

Gottfried W. Sommer / Patrick Stockreiter

Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten

19

Arbeitsrecht



Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten

Gottfried W. Sommer/
Patrick Stockreiter

Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten

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.

Stand: März 2022

Nachdruck April 2024

Rechtliche Beratung: Hannes Schneller

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2023 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

Rechte und Pflichten	6
Betriebsrat/Personalvertretung und Gewerkschaft	8
Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit	8
Rechte und Pflichten	14
Die Rechtsstellung des Betriebsrates/ der Personalvertretung	14
Die Pflichten des Betriebsrates/der Personalvertretung	26
Die Mitbestimmung im Betrieb	28
Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	41
Die Betriebsvereinbarung	42
Die Schlichtungsstelle	48
Zusammenfassung	51
Mitwirkungsrechte in sozialen Angelegenheiten	54
Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	66
Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	73
Weitere Befugnisse von Betriebsrat und Personalvertretung	77
Zusammenfassung	79
Zu den Autoren	81

Rechte und Pflichten

Seit Anfang des Jahres 2004 ist das BBVG 1997 außer Kraft gesetzt, für die ÖBB gilt damit das Arbeitsverfassungsgesetz.

Die Angaben zum BBVG sind totes Recht.

2010 wurden die Unternehmen Mobilkom und Telekom vereint, daher gibt es die Personalvertretung der Mobilkom nicht mehr, sie dient in diesem Skriptum zur Verdeutlichung der zweigliedrigen PV-Struktur beispielhaft.

In Österreich bildet ein hoch entwickeltes Arbeitsrecht die Rahmenordnung für die Arbeitsbeziehungen. Die wesentliche Rechtsgrundlage der Mitbestimmung in Österreich bilden das

**Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) 1974,
das Postbetriebsverfassungsgesetz (PBVG) 1996 und
das Bahnbetriebsverfassungsgesetz (BBVG) 1997 samt Verordnungen.**

Das sind die elementaren Gesetze, welche zum Ziel haben, den grundsätzlichen Interessenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital abzufedern. Es handelt sich dabei aber um „einfache“ Gesetze, die im Parlament jederzeit mit einfacher Mehrheit abgeändert werden können.

Wir beschäftigen uns in diesem Manuskript ausschließlich mit den Gesetzen und weisen auf die ergänzenden Verordnungen der Vollständigkeit halber hin.

Die Verordnungen dazu sind:

ArbVG-ARVO 1974	Aufsichtsratsentsendung
ArbVG-BEAGeo 1987	Bundeseinigungsamtsgeschäftsordnung
ArbVG-BrFVo 1974	Betriebsratsfonds
ArbVG-BrGo 1974	Betriebsratsgeschäftsordnung
ArbVG-BrWo 1974	Betriebsratswahlordnung
ArbVG-SchliStGeo 1987	Schlichtungsstellen-Geschäftsordnung
ArbVG-StWkVo1 1974	Staatliche Wirtschaftskommission
	BM für Industrie

ArbVG-StWkVo2 1974	Staatliche Wirtschaftskommission BM für Verkehr
PBVG-PBVG0 1998	Personalvertretung-Geschäftsordnung
PBVG-PBVWO 1998	Personalvertretung-Wahlordnung
PBVG-PBVPfVo 1998	Personalvertretungsfonds
BBVG-BBVG0 1998	Personalvertretung-Geschäftsordnung
BBVG-BBVWO 1998	Personalvertretung-Wahlordnung

Diese Gesetze sehen eine institutionelle Trennung zwischen der Mitbestimmung der Gewerkschaften und der Betriebsräte/Personalvertreter vor.

Während die

- » Gewerkschaften auf der kollektivvertraglichen und der gesamtwirtschaftlichen Ebene aktiv sind,
- » agieren die Betriebsräte/Personalvertreter auf Betriebs- und Unternehmensebene.

Dieses „duale Mitbestimmungsmodell“ hat folgende Wirkung:

Gesellschaftlich bedingte Konflikthalte werden spezifiziert und differenziert. D. h., zerlegt, aufgeteilt und auf je unterschiedlichen Ebenen behandelt.

Betriebsrat/Personalvertretung und Gewerkschaft

Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit

„Mitbestimmung“ kann im Ganzen genommen auf zwei Ebenen stattfinden: auf betrieblicher Ebene und auf überbetrieblicher Ebene. Auf betrieblicher Ebene findet sie durch den von der Belegschaft gewählten **Betriebsrat oder die Personalvertretung** – auf überbetrieblicher Ebene durch die **Gewerkschaften** und die **Arbeiterkammern** statt.

Was ist der Betriebsrat?

Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan, das in einem Betrieb oder Unternehmen von der Belegschaft gewählt wird. Aus der Belegschaft werden Mitglieder des Betriebsrates nominiert und gewählt. Deren Aufgabe ist es, die Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes gegenüber dem Betriebsinhaber oder der Betriebsinhaberin zu vertreten.

Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (inklusive Konzernvertretung) beträgt fünf Jahre.

Die Rechte und Pflichten des Betriebsrates sind im ArbVG geregelt. Dieses regelt auch, dass für die Gruppe der Arbeiter/-innen und Angestellten eigene Organe zu wählen sind. Darüber hinaus ist auch eine Jugendvertretung und eine Behindertenvertretung zu wählen. In Konzernen ist eine Konzernvertretung zu bestellen. In Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten ist ein Zentralbetriebsrat zu wählen. Auf europäischer Ebene kann ein Europäischer Betriebsrat installiert werden. Vergleiche dazu auch die Skripten des Fernlehrganges: PGA 2; PGA 4; AR 1; AR 2b; AR 2c.

Was ist eine Personalvertretung?

Für Beamte ist im Personalvertretungsrecht des Bundes die Mitwirkung und Mitbestimmung der Personalvertretung geregelt. Für die Personalvertretung bei Post und Bahn sind eigene Gesetze verabschiedet worden.

Wie der Betriebsrat ist auch die Personalvertretung ein Kollegialorgan, das in Betrieben oder Unternehmen von der Belegschaft gewählt wird. Aus der Beleg-

schaft werden Mitglieder der Personalvertretung nominiert und gewählt, deren Aufgabe es ist, die Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes gegenüber der Geschäftsleitung zu vertreten.

Analog zum ArbVG wurde die Tätigkeitsdauer der Personalvertretungsorgane (inklusive Konzernvertretung) auf fünf Jahre erweitert.

Die Rechte und Pflichten der Personalvertretung sind u. a. im **Postbetriebsverfassungsgesetz** bzw. **Bahnbetriebsverfassungsgesetz** geregelt, grundsätzlich gilt aber das Arbeitsverfassungsgesetz.

Das Arbeitsverfassungsgesetz ist die Basis für das Postbetriebsverfassungsgesetz und das Bahnbetriebsverfassungsgesetz.

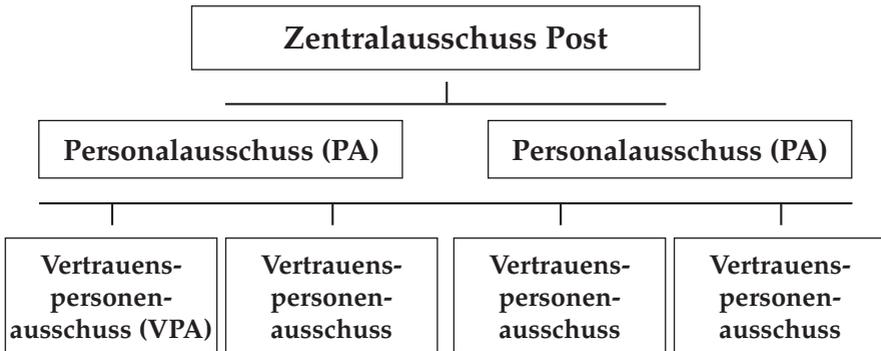
In den Personalvertretungsrechten bei Bahn und Post geht das Gesetz davon aus, dass auf Bundesebene eines Unternehmens ein Zentralausschuss zu errichten ist. Ein Zentralausschuss ist eine „Art Zentralbetriebsrat“ mit mehr Kompetenzen.

Auf Landesebene kann ein Personalausschuss errichtet werden, dessen Kompetenzen sich auf die Landesebene beschränken.

Auf einer Dienststelle/Betrieb ist ein Vertrauenspersonenausschuss zu errichten.

Nachfolgendes Organigramm zeigt die Struktur der Personalvertretungsorgane, basierend auf den gesetzlichen Bestimmungen des PBVG beim Unternehmen Post und Mobilkom:

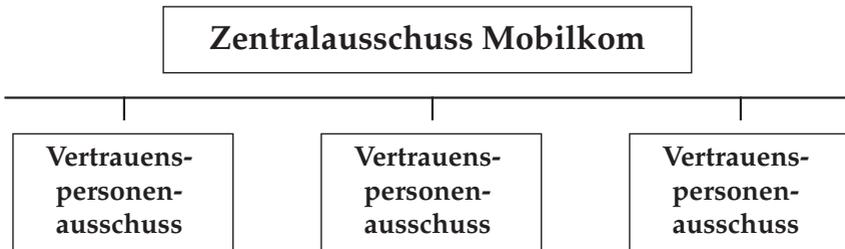
Betriebsrat/Personalvertretung und Gewerkschaft



Im Unternehmen Österreichische POST AG (ÖPAG) gibt es daher Personalausschüsse, die auch bundesländerübergreifend sein können.

VPA-Körperschaften gibt es vom Bodensee bis zum Neusiedler See.

Beim Beispiel Mobilkom kommt die sogenannte zweigliedrige Struktur nach dem PBVG zum Tragen, was bedeutet, dass unmittelbar unter dem Zentralausschuss die Vertrauenspersonenkörperschaften im gesamten Bundesgebiet bestehen.



Alle Organe werden mit einem einheitlichen Stimmzettel gewählt. Die Anzahl der Mitglieder der einzelnen Ausschüsse ist vom Gesetz vorgegeben und wird aufgrund des d'Hondt'schen Verfahrens, gleich dem ArbVG, auf die kandidierenden Listen entsprechend ihrer Stimmenanzahl aufgeteilt.

Trotz dieser institutionellen Trennung besteht besonders in Österreich zwischen der Gewerkschaft und den Betriebsräten/Personalvertretern eine enge Verflechtung. Diese Zusammenhänge drücken sich wie folgt aus:

Betriebliche Ebene:

Personelle Zusammenhänge:

In nahezu 10.000 Betrieben sind ca. 50.000 Betriebsräte/-innen und Personalvertreter/-innen aktiv.

90 % der Betriebsräte/-innen und Personalvertreter/-innen sind gewerkschaftlich organisiert und bestimmen die Politik von ÖGB und seinen Gewerkschaften maßgeblich mit.

Betriebsräte/-innen/Personalvertreter/-innen sind die

- a) Repräsentanten der Gewerkschaften in den Betrieben;
- b) sie werben für die Gewerkschaften Mitglieder und sorgen für die
- c) Umsetzung und Verfeinerung der kollektivvertraglichen Regelungen, also von dem, was die Gewerkschaften auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene durchgesetzt haben.

Überbetriebliche Ebene:

Funktionale Zusammenhänge:

sind insofern gegeben, als einerseits die Gewerkschaften den Betriebsrat/die Personalvertretung durch ihre

- a) Kollektivvertragspolitik und
- b) Wirtschaftspolitik unterstützen und entlasten und
- c) Beratungsdienstleistungen zur Verfügung stellen sowie
- d) Schulungen veranstalten.

Betriebsrat/Personalvertretung und Gewerkschaft

Das Aufeinanderangewiesensein von Betriebsvertretung und Gewerkschaft wird vom Gesetzgeber unterstrichen:



§ 39 Abs. 2 ArbVG bestimmt:

Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe **im Einvernehmen** mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer vorgehen.

Diese Bestimmung ist eine **Gebotsnorm**:

„**im Einvernehmen**“ bedeutet, dass Betriebsrat/Personalvertretung jedenfalls vor grundsätzlichen Entscheidungen den Rat und gegebenenfalls die Unterstützung der Gewerkschaften einholen sollten.

Die **Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat/Personalvertretung und Gewerkschaft** ist gesetzlich geregelt, z. B.:

1. In den von den Gewerkschaften ausgehandelten Kollektivverträgen können bestimmte Angelegenheiten der Regelung durch die vom Betriebsrat/von der Personalvertretung ausgehandelten Betriebsvereinbarungen vorbehalten werden (§ 29 ArbVG; § 1 PBVG; § 69 Abs. 1 BBVG).
2. Für die Antragstellung über die Feststellung der Betriebsdefinition ist auch die Gewerkschaft (Arbeiterkammer) berechtigt (§ 35 Abs. 3 ArbVG; § 4 Abs. 4 PBVG; § 2 Abs. 5 BBVG).
3. Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die Gewerkschaft (Arbeiterkammer) beiziehen (§ 39 Abs. 4 ArbVG; § 8 Abs. 4 PBVG; § 6 Abs. 4 BBVG).
4. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Gewerkschaft (Arbeiterkammer) Betriebsversammlungen einberufen (§ 45 Abs. 2 und § 46 ArbVG; § 13 Abs. 2 PBVG; § 11 Abs. 2 BBVG).
5. Das Ergebnis der Konstituierung des Betriebsrates oder der Personalvertretung ist der Gewerkschaft (Arbeiterkammer) mitzuteilen (§ 57 ArbVG; § 30 PBVG; § 28 BBVG).

6. Gewerkschaften (Arbeiterkammern) sind auf Ersuchen des Betriebsrates/der Personalvertretung berechtigt, an den periodischen Beratungen zwischen Betriebsrat/Personalvertretung und Unternehmer/-in teilzunehmen, sofern über Betriebsänderungen oder ähnliche wichtige Angelegenheiten von erheblicher Auswirkung auf die Arbeitnehmer/-innen beraten werden soll (§ 92 Abs. 2 ArbVG; § 72 Abs. 1 PBVG; § 69 Abs. 1 BBVG).
7. Ein Anfechtungsgrund einer Kündigung ist gegeben, wenn diese wegen des Beitritts oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zur Gewerkschaft oder wegen seiner/ihrer Tätigkeit in Gewerkschaften erfolgt ist (§ 105 Abs. 3 ArbVG; § 72 Abs. 1 PBVG; § 69 Abs. 1 BBVG).

Rechte und Pflichten

Die **Rechte und Pflichten des Betriebsrates/der Personalvertretung** sind im Wesentlichen im zweiten Teil des ArbVG, der „Betriebsverfassung“, geregelt. Der zweite Teil des ArbVG hat auch für das PBVG und das BBVG grundsätzliche Gültigkeit.

Grob vereinfacht kann der Zweck des zweiten Teils des ArbVG, „der Betriebsverfassung“, damit gekennzeichnet werden, dass den Betriebsräten/der Personalvertretung

1. **institutionell abgesichert** die Möglichkeit eröffnet wird,
2. **auf bestimmten Feldern betrieblicher Entscheidungen** ArbeitnehmerInneninteressen zur Geltung zu bringen.

1. Was bedeutet „institutionell abgesichert“?

Die Rechtsstellung des Betriebsrates/der Personalvertretung

Prinzipiell gilt:

Durch die Übernahme des Betriebsrats-/Personalvertretungsmandates bleibt das Arbeitsverhältnis unberührt. Sein Fortbestand ist zwingende Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Betriebsrat oder in der Personalvertretung.

Grundlage für das Betriebsrats-/Personalvertretungsmandat ist das Arbeitsverhältnis!

1. **Auch während eines Arbeitskampfes** ist das Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied nicht gehindert, seiner Tätigkeit nachzugehen. Der/die Arbeitgeber/-in muss auch das Betreten des Betriebes gestatten.
2. Ebenso ist ein **Betriebsübergang** für das Betriebsrats-/Personalvertretungsmandat im Allgemeinen unschädlich. Veräußert der/die Arbeitgeber/-in den Betrieb, tritt der Erwerber oder die Erwerberin in alle Rechte und Pflichten ein. Rechtsfolge des Betriebsüberganges ist, dass die Arbeitsverhältnisse auf die Erwerberin oder den Erwerber übergehen. Da der Betrieb in seiner organi-

satorischen Einheit erhalten bleibt und das Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht, bleibt auch der Betriebsrat/die Personalvertretung unberührt. *Ausnahme:* Der Betrieb geht durch Aufnahme in den Erwerberbetrieb unter, verliert seine Identität.

Allerdings ist zu beachten, dass im PBVG § 1 Abs. 1 festgehalten ist, dass bei Umgründungen eine Beteiligung der Nachfolgebetriebe der ehemaligen Post und Telegraphenverwaltung von mehr als 25 % Voraussetzung für die Gültigkeit des Gesetzes ist.

Im BBVG § 1 ist festgehalten, dass, solange Betriebe und Unternehmensbereiche innerhalb der Österreichischen Bundesbahnen und deren sonstigen Verkehrszweigen bleiben, das BBVG gilt.

Anderenfalls tritt das ArbVG in Kraft.

3. Bei der Eröffnung eines **Konkurs- und Vergleichsverfahrens** bleibt sowohl das Arbeitsverhältnis als auch das Mandat unberührt. Die Geschäftsführung wird zwar vom Masseverwalter übernommen, der Betriebsrat/die Personalvertretung bleibt aber voll funktionsfähig. Der Masseverwalter wird zum Ansprechpartner des Betriebsrates oder der Personalvertretung. Erst durch endgültige Schließung hört der Betrieb zu existieren auf. Mit der daraufhin endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet auch die Mitgliedschaft im Betriebsrat oder der Personalvertretung.

Das ArbVG bestimmt, dass der Betriebsrat oder die Personalvertretung das Mandat „unentgeltlich als **Ehrenamt**“ ausübt, also neben den Arbeitspflichten (§ 115 Abs. 1 ArbVG; § 65 Abs. 1 PBVG; § 63 Abs. 1 BBVG).

Die Betriebsrats-/Personalvertretungstätigkeit ist also kein Beruf, sondern eine Berufung!

Der/die Arbeitgeber/-in muss aber den Mitgliedern des Betriebsrates oder der Personalvertretung die zur Erfüllung ihrer Betriebsaufgaben nötige Zeit zur Verfügung stellen:

Rechte und Pflichten

a) Anspruch auf Freizeit (§ 116 ArbVG; § 66 PBVG; § 64 BBVG)

Das Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied ist im erforderlichen Umfang zur Erfüllung von Betriebsrats-/Personalvertretungsaufgaben, wie z. B. das Abhalten von Betriebsrats-/Personalvertretungssitzungen, die Vertretung von Arbeitnehmer/-innen in arbeitsrechtlichen Fragen, die Überprüfung der Arbeitsbedingungen und auch die Einholung einer wichtigen Auskunft bei einer Interessenvertretung, freizustellen.

Während im ArbVG in Betrieben mit

mehr als	150 Arbeitnehmer/-innen	ein , in Betrieben mit
mehr als	700 Arbeitnehmer/-innen	zwei , mit
mehr als	3.000 Arbeitnehmer/-innen	drei Mitglieder des Betriebsrates
und für		
je weitere	3.000 Arbeitnehmer/-innen	ein weiteres Mitglied

von der Arbeitsleistung gänzlich freizustellen ist (§ 117 Abs. 1 ArbVG), besteht in kleineren Betrieben lediglich ein Anspruch auf vorübergehende Arbeitsfreistellung.

Im § 67 **PBVG** gibt es dazu **drei Varianten**:

1. *In Unternehmen, in denen Vertrauenspersonenausschüsse, mindestens ein Personalausschuss und ein Zentralausschuss errichtet sind, sind die Mitglieder des Zentralausschusses und der Personalausschüsse **gänzlich** freigestellt. In Betrieben mit mehr als **700** Arbeitnehmer/-innen **ein** Mitglied, mit mehr als **3000** Arbeitnehmer/-innen **zwei** Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses oder in Betrieben mit mehr als **400** Arbeitnehmer/-innen **ein** Mitglied, mit mehr als **1000** Arbeitnehmer/-innen **zwei** Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses, wenn sich der Betrieb über das ganze Bundesland oder über den Wirkungsbereich eines Personalausschusses erstreckt.*
2. *In Unternehmen, in denen Vertrauenspersonenausschüsse und ein Zentralausschuss zu errichten sind, in Unternehmen mit mehr als **400** Arbeitnehmer/-innen **ein**, in Unternehmen mit mehr als **700** Arbeitnehmer/-innen **drei**, und in Unternehmen mit mehr als **5000** Arbeitnehmer/-innen **sämtliche** Mit-*

glieder des Zentralausschusses und in Betrieben mit mehr als **400** Arbeitnehmer/-innen **ein**, mit mehr als **1000** Arbeitnehmer/-innen **zwei** Mitglieder, und für je weitere **3000** Arbeitnehmer/-innen **ein** weiteres Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses.

3. Sind Vertrauenspersonenausschüsse errichtet, so sind in Betrieben mit mehr als **150** Arbeitnehmer/-innen **ein** Mitglied, in Betrieben mit mehr als **700** Arbeitnehmer/-innen **zwei** und in Betrieben mit mehr als **3000** Arbeitnehmer/-innen **drei** Mitglieder und für je weitere **3000** Arbeitnehmer/-innen **ein** weiteres Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses freizustellen.

Im § 65 **BBVG** gibt es dazu ebenfalls **drei Varianten**:

1. In Unternehmen, in denen Vertrauenspersonenausschüsse, Personalausschüsse und ein Zentralausschuss errichtet sind, sind die Mitglieder des Zentralausschusses und der Personalausschüsse und in Betrieben mit mehr als **300** Arbeitnehmer/-innen **ein** Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses, mit mehr als **700** Arbeitnehmer/-innen **zwei** Mitglieder oder in Betrieben mit mehr als **200** Arbeitnehmer/-innen **ein** Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses, mit mehr als **500** Arbeitnehmer/-innen **zwei** Mitglieder, wenn sich der Betrieb über das gesamte Bundesland oder über den Wirkungsbereich eines Personalausschusses erstreckt.
2. In Unternehmen, in denen Vertrauenspersonenausschüsse und ein Zentralausschuss errichtet sind, sind die Mitglieder des Zentralausschusses und in Betrieben mit mehr als **150** Arbeitnehmer/-innen **ein** Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses, in Betrieben mit mehr als **700** Arbeitnehmer/-innen **zwei** Mitglieder und in Betrieben mit mehr als **3000** Arbeitnehmer/-innen **drei** Mitglieder und für je weitere **3000** Arbeitnehmer/-innen **ein** weiteres Mitglied oder **ein** Mitglied des Zentralausschusses in Unternehmen mit mehr als **250** Arbeitnehmer/-innen, wenn in keinem der Betriebe des Unternehmens mehr als **150** Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind.
3. Ist nur ein Vertrauenspersonenausschuss errichtet, in Betrieben mit mehr als **150** Arbeitnehmer/-innen **ein** Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses, in Betrieben mit mehr als **700** Arbeitnehmer/-innen **zwei** Mitglieder und in

Rechte und Pflichten

Betrieben mit mehr als 3000 Arbeitnehmer/-innen drei Mitglieder und für je weitere 3000 Arbeitnehmer/-innen ein weiteres Mitglied.

Der wesentliche Unterschied zwischen den drei Gesetzen liegt also:

1. in der Struktur der Personalvertretung bzw. des Betriebsrates
2. in den unterschiedlichen Freistellungsgrenzen

Sonderregelung:

Wenn in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine gänzliche Freistellung von Betriebsrats-/Personalvertretungsmitgliedern aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl nicht möglich ist, insgesamt mehr als 400 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind, so ist auf Antrag des Zentralbetriebsrat ein Mitglied desselben von der Arbeitsleistung freizustellen (§ 117 Abs. 3 ArbVG).

Diese Regelung gilt nicht für PBVG und BBVG.

Benachrichtigung der Geschäftsleitung:

Der Antrag zur Freistellung ist dem/der Betriebsinhaber/-in vom zuständigen Organ schriftlich mitzuteilen. Erst mit der Mitteilung des Antrages an den/die Geschäftsinhaber/-in wird die Freistellung rechtswirksam (§ 32 Abs. 2 BRGO; § 67 PBVG; § 65 BBVG).

b) Anspruch auf Qualifizierung

Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglieder haben häufig gegenüber Arbeitgeber/-innen eine schlechtere Ausgangsposition. Sie müssen sich das Wissen für ihre Arbeit nach und nach aneignen, während Arbeitgeber/-innen und Management oft jahrelang für ihre Tätigkeit qualifiziert wurden und auch im weiteren Verlauf ihrer Karriere Gelegenheit zur Weiterbildung erhalten. Niemand wird zum/zur Betriebsrat/-rätin oder Personalvertreter/-in ausgebildet. Dabei sind für die praktische Arbeit eine Reihe spezifischer Fähigkeiten notwendig. Um gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber effektive Durchsetzungsstrategien entwickeln zu können, reicht ein Vorgehen gemäß dem Konzept „learning by doing“ nicht aus. Der Betriebsrat oder die Personalvertretung muss die rechtlichen Möglichkeiten zunächst einmal kennen lernen und sich in der betrieblichen

Praxis damit vertraut machen. Dafür ist der Besuch von Betriebsräte-/Personalvertreterseminaren unverzichtbar.

Der Anspruch auf Bildungsfreistellung besteht neben dem Anspruch jedes Betriebsrats-/Personalvertretungsmitgliedes auf Freizeit zur Ausübung der Betriebsrats-/Personalvertretungsfunktion (§ 118 ArbVG).

Das Arbeitsverfassungsgesetz hat den für die Verhandlungsführung ungleichen Ausgangsbedingungen auf Arbeitgeber/-innen- und Arbeitnehmer/-innenseite Rechnung getragen: § 116 ArbVG und § 117 ArbVG sowie § 118 ArbVG und § 119 ArbVG sind die Spezialvorschriften, die jedem Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied unter Fortzahlung des Entgelts erlauben, individuell Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu besuchen, um auf diesem Weg für die Betriebsrats-/Personalvertretungsarbeit erforderliches und geeignetes Wissen zu erwerben. Ähnliche Regelungen gibt es im § 68 PBVG und § 66 BBVG.

Dauer der Bildungsfreistellung:

§ 118 Abs. 1 ArbVG und § 68 PBVG sowie § 66 BBVG schreiben fest:

Jedes Mitglied des Betriebsrates/der Personalvertretung hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei Wochen und drei Tage innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgelts.

Bildungsfreistellung in Kleinbetrieben gegen Entfall des Entgeltes:

§ 118 Abs. 1 ArbVG:

In Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates/der Personalvertretung Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgelts.

Diese Regelung hat für das PBVG und das BBVG keine Gültigkeit.

Rechte und Pflichten

Verlängerte Bildungsfreistellung: (§ 118 Abs. 2 ArbVG; § 68 Abs. 2 PBVG, § 66 Abs. 2 BBVG)

Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen auf bis zu fünf Wochen ausgedehnt werden – allerdings muss dieses Interesse gerechtfertigt werden.



Aus der Praxis

Zum Beispiel kann eine Ausbildung in Arbeitstechnik und Unfallschutz die verlängerte Bildungsfreistellung rechtfertigen. Spezielles Interesse im Bereich der Datenverarbeitung wird vor allem dann die verlängerte Bildungsfreistellung rechtfertigen, wenn im Betrieb EDV-Einrichtungen bestehen, bezüglich derer ein Überwachungs- und Informationsrecht der innerbetrieblichen Interessenvertretung besteht.

Sonderregelung: Erweiterte Bildungsfreistellung (§ 119 Abs. 1 ArbVG; § 69 Abs. 1 PBVG; § 67 Abs. 1 BBVG)

In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern ist neben der o. a. Bildungsfreistellung auf Antrag des Betriebsrates/der Personalvertretung ein weiteres Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen.

Benachrichtigung der Geschäftsleitung:

Das Mitglied des Betriebsrats oder der Personalvertretung, das eine Bildungsfreistellung in Anspruch nimmt, hat an den oder die Betriebsinhaber/-in einen schriftlichen Antrag zu stellen. Ebenso ist der Antrag auf erweiterte Bildungsfreistellung vom Betriebsrat/von der Personalvertretung beim Betriebsinhaber zu stellen.

Aus diesem muss die Art, der Gegenstand, der Beginn und die Dauer der Veranstaltung sowie die in Aussicht gestellte Teilnahme hervorgehen. Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat den/die Betriebsinhaber/-in spätestens vier Wochen

vor der beabsichtigten Freistellung in Kenntnis zu setzen. Binnen zehn Tage ab Erhalt der Verständigung ist hierüber zu beraten. Kommt es zwischen Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied und Betriebsinhaber/-in zu keiner Einigung, so hat das Gericht zu entscheiden (§ 118 Abs. 4 ArbVG; § 68 Abs. 4 PBVG; § 66 Abs. 4 BBVG).



Aus der Praxis

Grundsätzlich empfiehlt sich, alle Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglieder zu schulen. Grundkenntnisse benötigt jedes Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied. Deswegen ist darauf zu achten, dass jedes neue Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied ein Grundlagenseminar besucht. Bei Spezialseminaren sollte entschieden werden, wie viele und welche Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglieder dorthin entsandt werden. Nun kann nicht jede und jeder Einzelne die gleichen Schulungsangebote wahrnehmen. Der Betriebsrat/die Personalvertretung muss beschließen, wer wann an welchem Seminar teilnimmt. Hier sollte der Betriebsrat/die Personalvertretung eine Entsendungspolitik betreiben, die sich an den Bedürfnissen des Gremiums orientiert.

Bildungsfreistellung

	Anzahl der Beschäftigten	Dauer der Freistellung	Entgeltfortzahlung	Zahl der Anspruchsberechtigten
Bildungsfreistellung	weniger als 20 (keine Gültigkeit für PBVG und BBVG)	bis zu drei (fünf) Wochen (keine Gültigkeit für PBVG und BBVG)	nein (keine Gültigkeit für PBVG und BBVG)	jedes Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied
	mindestens 20	bis zu drei (fünf) Wochen	ja	
Erweiterte Bildungsfreistellung	mehr als 200	bis zu einem Jahr	nein (Aliquotierung der Sonderzahlungen der Urlaubsentgelte)	ein Mitglied (Anspruch kann geteilt werden)

Rechte und Pflichten

c) Anspruch auf Entgelt (§ 116 ArbVG; § 66 PBVG; § 64 BBVG)

Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass Lohn oder Gehalt für die Zeit, in der Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglieder eine dem Betriebsrat/der Personalvertretung obliegende Tätigkeit ausüben, weiter zu bezahlen sind. Dazu gehören auch Zulagen und Zuschläge, wie z. B. Hitze- und Erschwerniszulagen und solche Zulagen, die sich zufolge ihrer Regelmäßigkeit bereits als Erhöhung des Grundlohnes darstellen, wie auch regelmäßig geleistete Überstunden. Es gilt also das Ausfallsprinzip. Der Verdienst kann nicht auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn gekürzt werden.

Ausgenommen davon sind: Mandatare, die unter das Beamtendienstrecht fallen.

d) Weisungsungebundenheit (§ 115 Abs. 2 ArbVG; § 65 Abs. 2 PBVG; § 63 Abs. 2 BBVG)

Der Betriebsrat/die Personalvertretung muss bei der Durchführung seiner/ihrer betriebsrätlichen Aufgaben weder von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber noch von den einzelnen Arbeitnehmer/-innen Weisungen entgegennehmen. Wenn auch die einzelnen Arbeitnehmer/-innen den Betriebsrats-/Personalvertretungsmitgliedern keine Weisungen erteilen können, sind sie doch berechtigt, Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen bei jedem Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied und beim Betriebsrat/bei der Personalvertretung vorzubringen (§ 37 Abs. 3 ArbVG; § 6 Abs. 3 PBVG; § 4 Abs. 3 BBVG).

Selbstverständlich ist der einzelne Mandatar oder die Mandatarin des Betriebsrats/der Personalvertretung an die Beschlüsse des Betriebsrates oder der Personalvertretung gebunden.

e) Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot

Der Betriebsrat/die Personalvertretung darf aus der Führung seines/ihrer Amtes keine Einbußen erleiden: Der oder die Arbeitgeber/-in darf ein Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied nicht benachteiligen.

Nach § 115 Abs. 3 ArbVG, § 65 Abs. 3 PBVG und § 63 Abs. 3 BBVG dürfen die Mitglieder des Betriebsrats oder der Personalvertretung in der Ausübung ihrer

Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsrats-/Personalvertretungsmitgliedes.



Aus der Praxis

Die Entsendung von Betriebsrats-/Personalvertretungsmitgliedern an weit entfernte, isolierte Dienststellen ohne zwingende betriebliche Notwendigkeit ist unzulässig. Ebenso die Versetzung in einen anderen Betrieb, ohne dass es hierfür zwingende sachliche Gründe gibt.

Die Versetzung von Betriebsrats-/Personalvertretungsmitgliedern an einen anderen Arbeitsplatz oder zu anderen Arbeitsaufgaben ist dann unzulässig, wenn sie der oder dem Betreffenden die Ausübung ihres/seines Mandates erschweren würde. Wenn sich z. B. durch eine Versetzung zur Schichtarbeit eine Behinderung der Betriebsrats-/Personalvertretungstätigkeit ergibt, so ist sie unzulässig.

f) Kündigungs- und Entlassungsschutz

Die Interessenkonflikte, die mit der Mandatsausübung entstehen können, begründen eine besondere Schutzbedürftigkeit des einzelnen Betriebsrats-/Personalvertretungsmitgliedes. Um willkürlichen Kündigungen und Entlassungen vorzubeugen, wurde ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz entwickelt, der den Mitgliedern des Betriebsrats oder der Personalvertretung ein ungestörtes Arbeiten ermöglicht.

§ 120 Abs. 1 ArbVG, § 71 PBVG und § 68 BBVG legen fest, dass die Mitglieder des Betriebsrats oder der Personalvertretung nur mit Zustimmung des Gerichts gekündigt oder entlassen werden können.

Dies wird zum Beispiel der Fall sein:

(§ 121 Abs. 1–3 ArbVG sowie § 122 Abs. 1–3 ArbVG)

Rechte und Pflichten

Kündigungsgründe:	Entlassungsgründe:
<p><i>Dauernde Betriebseinstellung oder Einschränkung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Der Betrieb oder die Personalvertretung wird dauernd eingestellt oder eingeschränkt oder einzelne Betriebsabteilungen werden geschlossen und » der/die Betriebsinhaber/-in erbringt den Nachweis, dass er/sie das Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied trotz dessen/deren Verlangen nicht auf einem anderen Arbeitsplatz (allenfalls auch in einem anderen Betrieb des Unternehmens) ohne erheblichen Schaden weiterbeschäftigen kann. <p><i>Arbeitsunfähigkeit:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Der Betriebsrat/die Personalvertretung wird unfähig, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. » Eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist in absehbarer Zeit nicht zu erwarten. » Dem/der Betriebsinhaber/-in ist die Weiterbeschäftigung nicht zumutbar. <p><i>Beharrliche Pflichtverletzung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Das Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied verletzt beharrlich die ihm aufgrund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten (z. B. wiederholtes Fernbleiben von der Arbeit) und 	<p><i>Absichtliche Irreführung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Das Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied hat bereits beim Abschluss des Arbeitsvertrages den/die Betriebsinhaber/-in absichtlich über Umstände, die für den Vertragsabschluss oder den Vollzug des Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum geführt (z. B. ein gefälschtes Zeugnis). <p><i>Strafbare Handlung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Vorsätzliche Begehung einer mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten gerichtlich strafbaren Handlung: Die strafbare Handlung muss nicht im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen. » Begehung einer gerichtlich strafbaren Handlung mit Bereicherungsvorsatz, z. B. Diebstahl, Betrug, Unterschlagung. <p><i>Untreue und Schmiergeldannahme:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Diese muss vorsätzlich begangen werden. <p><i>Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses (vgl. auch: § 115 Abs. 4 ArbVG; § 65 Abs. 4 PBVG § 63 Abs. 4 BBVG; siehe auch weiter unten unter „Verschwiegenheitspflicht“):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Es ist zu prüfen ob, und in welchem Umfang die Weitergabe vertraulicher oder geheimer Betriebsangelegenheiten im Rah-

Kündigungsgründe:	Entlassungsgründe:
<ul style="list-style-type: none"> » Dem/der Betriebsinhaber/-in ist die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zumutbar. 	<p>men der Betriebsrats-/Personalvertretungstätigkeit zulässig war.</p> <p><i>Verbotene Nebenbeschäftigungen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Z. B. wenn das Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglied durch seine Nebenbeschäftigung den Betrieb, in dem es beschäftigt ist, konkurrenziert. <p><i>Tätlichkeiten und Ehrverletzungen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Diese müssen von erheblicher Bedeutung sein und sich gegen den/die Betriebsinhaber/-in, dessen/deren im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer/-innen des Betriebes richten.

g) Anspruch auf Beistellung von Sacherfordernissen

Dem Betriebsrat oder der Personalvertretung sind *zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen* (§ 72 ArbVG, § 47 PBVG, § 45 BBVG).

Selbstverständlich muss der/die Betriebsinhaber/-in auch unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände sorgen, also sie beheizen und beleuchten, so dass sie für Büroarbeiten im Sinne des Arbeitnehmerschutzgesetzes geeignet sind. Hierzu zählen etwa Kosten für Telefonanschluss und Telefongespräche, Schreibmaterial, Briefmarken usw.

Vom Betriebsrats-/Personalvertretungsfonds hingegen sind gemäß § 73 ArbVG, § 48 PBVG und § 47 BBVG Aufwendungen für die Betriebsrats-/Personalvertretungstätigkeit dann zu vergüten, wenn solche Aufwendungen durch den „normalen“ Geschäftsbetrieb hinausgehende Aktivitäten des Betriebsrats oder der

Rechte und Pflichten

Personalvertretung entstehen. Z. B. Fahrtkosten eines Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglieds, Barauslagen bei Veranstaltungen des Betriebsrats oder der Personalvertretung. Mit dem Sachaufwand nach den oben genannten § 72 ArbVG bzw. § 47 PBVG und § 45 BBVG darf der Betriebsrats-/Personalvertretungsfonds nicht belastet werden.

Die §§ 47 PBVG und § 45 BBVG unter dem Titel: „**Kosten der Tätigkeit der Organe**“ gehen in ihrer Aufzählung über die oben genannten Bestimmungen hinaus. Zum Beispiel wird *eine entsprechende Anzahl von Mitarbeitern (Kanzleikräften)* per Gesetz ermöglicht.

Die Pflichten des Betriebsrates/der Personalvertretung

Den vielen Rechten des Betriebsrats oder der Personalvertretung stehen auf der anderen Seite viele Pflichten des Betriebsrats oder der Personalvertretung gegenüber:

a) Friedenspflicht

§ 39 Abs. 3 ArbVG, § 8 Abs. 3 PBVG und § 6 Abs. 3 BBVG schreiben dem Betriebsrat/der Personalvertretung vor, bei der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben auch auf das Wohl des Betriebes Bedacht zu nehmen, und seine/ihre *Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes* zu vollziehen. Dies ist als Friedenspflicht zu verstehen. Ebenso wird hier festgeschrieben, dass **die Betriebsführung nicht Angelegenheit des Betriebsrats oder der Personalvertretung ist.**

Der Betriebsrat/die Personalvertretung *ist nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbstständige Anordnungen einzugreifen.*

b) Verschwiegenheitspflicht

Nach § 115 Abs. 4 ArbVG, § 65 Abs. 4 PBVG und § 63 Abs. 4 BBVG unterliegen alle Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglieder einer Verschwiegenheitspflicht. In Ausübung ihres Amtes bekannt gewordene Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie vertrauliche persönliche Angelegenheiten der Arbeitnehmer/-innen dürfen weder an außenstehende Personen noch an die übrigen Arbeitnehmer/-innen

weitergegeben werden. Wenn gegen die Verschwiegenheitspflicht bei Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verstoßen wird, so ist dies ein Entlassungsgrund.



Aus der Praxis

Die Verschwiegenheitspflicht über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wird dann zum Problem für den Betriebsrat/die Personalvertretung, wenn sie mit der Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben, insbesondere mit der Information der Belegschaft in einer Betriebsversammlung, kollidiert. D. h.: Die bloße Bezeichnung bestimmter Angelegenheiten als Betriebsgeheimnis begründet für sich noch nicht die Verschwiegenheitspflicht. In der Regel wird es darauf ankommen, ob durch eine Informationsweitergabe ein Schaden für den Betrieb oder das Unternehmen eintreten könnte. Eine Interessenabwägung ist vorzunehmen. Eine Beratung durch die Interessensvertretung in solchen Angelegenheiten kann jedenfalls nicht als Verstoß der Verschwiegenheitspflicht angesehen werden.

c) Kooperationspflicht

(siehe weiter oben unter: *Betriebsrat/Personalvertretung und Gewerkschaft. Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit*)

d) Interessenwahrnehmungspflicht

Nach § 37 Abs. 1 ArbVG, § 6 Abs. 1 PBVG und § 4 Abs. 1 BBVG hat der/die einzelne Arbeitnehmer/-in das Recht, Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen beim Betriebsrat/bei der Personalvertretung vorzubringen. Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat die Pflicht, diese Anliegen anzuhören. Es besteht eine Rechtsbeziehung zwischen Belegschaft und Interessenvertretungsorgan.

§ 38 ArbVG, § 7 PBVG und § 5 BBVG unterstreichen die Rechtsbeziehung: Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat *die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozia-*

Rechte und Pflichten

len, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Hierfür ist der Betriebsrat/die Personalvertretung mit einer Vielzahl von Befugnissen ausgestattet.

2. „Auf bestimmten Feldern betrieblicher Entscheidungen“ hat der Betriebsrat/die Personalvertretung das Recht auf Mitbestimmung.

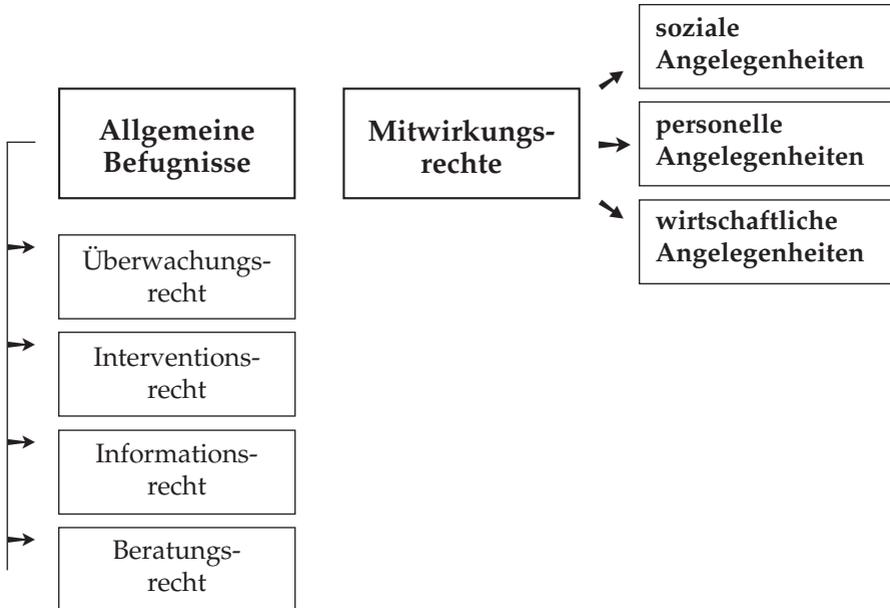
Die Mitbestimmung im Betrieb

„Mitbestimmung“ bedeutet, dass Betriebsrat oder Personalvertretung und Arbeitgeber/-in bestimmte Angelegenheiten **gemeinsam regeln** müssen. Das Mitbestimmungsrecht soll den Betriebsrat/die Personalvertretung in die Lage versetzen, eigenverantwortlich an der Ausgestaltung einer betrieblichen Maßnahme mitzuarbeiten oder eine bestimmte Angelegenheit von sich aus voranzutreiben.

Die einzelnen Bereiche der Mitbestimmung

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates/der Personalvertretung weisen verschiedene Intensitäten auf. Grundsätzlich reichen sie vom Überwachungsrecht über das Auskunfts- und Informationsrecht bis zur zwingenden Mitbestimmung, bei denen der Betriebsrat/die Personalvertretung das Zustandekommen von Maßnahmen, die gegen die Interessen der Arbeitnehmer/-innen gerichtet sind, endgültig verhindern kann.

Das ArbVG respektive der 2. Teil des ArbVG, die Betriebsverfassung und die Bestimmungen in den § 72 PBVG bzw. § 69 BBVG trennen die Mitbestimmungsrechte in:



Wenden wir uns zunächst den **allgemeinen Befugnissen** zu:

1. Allgemeine Befugnisse

Die Gliederung in

Überwachungsrecht

Informationsrecht

Beratungsrecht

Interventionsrecht

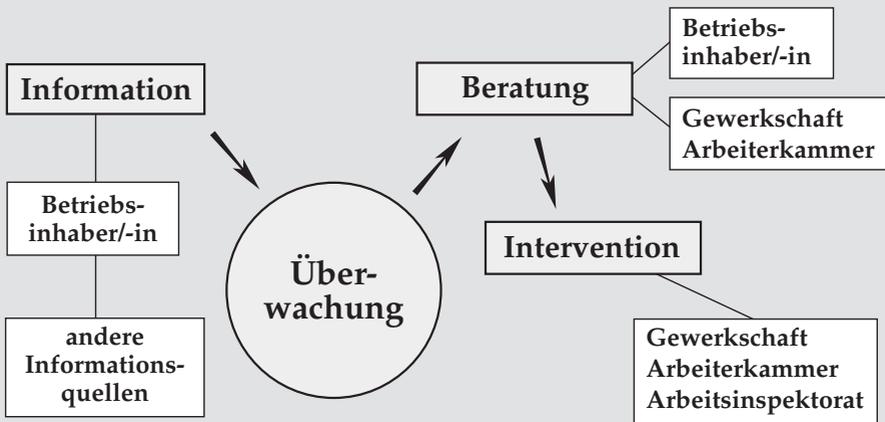
erfolgt aus systematischen Gründen.

Rechte und Pflichten



Aus der Praxis

In der Praxis werden diese vier **allgemeinen Befugnisse** ineinander fließen:
Zur Ermöglichung der Überwachung – Kontrolle – von Vorschriften kann z. B. die vorherige Einholung von Informationen bei dem/der Arbeitgeber/-in vonnöten sein. In weiterer Folge kommt es bezüglich der auftretenden Fragen zu Beratungen mit dem/der Arbeitgeber/-in, die möglicherweise in eine Intervention münden.



a) Überwachungsrecht

Das ArbVG formuliert im § 89 ArbVG eine umfassende Generalklausel, die sich auf alle die Arbeitnehmer/-innen betreffende Normen bezieht – unabhängig davon, ob sie sich aus Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung, Einzelarbeitsvertrag usw. ergeben. Durch die Verweisungsbestimmungen des § 72 PBVG und § 69 BBVG ist das Überwachungsrecht analog dem ArbVG geregelt.

→ Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen.

Nachfolgend werden unter anderem genannt (§ 89 Abs. 1–4 ArbVG):

Die Einsicht in Lohn- und Gehaltsunterlagen, Überwachung der Vorschriften über den ArbeitnehmerInnenschutz, die Berufsausbildung und – die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin vorausgesetzt – die Einsicht in Personalakten.

Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat aber nicht nur die Einhaltung der in den Gesetzen stehenden Vorschriften zu überwachen, sondern er/sie muss auch darauf achten, dass diese Bestimmungen den Arbeitnehmer/-innen bekannt gemacht werden. Deswegen ist hier zu beachten, dass Gesetze wie z. B. das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz ..., aber auch die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen im Betrieb aufliegen und allgemein zugänglich sind.

Damit der Betriebsrat/die Personalvertretung sein/ihr Überwachungsrecht ausüben kann, hat er/sie das Recht, alle betrieblichen Räumlichkeiten und Arbeitsplätze zu besichtigen und bei Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, die die Interessen der Arbeitnehmer/-innen berühren, beigezogen zu werden.

b) Informationsrecht

→ Wiederum eine Generalklausel im ArbVG:

Der Betriebsinhaber ist verpflichtet über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen (§ 91 Abs. 1 ArbVG).

Durch die Verweisungsbestimmungen des § 72 PBVG und § 69 BBVG ist das Informationsrecht analog dem ArbVG geregelt.

Rechte und Pflichten

Diese Bestimmung legt eine umfassende Informationspflicht des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin fest.

Aus **Auskunft zu erteilen** ergibt sich, dass die Informationspflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin in den meisten Fällen durch Anfrage des Betriebsrats oder der Personalvertretung ausgelöst wird. Der/die Betriebsinhaber/-in hat also nur auf Verlangen des Betriebsrats oder der Personalvertretung entsprechende Informationen bereitzustellen.

Um der Entwicklung der Technik Rechnung zu tragen und die Bedeutung der Informationspflicht gerade im Bereich der automationsunterstützten Aufzeichnung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten hervorzuheben, wurde diese oben angeführte Generalklausel um eine Informationspflicht des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin über personenbezogene Arbeitnehmerdaten (§ 91 Abs. 2 ArbVG) ergänzt.

Die Informations- und Auskunftspflicht des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin bezieht sich auf zweierlei:

1. Es muss dem Betriebsrat/der Personalvertretung mitgeteilt werden, welche Arten von Arbeitnehmerdaten (z. B. Namen, Adressen, Geburtsdaten, Familienstand usw.) automationsunterstützt aufgezeichnet werden.
2. Es muss dem Betriebsrat/der Personalvertretung mitgeteilt werden, welche Verarbeitung und Übermittlung der/die Betriebsinhaber/-in vorsieht. Es kommt also auf die Absichten des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin an. Um dies zu erkennen, wird der Betriebsrat/die Personalvertretung sachkundiger Beratung bedürfen.

Neben dem allgemeinen Informationsrecht gibt es noch mehrere besondere Informationsrechte des Betriebsrats oder der Personalvertretung wie z. B.:

3. Der Betriebsrat/die Personalvertretung ist jederzeit, wenn er/sie es für notwendig erhält, berechtigt, wirtschaftliche Informationen zu verlangen. Dem Betriebsrat/der Personalvertretung sind nicht nur jene Informationen zu geben, die es ihm/ihr ermöglichen, die derzeitige wirtschaftliche Lage einzuschätzen, sondern auch jene, die ihm/ihr eine Beurteilung der künftigen Entwicklung er-

möglichen (§ 108 Abs. 1 ArbVG). Ebenso ist der/die Betriebsinhaber/-in verpflichtet, den Betriebsrat/die Personalvertretung vor geplanten Betriebsänderungen in Kenntnis zu setzen (§ 109 Abs. 1 ArbVG).

4. Plant der/die Betriebsinhaber/-in Einstellungen, so hat er/sie den Betriebsrat/die Personalvertretung allgemein zu informieren. Der Betriebsrat/die Personalvertretung kann über einzelne Einstellungen eine besondere Information, insbesondere über die Namen der Bewerber/-innen und deren Qualifikation, verlangen (§ 99 Abs. 2 ArbVG).
5. Der/die Betriebsinhaber/-in hat die beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin dem Betriebsrat oder der Personalvertretung mitzuteilen (§ 104 Abs. 1 ArbVG).
6. Vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin ist der Betriebsrat/die Personalvertretung zu verständigen (§ 105 Abs. 1 ArbVG).
7. Ebenso ist der Betriebsrat/die Personalvertretung von jeder Entlassung zu verständigen (§ 106 Abs. 1 ArbVG).
8. Darüber hinaus ist der Betriebsrat/die Personalvertretung über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der Schulung und Umschulung in Kenntnis zu setzen (§ 94 Abs. 1 ArbVG).
9. Und schließlich: Der/die Betriebsinhaber/-in hat die Vergabe einer Werkwohnung an einen/eine Arbeitnehmer/-in dem Betriebsrat/der Personalvertretung mitzuteilen (§ 103 ArbVG).

Im übertragenen Sinne sind durch die Bestimmungen des § 72 PBVG und § 69 BBVG die besonderen Informationsrechte analog dem ArbVG geregelt.

Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat also einen Anspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/-in auf umfassende Unterrichtung. Der Informationsanspruch bezieht sich auf jene Maßnahmen, die die Aufgabenstellung des Betriebsrats oder der Personalvertretung berühren – unabhängig davon, ob die Initiative vom Betriebsrat oder von der Personalvertretung oder vom Arbeitgeber

Rechte und Pflichten

oder von der Arbeitgeberin ausgeht. Das Informationsrecht des Betriebsrates/der Personalvertretung ist ein Anspruch, der arbeitsgerichtlich verfolgt werden kann.



Aus der Praxis

Die Informationen müssen zwar „rechtzeitig“ und „umfassend“ sein, in der Praxis verstoßen Arbeitgeber/-innen sehr oft gegen diese Pflicht. Die Angaben des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin sind daher immer mit Vorsicht zu genießen und nach Möglichkeit zu überprüfen. Dies muss kein Misstrauen sein. Der/die Arbeitgeber/-in hat aus seinem/ihrem Interesse heraus eine andere Sicht der Dinge, die häufig nicht mit der der Belegschaft und des Betriebsrates oder der Personalvertretung übereinstimmt.

Die Personalvertretung hat im PBVG weiter gehende Rechte, die aus dem Beamten dienstrecht resultieren:

→ Weiter gehende Rechte sind folgende:

Bei der Gewährung von Vorschüssen und Aushilfen, bei anderen Maßnahmen der sozialen Betreuung der Arbeitnehmer/-innen, bei der Gewährung von Sonderurlauben in der Dauer von mehr als drei Tagen und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch, bei der Anordnung von Überstunden, bei der Versetzung in den Ruhestand; es sei denn, die Versetzung ist gesetzlich vorgeschrieben, bei der Untersagung einer Nebenbeschäftigung, bei der Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz von Übergehüssen und der Verpflichtung zum Schadenersatz, bei der Festlegung der mit der Übernahme einer Planstelle (Arbeitsplatzes) verbundenen Aufgaben und der damit im Zusammenhang stehenden Ermittlung des künftigen Bedarfes an Arbeitnehmer/-innen, bei der Erlassung von gemäß § 17a Abs. 3 des Poststrukturgesetzes vorgesehenen Verordnungen. Dabei sind beabsichtigte Maßnahmen vor ihrer Durchführung rechtzeitig und eingehend mit dem Personalvertretungsorgan zu verhandeln. In den oben angeführten Angelegenheiten können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. (§ 72 Abs. 3 PBVG)

Darüber hinaus ist die Personalvertretung schriftlich zu informieren über:

1. die beabsichtigte Erstattung einer Disziplinaranzeige oder die beabsichtigte Erlassung einer Disziplinarverfügung und die Art der Beendigung des Disziplinarverfahrens;
2. eine Unfallanzeige;
3. die Versetzung eines Bediensteten in den Ruhestand, sofern sie gesetzlich vorgeschrieben ist;
4. die beabsichtigte Ausschreibung einer Funktion oder eines Arbeitsplatzes nach dem Ausschreibungsgesetz sowie dem Wortlaut der Ausschreibung;
5. die Verständigung von einer Ausschreibung nach dem Ausschreibungsgesetz oder einer sonstigen Ausschreibung in Form einer Kopie des Ausschreibungstextes (§ 72 Abs. 4 PBVG).

Andere Informationsquellen

Der/die Arbeitgeber/-in ist nicht der/die Einzige, der/die als Informationsquelle für den Betriebsrat/die Personalvertretung in Betracht kommt:

Dem Betriebsrat/der Personalvertretung stehen zahlreiche weitere Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung offen.

1. Schulungen, Bücher und Zeitschriften

Damit sich die Betriebsräte/-innen/Personalvertreter/-innen das erforderliche Fachwissen aneignen, ist zunächst die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unverzichtbar. Es gibt eine Reihe von Bildungseinrichtungen und Institutionen, die Bildungsprogramme für Betriebsräte/-innen/Personalvertreter/-innen anbieten. Überwiegend handelt es sich um gewerkschaftliche oder den Gewerkschaften nahestehende Anbieter. Darüber hinaus bieten auch Institutionen, vor allem die Arbeiterkammern, Betriebsräten/-innen und Personalvertretern/-innen Seminare an.

In die Reihe der Anbieter von Betriebsrätinnen-/Personalvertreter/-innenseminaren haben sich auch einige private Träger eingereiht. Es empfiehlt sich, Seminare

Rechte und Pflichten

in dem Bildungszentrum zu besuchen, mit dem die Gewerkschaft eng verbunden ist. Denn dort besteht die Gelegenheit, sich mit Betriebsräten/-innen/Personalvertretern/-innen aus anderen Betrieben auszutauschen. Auch die Referenten sind besser in der Lage, auf branchenspezifische Besonderheiten und die einschlägigen Kollektivverträge einzugehen. Nur wenige kommerzielle Anbieter können dies ebenfalls leisten. Bei der Auswahl der Schulungsträger sollte also Wert darauf gelegt werden, dass sich die Wissensvermittlung an den praktischen Bedürfnissen der Betriebsrats-/Personalvertretungsarbeit ausrichtet.

Neben dem Erwerb von Wissen im Rahmen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen benötigen Betriebsräte/-innen/Personalvertreter/-innen einen umfassenden Fundus an **Fachliteratur**, um Sachverhalte schnell und gründlich beurteilen zu können.

Diese ist dem Betriebsrat/der Personalvertretung vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stellen (§ 72 ArbVG). Der Betriebsrat/die Personalvertretung ist in der Auswahl der Fachliteratur frei. Dem/der Arbeitgeber/-in kommt kein Mitentscheidungsrecht zu, dem Betriebsrat/der Personalvertretung eine bestimmte Fachzeitschrift zur Verfügung zu stellen, die er/sie für besonders geeignet hält.

2. Elektronische Informationswege

Im Zeitalter von PC, Internet und E-Mail kann sich der Betriebsrat/die Personalvertretung auch in immer weiterem Umfang elektronischer Informationswege bedienen. Selbstverständlich sind die Kosten hierfür auch vom/von der Arbeitgeber/-in zu tragen. Auch einen Internetanschluss kann der Betriebsrat/die Personalvertretung verlangen, soweit die technischen Möglichkeiten im Betrieb vorhanden sind.

3. Sachverständige

Zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung können Sachverständige hinzugezogen werden. Dies kann der Fall sein, wenn der Betriebsrat/die Personalvertretung angesichts der Schwierigkeiten der Materie eine in seine/ihre Zuständigkeit fallende Aufgabe ohne einen solchen Rat nicht ordnungsgemäß wahrnehmen kann.

Der Sachverständige ist ebenso zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verpflichtet wie jedes Betriebsratsmitglied.

Beispiele für die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen:

1. Auswertung der Bilanz eines Unternehmens;
2. Bewertung einer Datenverarbeitungsanlage nach den Auswirkungen für die Arbeitnehmer/-innen.

Sachverständiger kann jede/r sein, der/die über die im konkreten Einzelfall notwendigen Kenntnisse verfügt.

In Betracht kommen beispielweise:

1. Gewerkschaftssekretäre
2. Betriebswirte
3. Chemiker
4. Informatiker
5. Rechtsanwälte

c) Beratungsrecht:

Der/die Arbeitgeber/-in ist verpflichtet, mindestens viermal im Kalenderjahr mit dem Betriebsrat/der Personalvertretung zu beraten. Von sich aus kann der Betriebsrat/die Personalvertretung jedoch auch einen monatlichen Rhythmus einfordern (§ 92 Abs. 1 ArbVG).

Durch die Verweisungsbestimmungen des § 72 PBVG und § 69 BBVG sind die Beratungsrechte wie im ArbVG geregelt.

Als Thema solcher periodischer Beratungen nennt das Gesetz *laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller,*

Rechte und Pflichten

wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie ... die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen (§ 92 Abs. 1 ArbVG).



Aus der Praxis

In allen die Interessen der Arbeitnehmer/-innen des Betriebes berührenden Angelegenheiten ist der/die Betriebsinhaber/-in verpflichtet, den Betriebsrat/die Personalvertretung anzuhören (§ 90 Abs. 2 ArbVG). Vielfach wird zwar die Anhörung im Rahmen der periodischen Beratungen erfolgen: Nach § 92 Abs. 1 ArbVG ist der/die Betriebsinhaber/-in verpflichtet, mit dem Betriebsrat/der Personalvertretung mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrats oder der Personalvertretung monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten ... abzuhalten ... Der/die Betriebsinhaber/-in kann aber nicht unter Berufung auf diese Beratungen das sonstige Anhörungsrecht des Betriebsrats oder der Personalvertretung verweigern. Weigert sich der/die Betriebsinhaber/-in seinen/ihren Verpflichtungen zur Anhörung nachzukommen, kann der Betriebsrat/die Personalvertretung eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen.

Wie der/die Betriebsinhaber/-in besitzt der Betriebsrat/die Personalvertretung das Recht, zu diesen Beratungen Vertreter/-innen seiner/ihrer zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft beizuziehen. Dies gilt aber nur für den Fall, dass über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten beraten werden soll. Unter bestimmten Umständen können also Vertreter/-innen von Gewerkschaft und Arbeiterkammer vom Betriebsrat oder von der Personalvertretung zur Teilnahme an seinen/ihren Beratungen mit dem/der Arbeitgeber/-in eingeladen werden (§ 92 Abs. 2 ArbVG).

d) Interventionsrecht

Wiederum formuliert der Gesetzgeber in Form einer Generalklausel (§ 90 Abs. 1 ArbVG):

Dem Betriebsrat/der Personalvertretung wird das Recht zugesprochen, in allen die Interessen der Arbeitnehmer/-innen berührenden Angelegenheiten beim Betriebsinhaber oder bei der Betriebsinhaberin und *erforderlichenfalls auch bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu beantragen.*

Im übertragenen Sinne sind durch die Bestimmungen des § 72 PBVG und § 69 BBVG die besonderen Interventionsrechte analog dem ArbVG geregelt.

Im Gesetzestext werden einige Beispiele für derartige Interventionen aufgezählt (§ 90 Abs. 1 Z. 1–3 ArbVG):

So wird dem Betriebsrat/der Personalvertretung explizit das Recht zugesprochen, z. B. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und zu anderen die Belegschaft betreffenden Problembereichen zu machen.



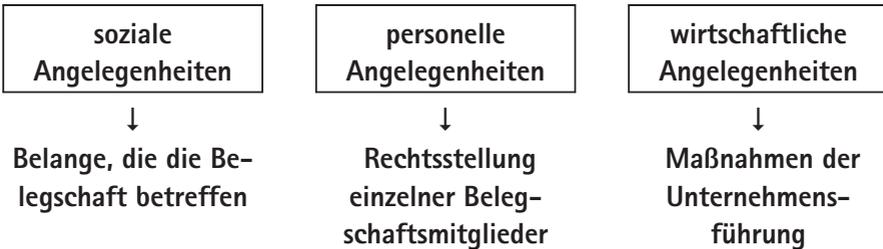
Aus der Praxis

*Der Betriebsrat/die Personalvertretung wird zuerst beim/bei der Betriebsinhaber/-in die Beseitigung von Mängeln beantragen. Falls der/die Betriebsinhaber/-in darauf nicht reagiert, so hat der Betriebsrat/die Personalvertretung bei **außerbetrieblichen Stellen** (Gewerkschaft, Arbeiterkammer, Arbeitsinspektorat) zu intervenieren.*

Rechte und Pflichten

2. Mitwirkungsrechte

Die der Beteiligung des Betriebsrats oder der Personalvertretung unterfallenden Maßnahmen lassen sich drei großen Bereichen zuordnen:



Das Arbeitsverfassungsgesetz geht von diesen drei Oberbegriffen aus. Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat bei den sich dahinter verbergenden Maßnahmen unterschiedlich weit reichende Beteiligungskompetenzen. Diese gehen bei den „sozialen Angelegenheiten“ am weitesten und sind bei den „wirtschaftlichen Angelegenheiten“ am schwächsten ausgebildet.

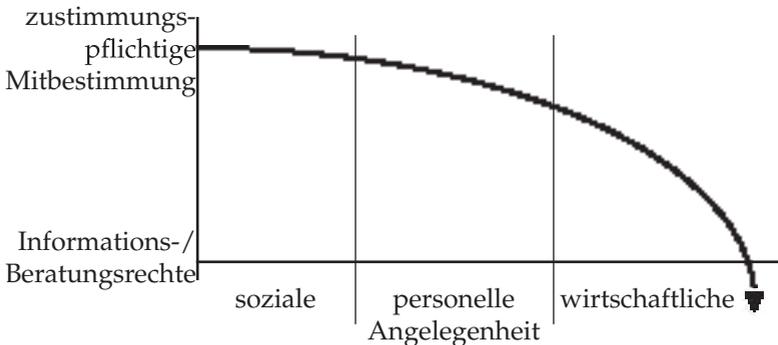


Aus der Praxis

Daraus darf allerdings nicht der Schluss gezogen werden, dass dort, wo „wirtschaftliche Angelegenheiten“ betroffen sind, die starken – erzwingbaren – Mitbestimmungsrechte zurücktreten müssen. Es kommt immer darauf an, ob die Maßnahme gleichzeitig auch eine Angelegenheit betrifft, die einem anderen Mitbestimmungstyp unterliegt. Dann muss das stärkere Mitbestimmungsrecht auch beachtet werden. Soziale Angelegenheiten z. B. betreffen nach dem ArbVG formelle Arbeitsbedingungen, es werden aber auch personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten berührt.

Das Zusammenspiel der unterschiedlichen Beteiligungsbereiche zu erkennen, ist die eigentliche hohe Kunst der rechtlichen Seite der Betriebsrats-/Personalvertretungstätigkeit.

Mitbestimmungskurve:



Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Aufgrund der gesetzlichen Verweisung des § 72 PBVG und § 69 BBVG ist die Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten analog dem ArbVG geregelt.

Der Kernbereich der Tätigkeit des Betriebsrats oder der Personalvertretung ist derjenige der *sozialen Angelegenheiten*.

Sind von einer Maßnahme der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder einem Vorhaben des Betriebsrates/der Personalvertretung soziale Angelegenheiten betroffen, besteht ein starkes Mitbestimmungsrecht.

» **Dieses reicht vom:**

Alleinbestimmungsrecht des Betriebsrats/der Personalvertretung (§ 93 ArbVG):

Zugunsten der Arbeitnehmer/-innen und ihrer Familienangehörigen kann der Betriebsrat oder die Personalvertretung Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen alleine errichten und verwalten (Kinder-

Rechte und Pflichten

garten, Kantine). Zu diesem Zweck kann eine Betriebsrats-/Personalvertretungsumlage eingehoben werden.

Von diesem Alleinbestimmungsrecht ist das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats oder der Personalvertretung an Wohlfahrtseinrichtungen, die dem/der Betriebsinhaber/-in gehören und von ihm/ihr errichtet wurden, zu unterscheiden.

» **bis zu:**

Mitwirkungsrechten und Vorschlagsrechten

Vor allem in sozialen Angelegenheiten können mit dem/der Betriebsinhaber/-in **Betriebsvereinbarungen** getroffen werden.

Deswegen werden wir uns, an dieser Stelle angelangt, bevor wir uns weiter mit der **Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten** beschäftigen, kurz mit „**der Betriebsvereinbarung**“ auseinandersetzen.

Die Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber/-in und Belegschaft, für den das ArbVG eigene Spielregeln aufgestellt hat. Der/die gesetzliche Vertreter/-in der Belegschaft ist der zuständige Betriebsrat oder die zuständige Personalvertretung.

Betriebsvereinbarungen begründen unmittelbar und zwingend Rechte und Pflichten für Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen. Daher ist es notwendig, dass über ihren Inhalt so wenig wie möglich Zweifel bestehen. Das Arbeitsverfassungsgesetz schreibt daher im § 29 ArbVG vor, dass Betriebsvereinbarungen schriftlich niederzulegen und zu unterschreiben sind.

Von der Betriebsvereinbarung sollte es jeweils zwei im Original unterschriebene Exemplare geben – eine für den Betriebsrat/die Personalvertretung und eine für den/die Arbeitgeber/-in. Unterzeichnet wird die Betriebsvereinbarung von dem/der Vorsitzenden des Betriebsrats oder der Personalvertretung.

Damit also eine Betriebsvereinbarung zustande kommt, muss sie:

1. schriftlich sein,
2. im Betrieb kundgemacht werden, an sichtbarer Stelle, wie z. B. am schwarzen Brett oder im Betriebsrats-/Personalvertretungszimmer (§ 30 Abs. 1 ArbVG).



Aus der Praxis

Die Verpflichtung die Betriebsvereinbarung aufzulegen, trifft den/die Betriebsinhaber/-in – ohne Aufforderung durch den Betriebsrat/die Personalvertretung. Es kann passieren, dass der/die Betriebsinhaber/-in der Kundmachungspflicht nicht nachkommt, dann ist die Betriebsvereinbarung rechtsunwirksam. In diesem Fall kann der Betriebsrat/die Personalvertretung den Anschlag selber vornehmen. Er /sie muss den/die Betriebsinhaber/-in vorher nicht auffordern.

Ist die Betriebsvereinbarung rechtswirksam geworden, so ist den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber/-innen und der Arbeitnehmer/-innen je eine Ausfertigung zu übermitteln (§ 30 Abs. 3 ArbVG). Auch wenn keine Ausfertigung übermittelt wird, ist die Betriebsvereinbarung rechtswirksam.

Der Betriebsrat/die Personalvertretung sollte alle Betriebsvereinbarungen sorgfältig aufbewahren. Im Laufe der Zeit sammeln sich viele Vereinbarungen an. Es ist in der Praxis schon vorgekommen, dass ältere Betriebsvereinbarungen „verloren“ gegangen sind oder nach einem Betriebsübergang nicht mehr auffindbar waren. Nicht zuletzt deswegen sollte der Betriebsrat/die Personalvertretung für eine entsprechende Information der Gewerkschaft bzw. der Arbeiterkammer sorgen, wenn der Betriebsinhaber oder die Betriebsinhaberin nicht seiner/ihrer Übermittlungspflicht nachkommt (§ 30 Abs. 3 ArbVG).

Weiters gilt Folgendes für Betriebsvereinbarungen:

- » Günstigere Einzelvereinbarungen, die der/die einzelne Arbeitnehmer/-in mit dem/der Betriebsinhaber/-in schließt, bleiben durch die Betriebsvereinbarung unberührt (§ 31 Abs. 3 ArbVG). Wenn also ein einzelner Arbeitnehmer/eine

Rechte und Pflichten

einzelne Arbeitnehmerin mit dem/der Unternehmer/-in eine besondere Vereinbarung zum Beispiel in dem Sinne trifft, dass ihm/ihr aus besonderen Gründen längere Arbeitspausen gewährt werden als den übrigen Beschäftigten des Betriebes, so ist das durchaus möglich, auch wenn in der Betriebsvereinbarung kürzere Arbeitspausen vorgesehen sind. Umgekehrt wäre es nicht möglich: Kürzere Arbeitspausen als in der Betriebsvereinbarung vorgesehen könnten im Einzelarbeitsvertrag nicht rechtswirksam ausgehandelt werden. Der/die Arbeitnehmer/-in könnte sich stets auf die für ihn/sie günstigere Betriebsvereinbarung berufen.

- » Ebenso können auch Bestimmungen im Kollektivvertrag, soweit sie die Verhältnisse zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen regeln, durch eine Betriebsvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden (§ 29 ArbVG). Betriebsvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den/die Arbeitnehmer/-in günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 ArbVG.)

Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen können grundsätzlich kollektivvertragliche Mindestansprüche der Arbeitnehmer/-innen nur erweitern und verbessern, nicht aber einschränken.

- » Durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber/eine andere Betriebsinhaberin wird die Geltung einer Betriebsvereinbarung nicht berührt (§ 31 Abs. 4 ArbVG).
- » Auch bei einer rechtlichen Verselbstständigung von Betriebsteilen bleibt die Geltung von Betriebsvereinbarungen für jene Betriebsteile unberührt, es sei denn, der Betriebsteil oder Betrieb wird von einem anderen Betrieb aufgenommen (§ 31 Abs. 5 bis 7).

Das Gesetz unterscheidet, je nach dem Grad der Mitbestimmung und hinsichtlich der Rechtswirkungen, zwischen vier Arten von Betriebsvereinbarungen:

1. Zustimmungspflichtige, notwendige Betriebsvereinbarung:

Angelegenheiten, die der zwingenden Mitbestimmung unterliegen (§ 96 ArbVG):

„Zustimmungspflichtig“ bedeutet, dass bestimmte Maßnahmen des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin ohne Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung nicht gesetzt werden können. Legt der Betriebsrat/die Personalvertretung gegen eine vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin geplante Maßnahme ein „Veto“ ein, dann ist sie damit zu Fall gebracht. Diese Blockade wirkt endgültig. Es besteht auch keine Möglichkeit, eine Schlichtungsstelle (siehe weiter unten Kapitel *Schlichtungsstelle*) anzurufen. Führt der/die Arbeitgeber/-in seine/ihre erwünschte Maßnahme dennoch durch, dann ist sie rechtsunwirksam.

Darüber hinaus ist es dem/der Betriebsinhaber/-in verboten, eine Möglichkeit der Umgehung dieses Vetos zu wählen, z. B. indem anstatt einer nicht realisierten Regelung für die gesamte Belegschaft nun mit jedem Beschäftigten ein Einzelvertrag abgeschlossen wird. Der Zweck dieses Mitwirkungsrechtes des Betriebsrats oder der Personalvertretung besteht darin, die vom Betriebsrat oder der Personalvertretung vertretenen Arbeitnehmer/-innen vor bestimmten Maßnahmen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, die nach der Wertung des Gesetzgebers besonders einschneidend auf die Arbeitsbedingungen einwirken, zu schützen.



Aus der Praxis

In der Praxis steht oftmals nicht das Verhindern einer Maßnahmen im Vordergrund, sondern vielmehr die Tatsache, dass der/die Betriebsinhaber/-in, wenn er/sie derartige zustimmungspflichtige Maßnahmen setzen möchte, gezwungen ist, mit dem Betriebsrat/der Personalvertretung in Verhandlungen zu treten. Der Betriebsrat/die Personalvertretung kann in solchen Verhandlungen seine/ihre Vorstellungen als Bedingungen für eine Zustimmung formulieren. Die Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung kann nur in einer einzigen Form erfolgen: Durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Es muss sich aber um generelle Regelungen handeln, also nicht nur einzelne Fälle betreffende.

Rechte und Pflichten

Geltungsdauer:

Betriebsvereinbarungen über zustimmungspflichtige Maßnahmen können befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Ohne Befristung abgeschlossene Vereinbarungen sind jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich kündbar, und zwar sowohl durch den Betriebsrat/die Personalvertretung als auch durch den/die Arbeitgeber/-in.

2. Ersetzbare Betriebsvereinbarung (§ 96a ArbVG):

Der/die Betriebsinhaber/-in kann Maßnahmen im Betrieb setzen, die zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung bedürfen. Wenn der Betriebsrat/die Personalvertretung nicht zustimmt, kann diese Zustimmung durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden. Diese Betriebsvereinbarungen nennt man **„ersetzbare Zustimmung“**.

Durch Entscheidung der Schlichtungsstelle kann also die Zustimmung des Betriebsrates oder der Personalvertretung ersetzt werden. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist rechtsverbindlich und gilt dann als Betriebsvereinbarung.

Geltungsdauer:

Ersetzbare Betriebsvereinbarungen können nicht gekündigt werden, es sei denn, es gibt eine entsprechende Vereinbarung. Sie können nur einvernehmlich durch die Vertragspartner oder durch die Entscheidung der Schlichtungsstelle abgeändert oder aufgehoben werden. Solche Betriebsvereinbarungen sollten prinzipiell nur befristet abgeschlossen werden.

3. Erzwingbare Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs. 1 Z. 1–6a ArbVG):

Hier lässt das Gesetz, wenn sich der Betriebsrat/die Personalvertretung und der/die Betriebsinhaber/-in nicht einigen, die Anrufung einer außerbetrieblichen Schlichtungsstelle zu. Bei keiner Einigung kann sowohl der Betriebsrat/die Personalvertretung als auch der/die Betriebsinhaber/-in eine Schlichtungsstelle anrufen. Bei sämtlichen Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat/die Personalvertretung eine **Betriebsvereinbarung** erzwingen kann, handelt es sich um sozial besonders bedeutsame Maßnahmen, die meist im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen.

Geltungsdauer:

Wie bei den ersetzbaren Betriebsvereinbarungen können erzwingbare Betriebsvereinbarungen nicht gekündigt, sondern nur einvernehmlich oder durch Entscheidung der Schlichtungsstelle aufgehoben oder abgeändert werden. Eine Befristung derartiger Betriebsvereinbarungen ist aber möglich.



Aus der Praxis

In der Praxis sollten solche Betriebsvereinbarungen befristet abgeschlossen werden. Die Geltungsdauer endet dann automatisch mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

4. Fakultative oder freiwillige Betriebsvereinbarung

Diese unterscheiden sich von den erzwingbaren Betriebsvereinbarungen dadurch, dass sie nur im Falle einer Einigung der beiden Vertragspartner zustande kommen.

Die Vereinbarung kann nur auf freiwilliger Basis zwischen Betriebsinhaber/-in und Betriebsrat/Personalvertretung zustande kommen. Die Anrufung einer Schlichtungsstelle ist unmöglich. Kommt aber eine Einigung zustande, hat sie normativen Charakter.

Geltungsdauer:

Freiwillige Betriebsvereinbarungen können jederzeit von jedem der Vertragspartner schriftlich gekündigt werden. Es gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von drei Monaten und als Kündigungstermin jeweils der Monatsletzte.

5. Freie Betriebsvereinbarungen

Das ArbVG enthält über sogenannte „freie“ Betriebsvereinbarungen keine Regelung.

Betriebsvereinbarungen können nur in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorbehalten ist. Das schließt

Rechte und Pflichten

aber nicht aus, dass Vereinbarungen mit dem/der Betriebsinhaber/-in auch in anderen Angelegenheiten getroffen werden können. Der Betriebsrat/die Personalvertretung und der/die Betriebsinhaber/-in sind befugt, Vereinbarungen über alle das betriebliche Zusammenleben zwischen Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen betreffenden Fragen zu treffen. Allerdings dürfen nach der Rechtsprechung keine zusätzlichen Mitwirkungsrechte vereinbart werden. Dies ist unstritten, aber dennoch geltende Rechtslage.

Geltungsdauer:

Der/die Arbeitgeber/-in hat die Möglichkeit, durch Einzelverträge die Rechte wieder rückgängig zu machen, oder z. B. bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer/-innen, wie z. B. Neueintretende, auszuschließen. Eine Verschlechterung oder gar Aufhebung einer freien Betriebsvereinbarung durch den/die Arbeitgeber/-in ohne Zustimmung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist nicht möglich.

Ebenso kann eine freie Betriebsvereinbarung nicht durch den/die Arbeitgeber/-in gekündigt werden, wenn ihr Inhalt Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge geworden ist. Einzelne Teile des Arbeitsvertrages können in der Regel nicht gekündigt werden, nur der ganze Arbeitsvertrag.

Die Schlichtungsstelle

Im übertragenen Sinne ist durch die Bestimmungen des § 72 PBVG und § 69 BBVG die Schlichtungsstelle analog dem ArbVG geregelt.

Die Regelungen über die Schlichtungsstelle und des Bundeseinigungsamtes sind im dritten Teil des ArbVG zu finden: *Behörden und Verfahren*.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere die §§ 144 Abs. 1–4 ArbVG und 145 Abs. 1–6 ArbVG sowie §§ 1 bis 16 Schlichtungsstellen-Geschäftsordnung hervorzuheben:

Für den Fall, dass die Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat oder der Personalvertretung und dem/der Arbeitgeber/-in zu keinem Ergebnis führen, sieht das

ArbVG eine Zwangsschlichtung vor. Diese kann verbindlich über die Lösung eines Problems entscheiden.



Aus der Praxis

Bevor der Betriebsrat/die Personalvertretung die Schlichtungsstelle anruft, sollte er/sie sich über folgende Fragen Klarheit verschaffen:

- 1. Sind die innerbetrieblichen Möglichkeiten ausgeschöpft? Gibt es noch Möglichkeiten, Druck auf den/die Arbeitgeber/-in auszuüben, z. B. durch eine betriebliche Öffentlichkeitsarbeit? Gibt es noch Ansatzpunkte für „Tauschgeschäfte“?*
- 2. Wie stehen die Chancen, dass der Betriebsrat/die Personalvertretung in der Schlichtungsstelle seine Ziele durchsetzen kann?*
- 3. Tragen die Kolleginnen und Kollegen den Konflikt mit, wenn der Betriebsrat/die Personalvertretung die Schlichtungsstelle anruft?*
- 4. Vorbereitung der Schlichtungsstelle. Wer wird Vorsitzender? Wer wird Beisitzer?*

Die Schlichtungsstelle ist keine ständige Einrichtung wie z. B. das Landesgericht und die Bezirkshauptmannschaft, sondern für den jeweiligen Streitfall beim jeweils örtlich zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu errichten.

Die Schlichtungsstelle besteht aus **einem Vorsitzenden**, der nach Möglichkeit von beiden Streitteilen gemeinsam vorzuschlagen ist, und aus **vier Beisitzern** (Laienrichter), von denen zwei der Arbeitgeber- und zwei der Arbeitnehmerseite zuzurechnen sind. Wenn der Vorsitzende nicht einvernehmlich durch beide Streitteile nominiert wird, hat er aus dem Kreis der Berufsrichter zu kommen.

Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist rechtsverbindlich.

Rechte und Pflichten

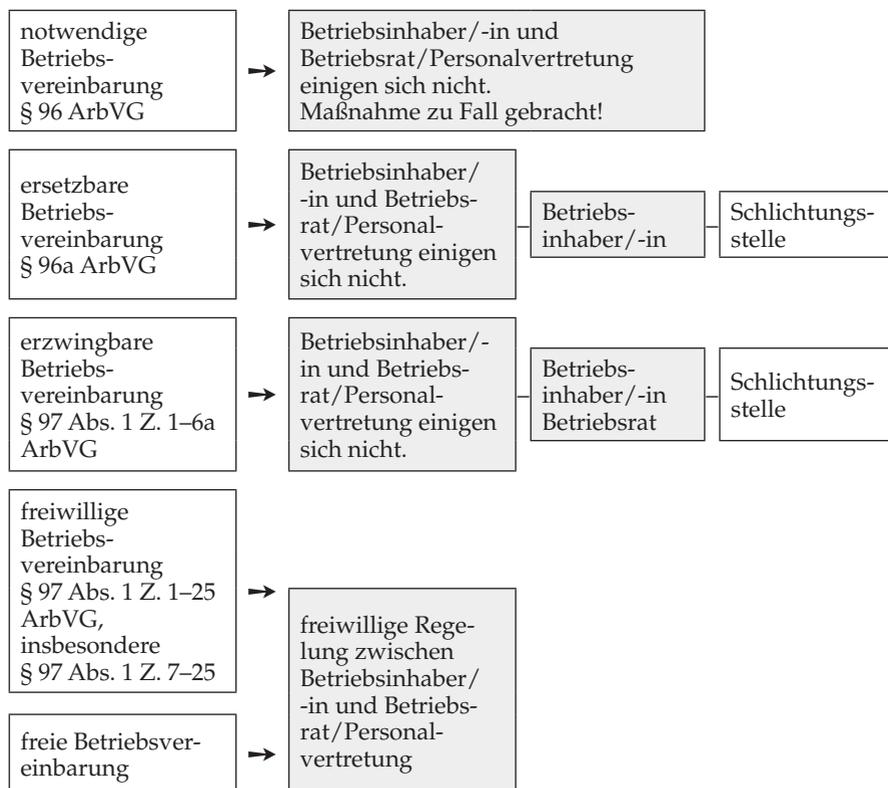


Aus der Praxis

Zeitplan:

Zunächst wird beim Präsidenten des örtlich zuständigen Arbeits- und Sozialgerichtes ein Antrag auf Errichtung einer Schlichtungsstelle gestellt – entweder vom Betriebsrat/von der Personalvertretung oder vom/von der Betriebsinhaber/in. Nach der Antragstellung ist innerhalb von 14 Tagen von Betriebsinhaber/in und Betriebsrat/Personalvertretung zu versuchen, sich auf die Person des/der Vorsitzenden zu einigen. Sollte man sich nicht einigen, muss ein weiterer Antrag mit dem Begehren, dass die Schlichtungsstelle den Vorsitzenden oder die Vorsitzende bestellt, gestellt werden. Nun macht jeder der zwei Streitparteien zwei Beisitzer/innen namhaft: eine/einen aus der Beisitzer/-innenliste und eine/einen aus dem Betrieb. Passiert dies nicht innerhalb von zwei Wochen nach der ersten Antragstellung, so hat der/die Präsident/-in des Gerichtes beide Beisitzer/-innen aus der Beisitzerliste zu bestellen. Die Beisitzer/-innenliste ist eine offene Liste, die jederzeit erweitert werden kann. Die Vorschläge für die Liste der Beisitzer/-innen aus dem Kreise der Arbeitgeber/-innen sind von der Wirtschaftskammer Österreich, jene für die Liste der Beisitzer/-innen aus dem Kreise der Arbeitnehmer/-innen von der Bundesarbeitskammer zu erstatten.

Zusammenfassung



Aus der Praxis

Zur Durchsetzung seiner Rechte steht dem Betriebsrat/der Personalvertretung das Recht, die Schlichtungsstelle anzurufen, zur Verfügung.

Der Betriebsrat/die Personalvertretung ist allerdings nicht gezwungen, zu diesem Mittel zu greifen. Es kann sein, dass das Verfahrensrisiko unberechenbar ist bzw. als äußerst hoch eingeschätzt wird.

Rechte und Pflichten



In diesen Fällen ist von einem Zwangsschlichtungsverfahren abzuraten. In der Praxis haben sich betriebspolitische Durchsetzungsmittel bewährt, die häufig ebenfalls zu dem gewünschten Erfolg führen, ohne dass sie unmittelbar im ArbVG verankert wären.

Betriebliche Aktivitäten

Wenn die Betriebsparteien bestehende Meinungsverschiedenheiten nicht auf dem Verhandlungsweg ausräumen können, kommt es darauf an, den Druck auf die Arbeitgeber/-innenseite zu erhöhen. Ein geeignetes Instrument hierfür können „betriebliche Aktivitäten“ sein. Solche Aktivitäten haben gegenüber dem Rechtsweg Vorteile:

- 1. Gegenüber dem formellen Verfahren dürften betriebspolitische Aktivitäten des Betriebsrates/der Personalvertretung seltener zu einer Verhärtung der Fronten zwischen dem Betriebsrat/der Personalvertretung und dem/der Arbeitgeber/-in führen.*
- 2. Führen betriebspolitische Maßnahmen zum Erfolg, kann der Betriebsrat/die Personalvertretung mehrere Pluspunkte verbuchen: Erstens ist eine einvernehmliche Lösung mit dem/der Arbeitgeber/-in erreicht worden, was sich auch auf das Betriebsklima nur positiv auswirken wird. Zweitens ist das Ziel ohne großen Zeitverlust erreicht. Ein unter Umständen mehrere Jahre dauern- des Arbeitsgerichtsverfahren ist erst gar nicht nötig geworden. Aber auch der/ die Arbeitgeber/-in steht nicht mit leeren Händen da. Erstens ist ein den betrieblichen Ablauf beeinträchtigender Konflikt beigelegt, zweitens wären dem/ der Betriebsinhaber/-in weitaus höhere Kosten entstanden, wenn es zu einem Verfahren gekommen wäre.*

Beispiele für betriebspolitisches Handeln von Betriebsrat/Personalvertretung gegenüber dem/der Arbeitgeber/-in:

1. Verweigerungshaltung gegenüber dem/der Arbeitgeber/-in

Wenn der Betriebsrat oder die Personalvertretung etwas erreichen möchte, was nur im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung verwirklicht werden



kann, er/sie also auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers angewiesen ist, dann ist die Verweigerungshaltung besonders interessant. Als Druckmittel des Betriebsrats oder der Personalvertretung bietet sich beispielsweise die Kündigung einer bereits getroffenen Betriebsvereinbarung zur Mehrarbeit an.

2. Kopplungsgeschäfte

Der Betriebsrat/die Personalvertretung kann sogenannte „Kopplungsgeschäfte“ mit dem/der Arbeitgeber/-in abschließen. Ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin, der/die z. B. dringend auf die Leistung von Mehrarbeit angewiesen ist, dürfte eher zu Zugeständnissen in ganz anderen Fragen bereit sein. Mehrarbeit kann nun mal nicht eingeführt werden ohne Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung. Derartige Kopplungsgeschäfte sind zulässig (Grenze: Betriebsschädigung).

3. Aktive Einbeziehung der Belegschaft

In der Praxis hat es sich immer wieder als sinnvoll erwiesen, wenn die Belegschaft als Ganzes aktiv wird. Dazu müssen die Belegschaftsangehörigen wissen, worum es geht und was der Betriebsrat/die Personalvertretung erreichen will. Deswegen müssen die Arbeitnehmer/-innen über die Vorhaben des/der Arbeitgeber/-in und die daraus entstandenen Meinungsverschiedenheiten mit dem Betriebsrat/der Personalvertretung unterrichtet werden.

Die Belegschaft kann aktiv einbezogen werden durch:

- 1. eine regelmäßige und umfassende Informationspolitik des Betriebsrats oder der Personalvertretung. Hilfreiche Instrumente stellen Betriebsrats-/Personalvertretungsinfos und Ähnliches dar, die die Arbeitnehmer/-innen regelmäßig über die Arbeit des Betriebsrats oder der Personalvertretung und den Stand der Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/-in unterrichten;*
- 2. Belegschaftsbefragungen. Plant der Betriebsrat/die Personalvertretung die Belegschaft aktiv einzubeziehen, so muss er die Stimmungslage unter den Beschäftigten einfangen;*

Rechte und Pflichten



3. *Gespräche während der Betriebsbegehung;*
4. *außerordentliche Betriebsversammlungen zur Darstellung des Problems.*

Da wir nun eine Vorstellung drüber haben, was eine Betriebsvereinbarung ist, kommen wir wieder zurück auf die

Mitwirkungsrechte in sozialen Angelegenheiten

Weiter vorne haben wir gesagt, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats oder der Personalvertretung in sozialen Angelegenheiten ein starkes Mitbestimmungsrecht ist. In nachfolgenden Angelegenheiten kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden:

1. Ohne ausdrückliche Zustimmung durch den Betriebsrat/die Personalvertretung (notwendige Betriebsvereinbarung) können nachfolgende Maßnahmen im Betrieb nicht eingeführt werden:

- » **Die Einführung einer Disziplinarordnung** (§ 96 Abs. 1 Z. 1 ArbVG sowie § 62 Abs. 1–2 BRGO)

Darunter wird ein Katalog von Disziplinarmaßnahmen gegen Beschäftigte verstanden. Unter „Disziplinarmaßnahmen“ sind alle Maßnahmen des/der Betriebsinhaber/-in zur Wahrung oder Wiederherstellung der betrieblichen Ordnung zu verstehen, mit denen dem/der Arbeitnehmer/-in ein Nachteil zugefügt oder auch nur angedroht wird. Dabei kommen auch solche Nachteile in Betracht, durch die lediglich die sozialen Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin beeinträchtigt werden: z. B. durch eine Schädigung seines/ihres Ansehens im Betrieb.

Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat nicht nur die Möglichkeit, Disziplinarmaßnahmen durch die Verweigerung seiner/ihrer Zustimmung zu verhindern, er/sie hat auch bei einzelnen Disziplinarmaßnahmen ein Mitwirkungsrecht (§ 102 ArbVG): *Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Verhängung von Disziplinarmaßnah-*

men ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist (vgl. auch *Mitwirkung in personellen Angelegenheiten* § 102 ArbVG).

Sogenannte „schlichte Verwarnungen“ sind allerdings keine mitbestimmungsunterworfenen Disziplinarmaßnahmen, da sie in aller Regel keinen eigenständigen Sanktionscharakter haben.

» **Die Einführung von Personalfragebögen** (§ 96 Abs. 1 Z. 2 ArbVG)

So diese über den Bereich der allgemeinen Angaben zur Person und der Qualifikation, also Informationen über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin hinausgehende Fragestellungen, wie z. B. sittenwidrige Fragen (Fragen zur rassistischen oder religiösen Zugehörigkeit, über das Intimleben oder die Parteimitgliedschaft etc. dürfen nicht gestellt werden) beinhalten. Das Erfordernis der Zustimmung durch den Betriebsrat/die Personalvertretung gilt hier sowohl im Falle der Neueinstellung als auch bei der Erhebung von Daten der bereits im Betrieb Beschäftigten.



Aus der Praxis

Bei der Zustimmung zur Einführung von Personalfragebögen ist Vorsicht geboten:

Vor der Erteilung der Zustimmung muss detailliert vereinbart und schriftlich festgehalten werden, welche konkreten Fragen darin festgehalten sind. Musterfragebogen vom Betriebsinhaber oder von der Betriebsinhaberin verlangen!

Wenn die Personalfragebögen nicht den Bedingungen des Betriebsrats oder der Personalvertretung entsprechen, kann der Betriebsrat/die Personalvertretung diese Zustimmung zurückziehen, oder die Entscheidung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichtes einholen.

Rechte und Pflichten

» **Die Einführung von Kontrollmaßnahmen, technischen Kontrollsystemen und Personalinformationssystemen,**

durch welche die Menschenwürde berührt wird, wie z. B. Torkontrollen, Leibesvisitationen, Kontrolleinrichtungen am Arbeitsplatz, Fernsehüberwachungen, Installationen von Abhörgeräten, bestimmte Telefonanlagen mit Rufnummernaufzeichnungen (§ 96 Abs. 1 Z. 3 ArbVG).

Hier sind Kontrollmaßnahmen, die auf Dauer eingeführt werden sollen, gemeint. Kontrollen im Einzelfall (Diebstahlsverdacht) bedürfen nicht der Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung (sofern sie überhaupt zulässig sind).

» **Einführung und Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkordähnlichen Prämien und Entgelten (§ 96 Abs. 1 Z. 4 ArbVG),**

sofern sie nicht im Kollektivvertrag geregelt sind. Kurz gesagt geht es dabei um die Einführung der Akkordarbeit, Arbeit, die also nicht nach Zeiteinheiten (Arbeitsstunden) sondern nach Leistungseinheiten (Zahl der hergestellten Werkstücke) entlohnt wird. Mit einer solchen Akkordarbeit kann die Herbeiführung einer Stresssituation für die Arbeitnehmer/-innen verbunden sein sowie gesundheitliche Risiken infolge von Überbeanspruchung. Es handelt sich um einschneidende und fundamentale Rechte der Arbeitnehmer/-innen unmittelbar berührende Fragen. Daher ist die Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung erforderlich. Sofern kein Kollektivvertrag vorliegt, können Leistungsentgelte nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam vereinbart werden. Eine Vereinbarung in einem Einzelvertrag, die für den/die Arbeitnehmer/-in ungünstiger ist als die Betriebsvereinbarung, ist unwirksam. Liegt weder ein Kollektivvertrag noch eine Betriebsvereinbarung über die Einführung von Leistungsentgelten vor und schließt der/die Arbeitgeber/-in Einzelverträge ab, dann sind diese Verträge rechtsunwirksam (vgl. auch *Mitwirkung in personellen Angelegenheiten* § 100 ArbVG).

2. Durch Entscheidung der Schlichtungsstelle kann die Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung ersetzt werden (ersetzbare Betriebsvereinbarung)

Im Einzelnen bedürfen nachfolgende Maßnahmen der Zustimmung des Betriebsrates/der Personalvertretung oder der Schlichtungsstelle (§ 96a ArbVG):

» Die Einführung oder Verwendung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten

ist zustimmungspflichtig, wenn die ermittelten Daten über

1. allgemeine Angaben zur Person (Name, Geburtsdatum, Wohnort, Sozialversicherungsnummer usw.) oder
2. fachliche Voraussetzungen (Qualifikationsnachweise) hinausgehen.

» Personalbeurteilungssysteme:

Die Einführung oder Verwendung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmer/-innen des Betriebes ist zustimmungspflichtig, sofern mit diesen Systemen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.



Aus der Praxis

Da davon auszugehen ist, dass grundsätzlich jede Personalbeurteilung in irgendeinem Zusammenhang mit der betrieblichen Verwendung steht, sind bei der Beurteilung, ob eine Mitarbeiter/-innenbeurteilung nicht der Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung bedarf, strenge Maßstäbe anzulegen. Mitbestimmungsfrei sind nur jene Beurteilungsmaßnahmen, die:

1. auf die aktuellen Angaben des/der Arbeitnehmer/-in abzielen;
2. ohne die die Erbringung der Arbeitsleistung gefährdet wäre.

Rechte und Pflichten



Wenn durch die Mitarbeiter/-innenbeteiligung Daten erhoben werden, die die Eignung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin für zukünftige Aufgaben feststellen sollen, muss eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Im Einzelfall wird oft nicht leicht zu unterscheiden sein, ob Mitarbeiter/-innenbeurteilungen zustimmungspflichtig sind oder nicht. Da die Qualität der Beurteilung in der Regel von der konstruktiven Mitarbeit der Arbeitnehmer/-innen abhängt (Mitarbeiter/-innengespräche, Arbeitsbeschreibungsbögen), empfiehlt sich eine Betriebsvereinbarung und eine ausführliche Information der Arbeitnehmer/-innen über Methoden und Ziele der Personalbeurteilung.

3. Sowohl der/die Betriebsinhaber/-in als auch der Betriebsrat/die Personalvertretung kann bei Nichteinigung die Schlichtungsstelle anrufen (erzwingbare Betriebsvereinbarung)

Folgende Angelegenheiten werden geregelt:

» Allgemeine Ordnungsvorschriften betreffend das Verhalten der Arbeitnehmer/-innen im Betrieb (§ 97 Abs. 1 Z. 1 ArbVG)

wie z. B.: Erlassung von Rauchverboten, das Verbot, bestimmte Räume zu betreten u. a. m.

Bei der Festlegung derartiger Ordnungsvorschriften hat der Betriebsrat/die Personalvertretung ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. D. h., dass wenn der/die Betriebsinhaber/-in nicht bereit ist, über Ordnungsvorschriften mit dem Betriebsrat/der Personalvertretung eine Vereinbarung abzuschließen, vom Betriebsrat oder von der Personalvertretung die Schlichtungsstelle angerufen werden kann. Der Betriebsrat/die Personalvertretung kann auch selbst bestimmte Ordnungsvorschriften im Interesse der Arbeitnehmer/-innen herbeiführen, er/sie kann auch von dem/der Betriebsinhaber/-in bereits getroffene Anordnungen beschränken, wenn er/sie der Meinung ist, dass sie den Interessen der Arbeitnehmer/-innen widersprechen.

» **Regelung über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit** (§ 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG)

Hierher fallen in erster Linie betriebliche Regelungen über die Festsetzung der Normalarbeitszeit. Der Betriebsrat/die Personalvertretung kann Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer der Arbeitspausen mitbestimmen.

Nur allgemeine Regelungen der Arbeitszeit sind Gegenstand einer „erzwingbaren Betriebsvereinbarung“, vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit kann Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (siehe unten) sein.

» **Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge** (§ 97 Abs. 1 Z. 3 ArbVG)

» **Alle mit Auszahlung und Abrechnung der Bezüge zusammenhängenden Fragen**

» **Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung** (§ 97 Abs. 1 Z. 4 ArbVG sowie § 109 Abs. 1 Z. 1–6 ArbVG)

Diese Bestimmung gilt nur in Betrieben mit 20 und mehr Arbeitnehmer/-innen. Hier kann der Betriebsrat/die Personalvertretung Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer/-innen nachteiligen Folgen von Maßnahmen erstatten.



Aus der Praxis

Es handelt sich hier um eine Betriebsvereinbarung über Angelegenheiten, die man unter den Stichwörtern „Sozialpläne“ oder „Rationalisierungsschutzabkommen“ zusammenfasst, und die gerade in Zeiten relativer Konjunkturabschwächung wichtig sind. Alle diese Veränderungen greifen tief in das Leben der Arbeitnehmer/-innen ein, sodass es nur recht und billig ist, dass hier der/die Betriebsinhaber/-in nicht einseitig autoritär, sondern nur einvernehmlich mit

Rechte und Pflichten



dem Betriebsrat oder der Personalvertretung vorgehen kann – oder sich im Streitfall der Entscheidung einer Schlichtungsstelle beugen muss.

Bringt nun eine Betriebsänderung, wie z. B. die Verlegung des ganzen Betriebes, die Änderung des Betriebszwecks und, um noch ein Beispiel anzuführen, die Einführung neuer Arbeitsmethoden, wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

» **Mitwirkung in betriebseigenen Einrichtungen** (§ 94 Abs. 6 ArbVG und § 95 ArbVG)

Das Gesetz gibt dem Betriebsrat oder der Personalvertretung in zwei Fällen die Möglichkeit, an betriebs- oder unternehmenseigenen Einrichtungen mitzuwirken. Es sind dies:

1. betriebliche Berufsausbildung und Schulungseinrichtungen;
2. betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen, wie z. B. Urlaubsheime, betriebliche Freizeitanlagen, Werkküchen, aber auch Heiratsbeihilfen.

Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat also das Recht, an der Verwaltung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen und der Verwaltung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen.

Keinen Einfluss hat der Betriebsrat/die Personalvertretung auf die Frage der Errichtung einer solchen Einrichtung und ihrer Rechtsform. Für den Betriebsrat oder die Personalvertretung besteht auch die Möglichkeit, die Auflösung einer Einrichtung der betrieblichen Bildung, Schulung oder Wohlfahrt zu beanspruchen: Die Auflösung kann binnen 4 Wochen bei Gericht angefochten werden. Bei Wohlfahrtseinrichtungen hat der Betriebsrat/die Personalvertretung die Möglichkeit einer Beanspruchung nur bei finanzieller Beteiligung.

» **Die Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln** (§ 97 Abs. 1 Z. 6 ArbVG)

Es können z. B. folgende Angelegenheiten im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden:

1. Vorschriften über Wartung und Verwahrung von Werkzeugen
2. Benützungsvorschriften für betriebliche Einrichtungen wie z. B. Waschräume, Parkplätze, Freizeiträume
3. Benützungsrechte für Dienstautos und Diensttelefone

Durch eine Betriebsvereinbarung über die zweckentsprechende Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln soll Klarheit über die Pflichten der Arbeitnehmer/-innen geschaffen werden.

» **Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer/-innen durch Nachtschichtarbeit oder Nachtschicht-Schwerarbeit, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten** (§ 97 Abs. 1 Z. 6a ArbVG)

Mit diesem Tatbestand wurde die Möglichkeit geschaffen, dass der Betriebsrat/die Personalvertretung entlastende Maßnahmen, wie z. B. eine Verkürzung der Arbeitszeit, eine Erleichterung während der Nachtschicht, wie die Bereitstellung von warmen Speisen und Getränken, oder erhöhte Pausenansprüche, für diese Arbeitnehmer/-innengruppen vereinbart oder, wenn der/die Arbeitgeber/-in nicht einwilligt, erzwingt.

- **Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmer/-innen**, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind. Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat im Zusammenhang mit der (beabsichtigten) Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte nicht nur das Recht auf Information und Beratung, sondern kann auch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung verlangen. In dieser kann z. B. Folgendes geregelt werden: die Höchstdauer der Beschäftigung, Quotenregelung und eine nähere Ausgestaltung der Informations- und Beratungsrechte.

Rechte und Pflichten

4. Nachfolgende Angelegenheiten können nur freiwillig geregelt werden

Alle oben angeführten Angelegenheiten der erzwingbaren Betriebsvereinbarung (vgl. § 97 Abs. 1–6a) können, im Falle einer Einigung beider Vertragspartner, auch freiwillig in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Folgende Angelegenheiten können aber insbesondere freiwillig geregelt werden (§ 97 Abs. 1 Z. 7–25 ArbVG):

» **Vergabe von Werkwohnungen** (§ 97 Abs. 1 Z. 7 ArbVG sowie § 103 ArbVG)

Die Bestimmung gilt nur für Betriebe, in denen dauernd mindestens 50 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind. Derartige Betriebsvereinbarungen, wie z. B. über das Benützungsentgelt für Werkwohnungen oder bestimmte Qualitätsmerkmale der Wohnungen, können weder erzwungen werden, noch sind einseitige Maßnahmen des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin dem Vetorecht unterworfen.

» **Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen** (§ 97 Abs. 1 Z. 8 ArbVG)

Allgemeine Vorschriften über diesen Bereich sind im Arbeitnehmer/-innenschutzgesetz, in der allgemeinen Arbeitnehmer/-innenschutzverordnung und in speziellen Verordnungen enthalten. Nach § 89 ArbVG hat der Betriebsrat/die Personalvertretung das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer/-innen des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Die in diesen Vorschriften aufgestellten Grundsätze oder Mindestnormen können durch Betriebsvereinbarung konkretisiert werden. Es handelt sich hier um über diese Mindestnormen hinausgehende Maßnahmen.

» **Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung** (§ 97 Abs. 1 Z. 9 ArbVG)

Unter dem Begriff „menschengerechte Arbeitsgestaltung“ kann die Gestaltung der Arbeitsräume, Arbeitsgeräte, aber auch Fragen des Betriebsklimas und der

Menschenführung verstanden werden. Hier kann der Betriebsrat/die Personalvertretung auch Vorschläge in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung erstellen.

» **Grundsätze des Urlaubsverbrauchs** (§ 97 Abs. 1 Z. 10 ArbVG)

Nach dem Urlaubsrecht ist die Festsetzung des Urlaubstermins Gegenstand einer individuellen Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitgeber/-in und dem/der Arbeitnehmer/-in: *Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren* (§ 4 Abs. 1 UrIG).

Unter „Grundsätze des Urlaubsverbrauchs“ sind lediglich allgemeine Fragen zu verstehen, die mit dem Urlaub in Zusammenhang stehen. Betriebsinhaber/-in und Betriebsrat/Personalvertretung können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die „allgemeine Ordnung“ des Urlaubsverbrauchs vereinbaren, nicht aber die Festsetzung konkreter Urlaubstermine. Zum Beispiel: Die Feststellung einer bestimmten Mindestbesetzung für jede Abteilung auch in der Urlaubszeit, Vorrang von Eltern schulpflichtiger Kinder bei der Urlaubskonsumation während der Ferien.

» **Entgeltfortzahlung bei Teilnahme an der Betriebsversammlung** (§ 97 Abs. 1 Z. 11 ArbVG sowie § 47 Abs. 1 ArbVG; § 15 Abs. 1 PBVG; § 13 Abs. 1 BBVG)

Wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebs-/Gruppen-/Betriebshauptversammlungen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, entsteht den Arbeitnehmern für den erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung. Ansprüche der Arbeitnehmer auf Fortzahlung des Entgeltes für diesen Zeitraum können, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt auch für die Vergütung von Fahrtkosten (§ 47 Abs. 1 ArbVG; § 15 Abs. 1 PBVG; § 13 Abs. 1 BBVG).

Rechte und Pflichten

» **Auslagersatz und Aufwandsentschädigung** (§ 97 Abs. 1 Z. 12)

Aufwandsersätze, wie z. B. Diäten und Kilometergeldpauschalen, können ebenso inhaltlich festgelegt werden, wie auch formelle Angelegenheiten, z. B. Verrechnungszeiträume für Aufwandsentschädigungen.

» **Vorübergehende Arbeitszeitänderungen** (§ 97 Abs. 1 Z. 13 ArbVG)

Die Betriebsvereinbarungen über die regelmäßige Arbeitszeiteinteilung können erzwungen werden (siehe weiter oben: § 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG). Hier soll auf die Fälle Rücksicht genommen werden, in denen nur vorübergehend Mehrarbeit oder verkürzte Arbeitszeit geleistet wird. Die freiwilligen Betriebsvereinbarungen können z. B. folgende Angelegenheiten regeln:

1. Ausmaß von Kurzarbeit,
2. Dauer der Kurzarbeit,

über die von Kurzarbeit betroffenen Abteilungen und Betriebe.

» **Betriebliches Vorschlagswesen** (§ 97 Abs. 1 Z. 14 ArbVG)

Es ist sinnvoll, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen festzulegen, nach welchen Grundsätzen Vergütungen für Neuentwicklungen und Erfindungen den Arbeitnehmer/-innen im Betrieb zustehen.

» **Jubiläumsgelder** (§ 97 Abs. 1 Z. 15 ArbVG)

Mittels einer freiwilligen Betriebsvereinbarung regelbar.

» **Gewinnbeteiligung** (§ 97 Abs. 1 Z. 16 ArbVG)

Gewinnbeteiligung kann auch einzelvertraglich festgesetzt werden.

» **Sicherung eingebrachter Gegenstände** (§ 97 Abs. 1 Z. 17 ArbVG)

Unter „eingebrachten“ Gegenständen sind alle im Besitz des/der Arbeitnehmers/-in stehenden Sachen zu verstehen. Der/die Arbeitgeber/-in hat versperrbare Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. Näheres über die Form der Verwahrung kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

- » **Betriebspensionsregelungen** (§ 97 Abs. 1 Z. 18 ArbVG) und Regelung über Pensionskassenbeitritt (§ 97 Abs. 1)

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann den Arbeitnehmer/-innen eine betriebliche Pensionsleistung zugesichert werden.

- » **Betriebliches Beschwerdewesen** (§ 97 Abs. 1 Z. 20 ArbVG sowie § 37 Abs. 2 ArbVG; § 6 Abs. 2 PBVG; § 4 Abs. 2 BBVG)

Die Arbeitnehmer können Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen beim Betriebsrat/bei der Personalvertretung, bei jedem seiner Mitglieder und beim Betriebsinhaber vorbringen (§ 37 Abs. 2 ArbVG; § 6 Abs. 2 PBVG; § 4 Abs. 2 BBVG). Nähere Einzelheiten und das Verfahren zur Ausübung des Beschwerderechts können durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- » **Entgeltfortzahlungsansprüche** (§ 97 Abs. 1 Z. 21 ArbVG)

Die Entgeltfortzahlungsansprüche der Arbeitnehmer/-innen sind in der Regel durch Gesetz und Kollektivvertrag geregelt. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann insoweit Regelungen treffen als sie günstiger für den/die Arbeitnehmer/-in als Gesetz und Kollektivvertrag ist.

- » **Regelungen über Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (§ 97 Abs. 1 Z. 22 ArbVG)

Auch hier sind Kündigungsfristen für Arbeitnehmer/-innen in Gesetz und Kollektivvertrag geregelt. Freiwillige Betriebsvereinbarungen können für den/die Arbeitnehmer/-in günstigere Fristen festlegen.

- » **Feststellung der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches für den Betrieb** (§ 97 Abs. 1 Z. 23 ArbVG)

Es handelt sich hierbei um die durch Betriebsvereinbarung zulässige Klarstellung der Kollektivvertragsangehörigkeit (vgl. § 9 Abs. 3 ArbVG).

- » **Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen** (§ 97 Abs. 1 Z. 25 ArbVG)

- » **Mitarbeitervorsorgekassen** (§ 97 Abs. 1 Z. 1b und Z. 2b)

Rechte und Pflichten

Und schließlich können in einer **„freien“ Betriebsvereinbarung**

freiwillige Sozialleistungen (betriebliche Versorgungsleistungen, Essenzuschüsse, Zuschüsse zu den Kosten eines Betriebsausfluges, Krankengeldzuschüsse, Preisnachlässe bei Einkäufen beim/bei der Arbeitgeber/-in, Privatnutzung von Firmenfahrzeugen und weitere div. Zulagen und Zuschläge) geregelt werden.

Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Durch die Verweisungsbestimmungen des § 72 PBVG und § 69 BBVG ist die Mitwirkung in personellen Angelegenheiten analog dem ArbVG geregelt. Personelle Angelegenheiten sind also diejenigen, die die Beschäftigten individuell und unmittelbar treffen. Die Mitwirkungsrechte in personellen Angelegenheiten beziehen sich, im Gegensatz zu denen in sozialen Angelegenheiten, auf einzelne Arbeitnehmer/-innen und deren individuelle Rechtsposition. Bei den personellen Angelegenheiten sind die Mitwirkungsrechte in den meisten Fällen auf Anhörungs- und Zustimmungsverweigerungsrechte beschränkt. Teilweise, wie z. B. bei der Personalplanung, existieren auch nur Beratungsrechte.

Die Mitwirkungsrechte kommen dem Betriebsrat/der Personalvertretung in folgenden Angelegenheiten zu:

1. **Einstellung**
2. **bei der Bestellung der betriebseigenen betriebsärztlichen Betreuung und des Leiters des sicherheitstechnischen Dienstes**
3. **Feststellung von Leistungsentgelten im Einzelfall**
4. **Versetzung**
5. **Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall**
6. **Vergabe von Werkwohnungen**
7. **Beförderung**
8. **Kündigung**

9. Entlassung

10. Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses

Der **zwingenden Zustimmung** des Betriebsrats oder der Personalvertretung bedürfen:

1. Die Feststellung von Leistungslöhnen im Einzelfall (§ 100 ArbVG; vgl. auch § 96 Abs. 1 Z. 4 ArbVG). Wenn keine Betriebsvereinbarung über Entgelte im Sinne des § 96 ArbVG abgeschlossen werden kann (vgl. *Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten*), können auch für einzelne Arbeitnehmer/-innen oder geleistete Arbeiten, wenn zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in keine Einigung erzielt wurde, solche Entgelte nur mit Zustimmung des Betriebsrates/der Personalvertretung geleistet werden.

2. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102 ArbVG; vgl. auch § 96 Abs. 1 Z. 1 ArbVG). Disziplinarmaßnahmen sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung rechtswirksam. Voraussetzung ist jedoch eine Betriebsvereinbarung oder eine kollektivvertragliche Regelung (vgl. auch *Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten*).

3. Die dauernde Versetzung eines/einer Arbeitnehmer/-in auf einen anderen Arbeitsplatz, die mit einer Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist (§ 101 ArbVG):

Die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat oder der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrats oder der Personalvertretung. Erteilt der Betriebsrat oder die Personalvertretung die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des Gerichtes ersetzt werden.

Umgekehrt kann eine dauernde und die Entgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen verschlechternde Versetzung auch dann nicht rechtswirksam werden, wenn zwar der/die Arbeitnehmer/-in zustimmt, diese vielleicht sogar selbst

Rechte und Pflichten

verlangt, aber der Betriebsrat oder die Personalvertretung die Zustimmung verweigert. Der/die Arbeitgeber/-in ist also auf den Betriebsrat/die Personalvertretung angewiesen, wenn er/sie reibungslos seine/ihre personellen Einzelmaßnahmen durchsetzen will.

Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kann z. B. sein:

- a) Versetzung vom Fünftagewochenbetrieb in den Sechstagewochenbetrieb
- b) Versetzung vom Tagdienst in den Zweischichtdienst
- c) Versetzung mit Wegfall diverser Zuschläge

4. Kündigungen und Entlassungen (§ 105 ArbVG und § 106 ArbVG)

Kündigung:

Zu den wichtigsten Mitwirkungsrechten des Betriebsrats oder der Personalvertretung in Personalangelegenheiten gehört der allgemeine Kündigungsschutz- und Entlassungsschutz.

Grundsätzlich gilt: Vor jeder Kündigung muss der/die Betriebinhaber/-in den zuständigen Betriebsrat (Arbeiter-Angestellten-Gemeinsam-Betriebsrat/Personalvertretung) oder die Personalvertretung verständigen. Wenn der Betriebsrat/die Personalvertretung nicht verständigt wird, ist die Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht. Die Verständigung muss keine besondere Form haben, nur die Mitteilung muss klar und eindeutig sein. *Der Betriebinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat/die Personalvertretung zu verständigen, der/die innerhalb von einer Woche hiezu Stellung nehmen kann.*

Innerhalb dieser Frist hat der/die Betriebinhaber/-in mit dem Betriebsrat oder der Personalvertretung zu beraten.



Aus der Praxis

Die einwöchige Frist zur Stellungnahme beginnt am Tag der Verständigung des BR/PV Organes von der Kündigung zu laufen. Sie endet in der nächsten Woche mit Ablauf des letzten Tages, der den gleichen Namen hat wie der Tag, an dem die Frist zu laufen begonnen hat.

Der Betriebsrat/PV wird am Dienstag einer Woche von der Kündigungsabsicht verständigt. Die Einwochenfrist endet daher am Dienstag der darauffolgenden Woche um 24:00.

Innerhalb dieser Frist kann nun der Betriebsrat/die Personalvertretung:

- a) Der Kündigung zustimmen: Der/die Arbeitnehmer/-in kann nicht anfechten.
- b) Die Kündigung anfechten: In diesem Fall ist der/die Betriebsinhaber/-in dennoch berechtigt zu kündigen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin kann der Kündigung dennoch widersprochen werden, wenn diese ausgesprochen wurde aus einem im § 105 Abs. 3 ArbVG genannten Gründen wie z. B. wegen der Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin zur Gewerkschaft, wegen seiner/ihrer Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson oder weil die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist.
Wenn der Betriebsrat/die Personalvertretung dem Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nach einer Anfechtung nicht nachgibt, dann kann der/die Arbeitnehmer/-in innerhalb von zwei Wochen nach Verständigung des Betriebsrats oder der Personalvertretung von der erfolgten Kündigung selbst anfechten. Wenn der Betriebsrat oder die Personalvertretung aber bereits angefochten hat, so kann der/die Arbeitnehmer/-in nicht mehr selbst anfechten.
- c) Die Überlegensfrist verstreichen lassen: Der Betriebsrat/die Personalvertretung gibt also in der geplanten Frist keine Stellungnahme ab. In diesem Fall ist der/die betroffene Arbeitnehmer/-in berechtigt, die Kündigung innerhalb einer Woche ab Zugang anzufechten.

Rechte und Pflichten



Aus der Praxis

„Sozial ungerechtfertigt“ bedeutet:

„Sozial ungerechtfertigt“ ist eine Kündigung, wenn der Arbeitnehmer bereits sechs Monate im mindestens 20 Arbeitnehmer/-innen beschäftigenden Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, wie z. B., dass dem/der Arbeitnehmer/-in aufgrund persönlicher Verhältnisse oder aus Mangel an Arbeitsplätzen Arbeitslosigkeit droht. Es genügen auch geringfügigere soziale Verschlechterungen für den/die Arbeitnehmer/-in, um eine Anfechtung zu rechtfertigen, Sorgepflichten für Ehepartner und Kinder sind zu berücksichtigen.

Durch einen Sozialvergleich soll verhindert werden, dass im Falle von betrieblich notwendigen Kündigungen der/die Betriebsinhaber/-in jene Arbeitnehmer/-innen kündigt, die in einer sozial schwierigeren Situation sind als andere Arbeitnehmer/-innen des Betriebes.

Die Regelung kommt dann zum Tragen, wenn der Betriebsrat/die Personalvertretung gegen die Kündigungsabsicht ausdrücklich Widerspruch erhoben hat. Hat der Betriebsrat/die Personalvertretung zwar widersprochen, die Anfechtung der Kündigung dann aber dem/der Arbeitnehmer/-in selbst überlassen, so kann dennoch ein Sozialvergleich durchgeführt werden. Wenn allerdings kein Betriebsrat/keine Personalvertretung vorhanden ist, so kann ein Sozialvergleich nicht ange stellt werden.



§ 107 ArbVG:

In Betrieben, in denen Betriebsräte/Personalvertreter zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung oder Entlassung diese bei Gericht anfechten.

Entlassung:

Der/die Betriebsinhaber/-in hat den Betriebsrat oder die Personalvertretung auch von jeder Entlassung unverzüglich zu benachrichtigen und innerhalb von drei Ar-

beitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrats oder der Personalvertretung mit diesem die Entlassung zu beraten (§ 106 Abs. 1 ArbVG). Hat der Betriebsrat/die Personalvertretung innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden (§ 106 Abs. 2 ArbVG).

Einvernehmliche Lösung (§ 104a Abs. 1 und 2 ArbVG):

Arbeitsverhältnisse können jederzeit im Einvernehmen gelöst werden. Diese als „einvernehmliche Lösung“ bezeichnete Beendigung des Dienstverhältnisses bedarf zu ihrer Gültigkeit auch der Einhaltung von Formvorschriften. Laut ArbVG kann eine solche einvernehmliche Auflösung erst nach Ablauf von zwei Arbeitstagen rechtswirksam vereinbart werden, wenn der/die Arbeitnehmer/-in vor der Vereinbarung einer solchen nachweislich den Wunsch äußert, sich mit dem Betriebsrat oder der Personalvertretung zu beraten.

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmer/-innen (§ 99 Abs. 1–5 ArbVG)

Bei der Einstellung von neuen Arbeitnehmer/-innen ist dem Betriebsrat oder der Personalvertretung ein Informationsrecht über den künftigen Bedarf an Personal und über freiwerdende Stellen eingeräumt. Er hat auch ein Vorschlagsrecht zur innerbetrieblichen Stellenausschreibung:

Der Betriebsrat/die Personalvertretung ist also berechtigt, dem/der Betriebsinhaber/-in die Besetzung eines vakanten Arbeitsplatzes vorzuschlagen. Auch kann der Betriebsrat/die Personalvertretung die Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle anregen. Der/die Betriebsinhaber/-in ist jedoch nicht verpflichtet, den vom Betriebsrat oder von der Personalvertretung vorgeschlagenen Kandidaten zu akzeptieren. Desselben besteht keine Bindung an die aufgrund der Ausschreibung einlangenden Bewerbungen.

Sobald ihm/ihr selbst bekannt, hat der/die Betriebsinhaber/-in die Zahl der aufzunehmenden Arbeitnehmer/-innen, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze dem Betriebsrat oder der Personalvertretung bekannt zu geben.

Rechte und Pflichten

Dementsprechend hat die Information und Beratung über geplante Einstellungen also grundsätzlich schon vor dem tatsächlichen Beschäftigungsbeginn stattzufinden.

Auch im Fall der Überlassung von Arbeitskräften kommt dem Betriebsrat oder der Personalvertretung ein Informationsrecht zu. Die Information hat vor der Aufnahme der Beschäftigung zu erfolgen. Auf Verlangen des Betriebsrats oder der Personalvertretung ist hierzu eine Beratung durchzuführen.

Daneben gibt es noch personelle Maßnahmen, die im Bereich der Personalplanung angesiedelt und damit eher den wirtschaftlichen Angelegenheiten zuzuordnen sind. Gemeint sind diejenigen Überlegungen, die feststellen, welcher personelle Bedarf in Zukunft bestehen wird, und wie dieser zu decken ist.



§ 98 ArbVG:

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat/die Personalvertretung über den künftigen Bedarf an Arbeitnehmern und die in Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

Unter „Bedarf an Arbeitnehmern“ ist sowohl die künftige Vergrößerung als auch Verringerung der Arbeitnehmer/-innenzahl zu verstehen. Der/die Betriebsinhaber/-in ist verpflichtet, den Betriebsrat oder die Personalvertretung von sich aus über die Personalentwicklung und Personalplanung zu informieren. Der Betriebsrat/die Personalvertretung kann zwar nach § 90 ArbVG selbst Vorschläge zur Personalplanung machen, allerdings ist der/die Betriebsinhaber/-in an derartige Vorschläge rechtlich nicht gebunden.

Mitwirkung bei Beförderungen (*§ 104 Abs. 1 und 2 ArbVG*)

Der/die Betriebsinhaber/-in hat den Betriebsrat oder die Personalvertretung bei allen Formen von Verwendungsänderung zu informieren und auf sein Verlangen hin mit ihm zu beraten. Verwendungsänderungen können Beförderungen sein. Unter Beförderung wird jede Anhebung der Verwendung im Betrieb verstanden, die mit einer Erhöhung des Entgelts verbunden ist – und jede Versetzung von Arbeitnehmer/-innen, die keine Verschlechterung der materiellen oder sonstigen Arbeitsbedingungen mit sich bringt.

Mitwirkung bei der Vergabe von Werkwohnungen (§ 103 ArbVG):

Der/die Betriebsinhaber/-in trifft die Verpflichtung, dem Betriebsrat oder der Personalvertretung die beabsichtigte Vergabe einer solchen Werkwohnung ehestmöglich mitzuteilen. Auf Verlangen des Betriebsrates/der Personalvertretung ist mit diesem/dieser zu beraten.

Mitwirkung bei der Bestellung der betriebseigenen betriebsärztlichen Betreuung und des Leiters des sicherheitstechnischen Dienstes (§ 99a ArbVG):

Ohne Verständigung und/oder Beratung mit dem Betriebsrat oder der Personalvertretung ist die Einstellung des Leiters des sicherheitstechnischen Dienstes und eines Leiters einer eigenen betriebsärztlichen Betreuung rechtsunwirksam.

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Im übertragenen Sinne ist durch die Bestimmungen des § 72 PBVG und § 69 BBVG die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten analog dem ArbVG geregelt.

Durch die Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft in wirtschaftlichen Angelegenheiten kann sich diese an den Entscheidungsprozessen, betreffend die Führung eines Unternehmens oder Konzerns, beteiligen. Diese Teilhabe an unternehmerischen Entscheidungen greift unmittelbar in die Verfügungsgewalt des Eigentümers oder der Eigentümerin über den Betrieb oder das Unternehmen ein. Aufgrund des Eingriffes in das Eigentum des/der Unternehmer/-in sind die Mitwirkungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten zumeist mit geringeren Intensitäten ausgestattet als die Mitwirkungsrechte in personellen und sozialen Angelegenheiten.

In § 108 Abs. 1–4 ArbVG wird der/die Betriebsinhaber/-in verpflichtet, den Betriebsrat oder die Personalvertretung über nahezu sämtliche wirtschaftliche Vorgänge im Betrieb zu informieren. Das umfasst die wirtschaftliche Lage des Betriebes, die Produktionsdaten, den Auftragsstand, den Absatz sowie geplante Invest-

Rechte und Pflichten

titions- und Rationalisierungsmaßnahmen. Zudem ist der/die Betriebsinhaber/-in verpflichtet, sich auf Wunsch des Betriebsrats oder der Personalvertretung mit diesem zu beraten und seine Vorschläge anzuhören. Der/die Betriebsinhaber/-in ist auch verpflichtet, dem Betriebsrat oder der Personalvertretung unaufgefordert eine Abschrift des Jahresabschlusses zukommen zu lassen.



Aus der Praxis

Die wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der/die Unternehmer/-in den Betriebsrat/die Personalvertretung zu unterrichten hat, sind weit zu verstehen, zum Beispiel:

- 1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens,*
- 2. die Produktions- und Absatzlage,*
- 3. das Produktions- und Investitionsprogramm,*
- 4. Rationalisierungsvorhaben,*
- 5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,*
- 6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen,*
- 7. die Verlegung von Betrieben oder von Betriebsteilen,*
- 8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder von Betrieben,*
- 9. die Änderung von Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks,*
- 10. sonstige Vorgänge oder Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer/-innen des Unternehmens wesentlich berühren können.*

Die Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten sind in Reichweite und Umfang am schwächsten ausgeprägt. Häufig flüchten sich deshalb Arbeitgeber/-innen in das Argument, eine Maßnahme sei lediglich wirtschaftlicher, nicht aber auch sozialer Natur.



Der Betriebsrat/die Personalvertretung muss dies nun beurteilen. Er entscheidet, ob er sich mit der Unterrichtung zufrieden gibt, oder ob er weiter gehende Rechte in Anspruch nehmen will.

Es ist zu bedenken, dass einzelne vom/von der Arbeitgeber/-in geplante oder bereits begonnene Maßnahmen mehrere Bereiche der Beteiligungsrechte – und damit unterschiedliche Ebenen der Mitbestimmung – berühren können, zum Beispiel:

Die Einführung von Gruppenarbeit ist zweifelsohne die Einführung einer neuen Arbeitsmethode und damit eine wirtschaftliche Angelegenheit. D. h. jedoch nicht, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats oder der Personalvertretung begrenzt wären. Zwar ist in wirtschaftlichen Fragen in unserer Wirtschafts- und Rechtsordnung die unternehmerische Freiheit vorherrschend. Dem Betriebsrat/der Personalvertretung sind daher nur geringe Rechte eingeräumt. Für ihn/sie kommt es aber darauf an zu ermitteln, ob die Maßnahme im Einzelfall vielleicht auch Bezüge zu dem Bereich der sozialen Angelegenheiten hat und deshalb ein stärkeres Mitbestimmungsrecht besteht.

Die Firma XY plant beispielsweise die Einführung von Gruppenarbeit. Hierzu informiert sie den Betriebsrat/die Personalvertretung. Gruppenarbeit wird durchgeführt, obwohl der Betriebsrat/die Personalvertretung nicht zugestimmt hat. Der Betriebsrat/die Personalvertretung muss sich aber nicht begnügen, nur einige wenige Informationen über die Planung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu erhalten. Denn Gruppenarbeit betrifft nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen, sondern auch der sozialen Angelegenheiten. Insbesondere ist der Bereich der betrieblichen Lohngestaltung, der Ordnung des Betriebes, der Festlegung von Pausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage betroffen.

Rechte und Pflichten

Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 109 Abs. 1–3 ArbVG)

Es werden im Arbeitsverfassungsgesetz einige Formen der Betriebsänderung angeführt, zum Beispiel:

1. die Stilllegung eines Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Verlegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile;
3. der Zusammenschluss mit anderen Betrieben;
4. Rationalisierungsvorhaben;
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden.

Die Mitwirkung des Betriebsrats oder der Personalvertretung bei Betriebsänderungen ist mehrstufig. Das Gesetz sieht zunächst ein Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrats oder der Personalvertretung vor. Darüber hinaus kann dieser/diese dem/der Betriebsinhaber/-in Vorschläge unterbreiten.

Wie weiter oben (vgl. Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten) dargestellt, besteht in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind, die Möglichkeit zum Abschluss eines Sozialplanes im Zusammenhang mit den sich aus einer Betriebsänderung für die Arbeitnehmerschaft ergebenden Nachteilen. Dieser kann z. B. erhöhte Abfertigungen bei Kündigungen, Wiedereinstellungsklauseln oder den Verzicht auf weitere Umstrukturierungsmaßnahmen vorsehen. Kommt ein solcher Sozialplan nicht zustande besteht für beide Parteien die Möglichkeit zur Anrufung einer Schlichtungsstelle.

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung:

Sind in einem Betrieb mehr als 200 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt, kann der Betriebsrat/die Personalvertretung gegen Betriebsänderungen oder andere wirtschaftliche Maßnahmen, sofern sie wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer/-innen mit sich bringen, innerhalb dreier Tage nach Kenntnisnahme Einspruch erheben.

Bezieht sich der Einspruch auf eine geplante Stilllegung, kommt ihm für vier Wochen vom Tage der Information an den Betriebsrat/die Personalvertretung an

aufschiebende Wirkung zu. Kommt innerhalb einer Woche nach Erhebung des Einspruches keine Einigung zustande kann eine der beiden Parteien eine von den Kollektivvertragsparteien paritätisch zu besetzende Schlichtungskommission anrufen (§ 111 Abs. 1–5 ArbVG).

Anrufung der staatlichen Wirtschaftskommission:

Sind in einem Betrieb mehr als 400 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt, kann der Betriebsrat/die Personalvertretung gegen Betriebsänderungen oder andere wirtschaftliche Maßnahmen, sofern sie wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer/-innen mit sich bringen, wenn eine Einigung der Schlichtungskommission innerhalb zweier Wochen nicht zustande kommt, bei der staatlichen Wirtschaftskommission Einspruch erheben. In bestimmten Fällen kann auch über den ÖGB die staatliche Wirtschaftskommission angerufen werden (§ 112 Abs. 1–4 ArbVG).

Mitwirkung im Aufsichtsrat (*§ 110 Abs. 1–8 ArbVG*)

In Aktiengesellschaften ist für je zwei nach dem Aktiengesetz bestellte Mitglieder des Aufsichtsrates ein Mitglied aus dem Kreis der Betriebsrats-/Personalvertretungsmitglieder in den Aufsichtsrat zu entsenden. Diese haben dieselben Rechte und Pflichten wie die anderen Aufsichtsratsmitglieder, lediglich hinsichtlich der Bestellung von Vorstandmitgliedern sowie des/der Aufsichtsratsvorsitzenden und seines/ihrer Stellvertreter/-in gelten gesonderte Abstimmungsmodalitäten.

Weitere Befugnisse von Betriebsrat und Personalvertretung

Neben den im ArbVG aufgezählten Befugnissen werden den Betriebsräten/-innen/Personalvertretern/-innen auch durch andere Gesetze Befugnisse übertragen:

1. Kontrolle des Arbeitszeitgesetzes:

Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass bei einer Gesamtdauer der Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden diese durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen ist. An Stelle einer halbstündigen Ruhepause können auch, wenn es im Interesse der Arbeitnehmer/-innen des Betriebs liegt oder wenn die Notwendigkeit aus betrieblichen Gründen gegeben ist, zwei Ruhe-

Rechte und Pflichten

pausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten gewährt werden. Ein solche von der allgemeinen Regelung abweichende Pausenregelung ist aber nur mit Zustimmung des Betriebsrats/der Personalvertretung zulässig (§ 11 Abs. 2 AZG).

Nach § 15 PTSG Sonderbestimmungen ist das AZG nicht für alle im Bereich der Organe des PBVG anwendbar.

2. Kontrolle des Behinderteneinstellungsgesetzes:

Der Betriebsrat/die Personalvertretung ist verpflichtet, die Behindertenvertrauenspersonen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und ihnen die erforderlichen Auskünfte zu geben (§ 22a Abs. 7 BeinstG; § 53 PBVG; § 51 BBVG).

3. Unfallschutzunterweisung nach § 24 Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz:

Die Jugendlichen sind bei Dienstantritt vom/von der Betriebsinhaber/-in auf die im Betrieb bestehenden besonderen Unfallgefahren aufmerksam zu machen und dementsprechend zu unterweisen. Den Unterweisungen ist nach § 24 Abs. 2 KJBG u. a. ein Mitglied des Betriebsrats/der Personalvertretung beizuziehen.

4. Anwendung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes:

§ 18 Abs. 3 ASchG: Der Betriebsrat/die Personalvertretung hat darauf zu achten, dass sich der/die Arbeitgeber/-in bei der Durchführung der sich aus dem ASchG ergebenden Aufgaben, wie z. B. der Einrichtung der Sicherheitsvertrauenspersonen, des betriebsärztlichen Dienstes bedient und deren Tätigkeit fördert.

Gemäß § 20 ASchG sind in jedem Betrieb, in dem regelmäßig mehr als 11 AN beschäftigt werden, SVP vom/von der Arbeitgeber/-in mit Zustimmung des Betriebsrates/der Personalvertretung zu bestellen.

5. Führung der Aufzeichnungen nach Bauarbeiter-Urlaubsgesetz:

Dem Betriebsrat/der Personalvertretung ist auf Verlangen Einsicht in die für die Berechnung des Zuschlages maßgeblichen Lohnaufzeichnungen zu gewähren. Ebenso ist der Betriebsrat/die Personalvertretung berechtigt, die Ein-

haltung der Verpflichtung zur Führung von Urlaubsaufzeichnungen (§ 7 Abs. 7 BauArbUrlG sowie § 8 Allgemeines Urlaubsgesetz) zu überwachen und in diese Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen.

6. Anwendung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes:

Nach § 5 Abs. 1 Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz hat der/die Arbeitgeber/-in vor der Entscheidung über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung an einzelnen Tagen einzustellen, fortzuführen oder wiederaufzunehmen ist, den Betriebsrat/die Personalvertretung anzuhören.

Zusammenfassung

Im übertragenen Sinne sind durch die Bestimmungen des § 72 PBVG und § 69 BBVG die Mitwirkungsrechte analog dem ArbVG geregelt. Bei der Betrachtung der Befugnisse der Arbeitnehmerschaft ist zu beachten, dass im Unterschied zum ArbVG eine genaue Kompetenzabgrenzung (§§ 73 und 74 PBVG; §§ 70 und 71 BBVG) eine andere Verteilung der Mitwirkungsrechte zwischen den einzelnen Organen vorsieht.

Rechte und Pflichten

Maßnahme	Mitwirkungsrecht						
	Information	Beratung	Vorschlag	zwingend	ersetzbar	erzwingbar	freiwillig
§ 94 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
§ 95 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
§ 96 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
§ 96a ArbVG	<input type="checkbox"/>						
§ 97 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
§ 98 ArbVG	<input type="checkbox"/>						
§ 99 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
§ 99a ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
§ 100 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
§ 101 ArbVG	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
§ 102 ArbVG	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
§ 103 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
§ 104 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
§ 104a ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
§ 105 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
§ 106 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
§ 108 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
§ 109 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
§ 111 ArbVg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
§ 112 ArbVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Zu den Autoren

Gottfried W. Sommer, ÖGB Sekretär

Patrick Stockreiter, GPF Sekretär

