernden Belegschaftsgröße von über

1.000 ArbeitnehmerInnen verpflichtend. Sie beträgt ab drei entsandten ArbeitnehmervertreterInnen 30 %, wenn die Belegschaft des Unternehmens mit zumindest 20 % des weniger vertretenen Geschlechts zusammengesetzt ist.

Als Sanktion für eine nicht korrekte Nominierung sind Entsendungen im Ausmaß der Nichterfüllung der Quote nicht zu besetzen. Eine gesetzmäßige Nachnominierung kann jederzeit erfolgen. Diese Sanktion tritt nicht ein, wenn im Aufsichtsrat aufgrund anderer Entsendungen die Mindestquote gemäß § 86 Abs. 7 ff. AktG erfüllt ist. Zur Wahrung dieser Mindestquote kann bei Entsendungen durch den Zentralbetriebsrat vom vorgesehenen Verfahren durch einvernehmlichen Beschluss abgewichen werden.

Bei Berechnung der Mindestquote ist auf ganze Personen zu runden, wobei ab einer Kommastelle von 5 aufzurunden ist.

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung (§ 111 ArbVG)

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

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

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

Richtet sich der Einspruch des Betriebsrates gegen eine geplante Betriebsstilllegung, so hat er für einen Zeitraum von längstens vier Wochen, vom

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Tage der Mitteilung des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin an den Betriebsrat gerechnet, aufschiebende Wirkung.

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

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

Staatliche Wirtschaftskommission (§ 112 ArbVG)

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

Auf Unternehmen im Sinne des § 40 Abs. 4 ArbVG (Unternehmen, die aus mehreren Betrieben bestehen) sind diese Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen dauernd

mehr als 400 beträgt und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 ArbeitnehmerInnen betroffen sind.

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

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

Zuständigkeit zur Ausübung der Mitwirkungsrechte (§§ 113 und 114 ArbVG)

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

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

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

Mitwirkung in wirtschaftl. Angelegenheiten §§ 108–112 ArbVG



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

Mitwirkung in pers. Angelegenheiten §§ 98–107 ArbVG



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

Mitwirkung in soz. Angelegenheiten §§ 94–97 ArbVG



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

Allgemeine Befugnisse §§ 89–93 ArbVG



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

Zum Autor

Wolfgang Kozak, Rechtsexperte in der Bereichsleitung Beratung der Arbeiterkammer Wien; zahlreiche Publikationen