

Wolfgang Kozak

Betriebsverfassung 2

Rechtsstellung des Betriebsrates

2c

Arbeitsrecht



Betriebsverfassung 2

Rechtsstellung des Betriebsrates

Wolfgang Kozak

Betriebsverfassung 2

Rechtsstellung des Betriebsrates

§§ 115 bis 122 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: März 2022

Stand: März 2022

Nachdruck: November 2025

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2025 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

Inhalt

1	Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder	6
1.1	Grundsätze der Mandatsausübung	6
1.2	Freizeitgewährung	9
1.3	Freistellung	10
1.4	Bildungsfreistellung	11
1.5	Erweiterte Bildungsfreistellung	12
1.6	Kündigungs- und Entlassungsschutz	13
2	Verfahren und Behörden in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten	18
2.1	Sachliche und örtliche Zuständigkeit	18
2.2	Parteifähigkeit des Betriebsrats	18
2.3	Das besondere Feststellungsverfahren	19
2.4	Regelungsstreitigkeiten	20
3	Strafbestimmungen	24
	Zum Autor	26

Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder (§§ 115 bis 122 ArbVG)

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

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

1.1 Grundsätze der Mandatsausübung (§ 115 ArbVG)

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

Das Betriebsratsmandat ist ein freies Mandat. Die Betriebsratsmitglieder sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an **keinerlei Weisungen gebunden**, weder seitens des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin noch seitens der ArbeitnehmerInnen. Sie sind bloß gegenüber der Betriebsversammlung verantwortlich, durch die nur der gesamte Betriebsrat, nicht jedoch das einzelne Betriebsratsmitglied, von seiner Funktion enthoben werden könnte. Diese Verantwortlichkeit kommt auch da-

durch zum Ausdruck, dass der Betriebsrat der Betriebsversammlung regelmäßig über seine Tätigkeit zu berichten hat.

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

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

Das Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich innerbetrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen. Daher sind auch freigestellte Betriebsratsmitglieder z. B. bei Vorrückungen im Gehaltsschema oder bei der Gewährung von Zulagen zu berücksichtigen.

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

Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder (§§ 115 bis 122 ArbVG)

Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot ist auf Kündigungen und Entlassungen von Betriebsratsmitgliedern nicht anwendbar. Das ergibt sich daraus, dass diese Materie in §§ 120 ff. separat und speziell geregelt ist.

Wird der Betriebsrat oder ein Betriebsratsmitglied vom/von der BetriebsinhaberIn in unzulässiger Weise an der Ausübung seiner Tätigkeit gehindert oder verstoßen Rechtshandlungen des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin in sonstiger Weise gegen das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot, kann z. B. das Betriebsratsmitglied die Befolgung einer entsprechenden (rechtsunwirksamen) Weisung ablehnen oder beim Arbeits- und Sozialgericht z. B. auf Duldung der betriebsrätlichen Tätigkeit klagen.

Die **Mitglieder und Ersatzmitglieder** des Betriebsrats unterliegen einer besonders hervorgehobenen gesetzlichen **Verschwiegenheitspflicht**. Diese bezieht sich aber nicht auf alle vom/von der BetriebsinhaberIn als „geheim“ oder „vertraulich“ bezeichneten Angelegenheiten, sondern nur **auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse**, die ihnen in Ausübung ihres Amtes bekannt geworden sind. Insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes haben sie Verschwiegenheit zu bewahren.

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

Grundsätze der Mandatsausübung

Freizeitgewährung

1.1

1.2

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

Verletzt ein/e BelegschaftsvertreterIn diese Verschwiegenheitspflicht, so könnte dies einen **Entlassungsgrund** im Sinne des § 122 Abs. 1 Z. 4 ArbVG darstellen. Das Arbeits- und Sozialgericht muss jedoch die Zustimmung zur Entlassung verweigern, wenn das Betriebsratsmitglied in Ausübung seines Mandats als VertreterIn der ArbeitnehmerInneninteressen gehandelt hat und sein/ihr Verhalten unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war. Eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht kann auch von der zuständigen Verwaltungsbehörde auf Antrag des Betriebsinhabers/der -inhaberin als **Verwaltungsübertretung** geahndet werden (siehe § 160 Abs. 1 und 2 ArbVG).

1.2 Freizeitgewährung (§ 116 ArbVG)

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

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

Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder (§§ 115 bis 122 ArbVG)

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

1.3 Freistellung (§ 117 ArbVG)

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

Auf Antrag des Betriebsrats ist in Betrieben

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

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

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

Ist in einem Konzern mit mehr als 400 ArbeitnehmerInnen eine Konzernvertretung errichtet und eine Freistellung des Betriebsrats weder im Betrieb noch im

Freistellung

Bildungsfreistellung

1.3

1.4

Unternehmen möglich, so kann die **Konzernvertretung** beschließen, dass ein in der Konzernvertretung vertretener Betriebsrat (Zentralbetriebsrat) für eines seiner Mitglieder die Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen kann.

Lehrlinge sind jedenfalls in die Berechnung einzubeziehen. **Entscheidend** für den Freistellungsanspruch **ist die Beschäftigtenzahl zur Zeit der Antragstellung**. Durch ein dauerndes oder längere Zeit anhaltendes Absinken der Beschäftigtenzahl unter die erforderliche Grenze geht der Freistellungsanspruch verloren. Ein bloß vorübergehendes oder geringfügiges Absinken beeinflusst den Freistellungsanspruch hingegen nicht.

Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbstständigung die Anzahl der ArbeitnehmerInnen unter die für den Freistellungsanspruch erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der/die Freigestellte angehört, aufrecht. Die Freistellung endet jedoch, wenn ein Betriebsratsmitglied aufgrund des speziellen Freistellungsanspruches in Konzernen freigestellt wird.

Wenn die erforderliche Anzahl von Beschäftigten gegeben ist, ist dem Antrag auf Freistellung von der Arbeitsleistung stattzugeben. Eine Prüfung, wieweit diese Freizeit tatsächlich zur Erfüllung der betriebsrätlichen Aufgaben erforderlich ist, hat nicht durchgeführt zu werden.

1.4 Bildungsfreistellung (§ 118 ArbVG)

Unabhängig von den vorgenannten Freistellungsansprüchen hat jedes Mitglied des Betriebsrates **innerhalb einer Funktionsperiode** Anspruch auf **Freistellung von der Arbeitsleistung** unter Fortzahlung des Entgelts **zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (Bildungsfreistellung)** bis zum Höchstausmaß von drei Wochen und drei Tagen, in Ausnahmefällen (bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung) bis zu fünf Wochen. In Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind,

Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder (§§ 115 bis 122 ArbVG)

hat jedes Betriebsratsmitglied Anspruch auf diese Freistellung, jedoch gegen Entfall des Entgelts (in der Regel kommt in einem solchen Fall der Veranstalter für den Entgeltausfall auf).

Diese Bildungsfreistellung soll der Erreichung einer besseren Qualifikation für die Erfüllung der betriebsrätlichen Aufgaben dienen. Sie kann daher nur für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen beansprucht werden, die von **kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaften und Arbeiterkammern) oder ArbeitgeberInnen (Wirtschaftskammer)** veranstaltet oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

Über die Bildungsfreistellung hat zunächst der Betriebsrat zu beschließen. Der/ Die BetriebsinhaberIn ist mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, von diesem Beschluss in Kenntnis zu setzen. Der **Zeitpunkt** der Freistellung ist im **Einvernehmen zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat** festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates andererseits zu berücksichtigen sind. Kommt keine Einigung zustande hat das Gericht darüber zu entscheiden.

Wenn ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Betriebsratsmitgliedes nachrückt, kann dieses nur noch einen allfälligen Restanspruch des ausgeschiedenen Betriebsratsmitgliedes beanspruchen. Eine Sonderregelung besteht dann, wenn ein Betriebsratsmitglied im Zuge einer Betriebsänderung aus dem Betriebsrat ausscheidet. Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 119 (erweiterte Bildungsfreistellung) freigestellt sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Bildungsfreistellung nach § 118 ArbVG.

1.5 Erweiterte Bildungsfreistellung (§ 119 ArbVG)

In Betrieben mit mehr als 200 ArbeitnehmerInnen besteht darüber hinaus, also neben der Bildungsfreistellung gemäß § 118 ArbVG, Anspruch auf eine erweiterte Bildungsfreistellung. Ein weiteres Betriebsratsmitglied hat über Antrag des Be-

Erweiterte Bildungsfreistellung

1.5

Kündigungs- und Entlassungsschutz

1.6

triebsrates für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen **Entfall des Entgelts** von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden.

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

1.6 Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 120 ff. ArbVG)

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

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

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

Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder (§§ 115 bis 122 ArbVG)

Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. Kündigungen bzw. Entlassungen, die ohne gerichtliche Zustimmung erfolgen, sind **rechtsunwirksam**.

a) Geschützter Personenkreis

Der besondere Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz für BelegschaftsvertreterInnen umfasst:

- **aktive Mitglieder des Betriebsrates**

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

- **Ersatzmitglieder**

Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, sind bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit nur dann besonders kündigungsgeschützt, wenn der/die BetriebsinhaberIn von Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde.

- **Mitglieder von Wahlvorständen und WahlwerberInnen**

Wahlvorstände genießen den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl (grundsätzlich innerhalb eines Monats vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet).

Der Schutz des Wahlwerbers/der Wahlwerberin beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach Bestellung des Wahlvorstandes seine/ihre Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Darunter ist nicht nur die Aufnahme in die Wählerliste, sondern jedes Verhalten zu verstehen, das nach seiner äußeren Erscheinungsform als ein Bestreben anzusehen ist, die Funktion eines Betriebsratsmitgliedes zu erhalten. Scheint der/die WahlwerberIn letztlich auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein/ihr Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge (spä-

testens zwei Wochen vor dem ersten Wahltag). Wird die Kandidatur realisiert, aber letztlich kein Mandat erworben, so endet der besondere Kündigungs- schutz mit Ablauf der Anfechtungsfrist (das ist ein Monat nach Kundmachung des Wahlergebnisses).

- **Mitglieder eines Betriebsrates, der seine Geschäfte weiterführt**

Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt, sind bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendi- gung dieser Tätigkeit besonders kündigungsgeschützt. Wird der Betrieb aber dauernd eingestellt, endet die Tätigkeitsdauer mit Einstellung des Betriebes (§ 62 Z. 1 ArbVG).

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

b) Kündigungsschutz

Die oben genannten BelegschaftsvertreterInnen dürfen bei sonstiger Rechtsun- wirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt werden. Das Gericht darf die Zustimmung zur Kündigung nur dann erteilen, wenn einer der folgenden Zustimmungsgründe gegeben ist:

- wenn dem/der BetriebsinhaberIn bei **dauernder Einstellung oder Einschrän- kung des Betriebs** bzw. bei **Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen** der Nachweis gelingt, dass der/die betroffene BelegschaftsvertreterIn trotz des- sen/deren Verlangen an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden für den/die Ar- beitgeberIn nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- wenn der/die BelegschaftsvertreterIn **auf Dauer unfähig wird, die im Dienst- vertrag vereinbarte Arbeit zu leisten**;
- wenn der/die BelegschaftsvertreterIn die ihm/ihr aufgrund seines/ihres Dienstvertrages obliegenden **Pflichten in beharrlicher Weise verletzt**.

Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder (§§ 115 bis 122 ArbVG)

c) Entlassungsschutz

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

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

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

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

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

Mandatsschutzklausel

Die Mandatsschutzklausel ist eine besondere Schutzbestimmung, die beim Kündigungsgrund der beharrlichen Pflichtverletzung und den Entlassungsgründen der Untreue im Dienst, des Verrates eines Betriebs- und Geschäftsgeheimnisses oder des Entlassungsgrundes der Täglichkeiten und erheblichen Ehrverletzung zu beachten ist.

Bei der Kollision von arbeitsvertragsrechtlichen Pflichten mit den Aufgaben als Betriebsrat muss das Gericht eine Prüfung vornehmen, ob in Ausübung des Betriebsratsmandats gehandelt wurde. Durch die Mandatsschutzklausel sind auch Handlungen gedeckt, die zwar das Betriebsratsmandat überschreiten, aber auf vermeintlichen und vertretbaren Irrtümern beruhen und das Verhalten unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

2.1 Sachliche und örtliche Zuständigkeit

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

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

2.2 Parteifähigkeit des Betriebsrats

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

Sachliche und örtliche Zuständigkeit

Das besondere Feststellungsverfahren

2.1

2.3

(§§ 105, 106 und 107 ArbVG) oder bei der einvernehmlichen Lösung nach § 104a ArbVG.

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

2.3 Das besondere Feststellungsverfahren (§ 54 ASGG)

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

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

Die Anzahl von drei betroffenen ArbeitnehmerInnen muss im Zeitpunkt der Klagsanabhängigkeit gegeben sein. Ein späteres Absinken der betroffenen ArbeitnehmerInnenzahl schadet nicht, solange noch ein im Betrieb oder Unternehmen beschäftigter oder auch bereits ausgeschiedener Arbeitnehmer/eine beschäftigte oder ausgeschiedene Arbeitnehmerin von der Feststellung betroffen ist. Klagsgrund ist immer ein **konkreter Sachverhalt**, über den das Gericht Feststellungen zu treffen hat. Sinn und Zweck dieses Prozesses soll sein, dass das kündigungs geschützte Belegschaftsorgan in strittigen arbeitsrechtlichen Fragen, die mehrere ArbeitnehmerInnen betreffen, eine gerichtliche Klärung herbeiführen kann, um den einzelnen ArbeitnehmerInnen den Weg zum Gericht zu ersparen, da dies

des Öfteren mit Druckausübung oder gar mit einer Kündigung seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beantwortet wird.

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

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

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

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

2.4 Regelungsstreitigkeiten

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

Konkret geht es dabei um die

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

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

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

- allgemeine **Ordnungsvorschriften**, die das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb regeln (z. B. Rauchverbote, Zutrittsbeschränkungen für Betriebsbereiche);
- Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen einer **Arbeitskräfteüberlassung** tätig sind;
- Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz;
- generelle Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, von Dauer und Lage der **Arbeitspausen** und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
- Art und Weise der **Abrechnung** und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;
- Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der ArbeitnehmerInnenschaft mit sich bringt, im Sinne des § 109 Abs. 1 Z. 1 bis 6 ArbVG (Sozialpläne);
- Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrts-einrichtungen;

Verfahren und Behörden in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten

- 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.

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

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

Die Schlichtungsstelle besteht aus einem/einer Vorsitzenden und vier BeisitzerInnen. Der/Die Vorsitzende ist vom Präsidenten/von der Präsidentin des Gerichtshofes auf einvernehmlichen Antrag zu bestellen. Kommt eine Einigung nicht zu stande so ist er/sie auf Antrag eines der Streitteile vom Präsidenten/von der Präsidentin des Gerichtshofes zu bestellen und hat die Bestellung aus dem Kreise der BerufsrichterInnen zu erfolgen. Jeder der Streitteile hat zwei BeisitzerInnen namhaft zu machen. Ein/e BeisitzerIn davon ist aus einer BeisitzerInnenliste, der/die zweite aus dem Kreise der im Betrieb Beschäftigten namhaft zu machen.

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

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

3 Strafbestimmungen

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

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

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

Derartige **Verwaltungsübertretungen liegen vor, wenn**

- der Kollektivvertrag vom/von der ArbeitgeberIn nicht ordnungsgemäß im Betrieb aufgelegt wird (§ 15 ArbVG);
- der/die BetriebsinhaberIn dem Wahlvorstand die für die Durchführung der Betriebsratswahl erforderlichen Wahlverzeichnisse nicht zur Verfügung stellt (§ 55 Abs. 3 ArbVG);
- der/die BetriebsinhaberIn den Betriebsrat bei der Ausübung seines Überwachungsrechtes gemäß § 89 Z. 3 ArbVG (z. B. Recht auf Zutritt zu den betrieblichen Räumlichkeiten, Beziehung des Betriebsrats zu Betriebsbesichtigungen) behindert;
- der/die BetriebsinhaberIn seinen/ihren besonderen Informations- und Beratungspflichten im Zusammenhang mit der Einstellung von ArbeitnehmerInnen nicht nachkommt (§ 99 Abs. 3, 4 und 5 ArbVG);

- der/die BetriebsinhaberIn seinen/ihren Informations- und Beratungspflichten im Zusammenhang mit der Vergabe von Werkwohnungen nicht nachkommt (§ 103 ArbVG);
- der/die BetriebsinhaberIn seinen/ihren besonderen Informations- und Beratungspflichten im Zusammenhang mit der Beförderung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin nicht nachkommt (§ 104 Abs. 1 ArbVG);
- der/die BetriebsinhaberIn eine Abschrift des Jahresabschlusses nicht ordnungsgemäß an den Betriebsrat ausfolgt (§ 108 Abs. 3 ArbVG);
- der/die BetriebsinhaberIn das Kündigungsvorwarnsystem bei „Massenkündigungen“ nach § 45a AMFG nicht ordnungsgemäß auslöst (§ 109 Abs. 1 Z. 1a und Abs. 1a);
- ein Mitglied des Belegschaftsorgans gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung verstößt (§ 115 Abs. 4 ArbVG);
- der/die BetriebsinhaberIn den Freistellungsanspruch des Betriebsrates nicht erfüllt (§ 117 Abs. 1 bis 4 ArbVG).

Zum Autor

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

SKRIPTEN ÜBERSICHT

VOGB

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

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	POLITIK UND ZEITGESCHICHTE
WI-1 Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften	PZG-1A Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
WI-2 Konjunktur	PZG-1B Sozialdemokratie seit 1945
WI-3 Wachstum	PZG-2 Christliche Soziallehre
WI-4 Einführung in die Betriebswirtschaftslehre	PZG-4 Liberalismus/Neoliberalismus
WI-5 Beschäftigung und Arbeitsmarkt	PZG-6 Rechtsextremismus
WI-6 Lohnpolitik und Einkommensverteilung	PZG-7 Faschismus
WI-9 Investition	PZG-8 Staat und Verfassung
WI-10 Internationaler Handel und Handelspolitik	PZG-9 Finanzmärkte
WI-12 Steuerpolitik	PZG-10 Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
WI-13 Bilanzanalyse	PZG-11 Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
WI-14 Der Jahresabschluss	PZG-12 Wege in den großen Krieg
WI-16 Standort-, Technologie- und Industriepolitik	PZG-14 Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

SOZIALE KOMPETENZ
SK-1 Grundlagen der Kommunikation SK-2 Frei reden SK-3 NLP SK-4 Konfliktmanagement SK-5 Moderation

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

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

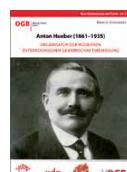


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



SKRIPTEN ÜBERSICHT

VOGB

PRAKТИSCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT		WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG
PGA-1	Sitzungen, die bewegen	WRM-1 Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
PGA-2	Die Betriebsratswahl	WRM-2 Mitwirkung im Aufsichtsrat
PGA-4	Die Zentralbetriebsratswahl	WRM-3 Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
PGA-8	Gender Mainstreaming im Betrieb	WRM-4 Bilanzanalyse
PGA-9	Betriebsversammlungen aktiv gestalten	WRM-5 Konzerne wirtschaftlich betrachtet
PGA-10	Projektmanagement	WRM-6 Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
PGA-13	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen	WRM-7 Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
PGA-14	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung	WRM-8 Investition und Finanzierung
PGA-15	Der Betriebsratsfonds	WRM-10 Kostenrechnung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		WRM-11 Risikomanagement und Controlling
		WRM-12 Konzernabschluss und IFRS
		WRM-13 Psychologie im Aufsichtsrat
		WRM-14 Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	ARBEIT UND UMWELT
OEA-1 Damit wir uns verstehen	AUW-2 Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
OEA-2 Auf den Punkt gebracht	AUW-3 Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz
OEA-3 Social-Media und Social-Web	

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

