

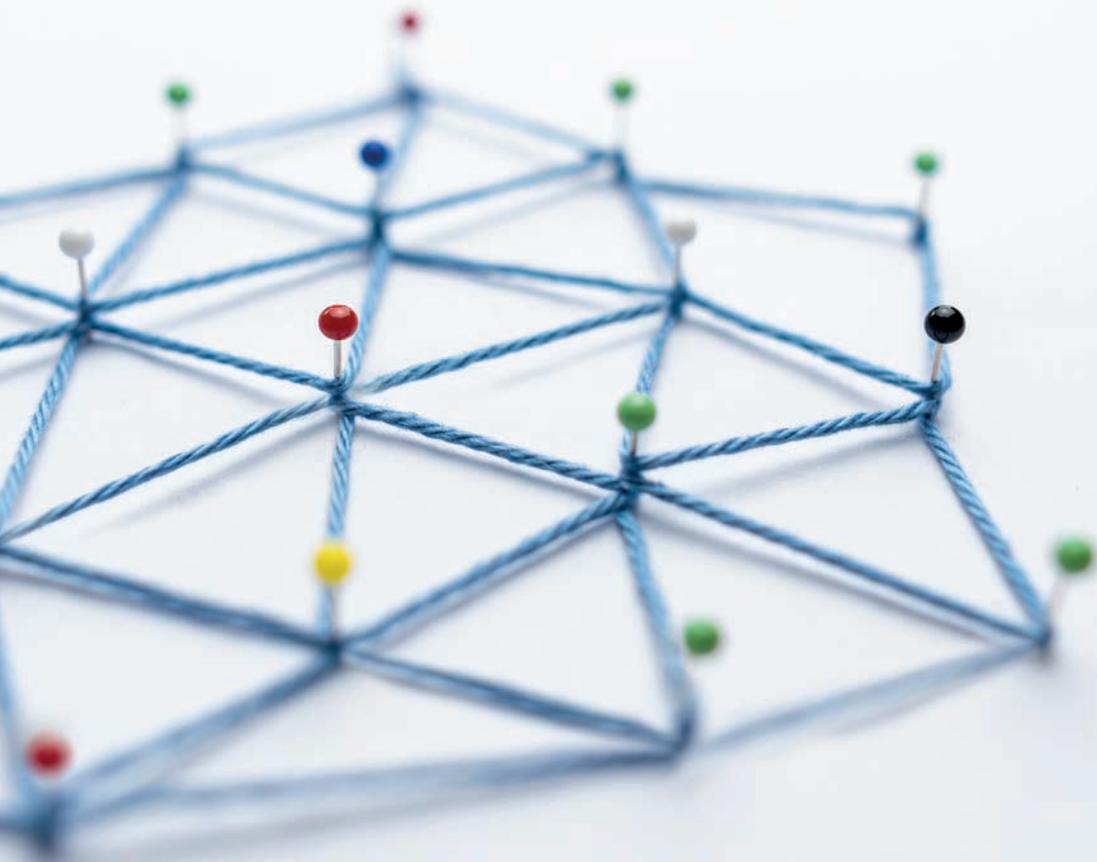
Walter Gagawczuk

Betriebsverfassung 1

Grundlagen der betrieblichen Interessenvertretung

2a

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 2A

Betriebsverfassung 1
Grundlagen der betrieblichen
Interessenvertretung

Walter Gagawczuk

Betriebsverfassung 1

Grundlagen der betrieblichen Interessenvertretung

VOGB

AK

ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

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

Rechtsstand: Dezember 2024

Stand: Dezember 2024

Nachdruck: Dezember 2025

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2025 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

| | | |
|------|--|----|
| 1 | Entwicklung und Rechtsgrundlagen | 6 |
| 2 | Grundsätze der betrieblichen Interessenvertretung | 8 |
| 2.1 | Zusammenarbeit Betriebsrat – Gewerkschaft (Arbeiterkammer) | 9 |
| 3 | Geltungsbereich | 10 |
| 3.1 | Arbeitnehmerbegriff | 12 |
| 4 | Organe der ArbeitnehmerInnenschaft | 14 |
| | Betrieb – Unternehmen – Konzern | 14 |
| 4.1 | Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)-versammlung | 16 |
| 4.2 | Betriebsrat | 22 |
| 4.3 | RechnungsprüferInnen des (Zentral-)Betriebsratsfonds | 28 |
| 4.4 | Betriebsausschuss | 29 |
| 4.5 | Betriebsräteversammlung | 31 |
| 4.6 | Zentralbetriebsrat | 31 |
| 4.7 | Konzernvertretung | 33 |
| 4.8 | Jugendversammlung | 35 |
| 4.9 | Jugendvertrauensrat | 35 |
| 4.10 | Jugendvertrauensräteversammlung | 38 |
| 4.11 | Zentraljugendvertrauensrat | 38 |
| 4.12 | Konzernjugendvertretung | 39 |
| 4.13 | Europäische Betriebsverfassung | 39 |
| | Endnoten | 50 |
| | Zum Autor | 51 |

Entwicklung und Rechtsgrundlagen

Die ersten Meilensteine auf dem Weg einer organisierten ArbeitnehmerInnenbewegung im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen, um mehr soziale Gerechtigkeit und Mitbestimmung in den Betrieben, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft waren die Einführung des Betriebsrätegesetzes 1919, das Gesetz über die Errichtung der Einigungsämter und über kollektive Arbeitsverträge 1920 sowie das Arbeiterkammergesetz 1920.

- Mit der Änderung der Staatsform in den 1930er-Jahren und der **nationalsozialistischen Gewaltherrschaft** wurden systematisch die **Rechtsgrundlagen einer demokratischen Interessenvertretung abgeschafft**.
- Nach Wiedererrichtung der österreichischen Rechtsordnung nach dem Zweiten Weltkrieg setzten die Bemühungen um eine gesetzliche Regelung einer Arbeitsverfassung ein. Die ersten Schritte dazu waren die **Wiedereinführung des Arbeiterkammergesetzes 1945** und das **Kollektivvertragsgesetz 1947**.
- Das **Betriebsrätegesetz** wurde **1947** ebenfalls **neu beschlossen**. Es sah einen verstärkten Schutz der Betriebsratsmitglieder bezüglich der Erhaltung des Arbeitsplatzes und einen erweiterten Einfluss in personellen Angelegenheiten vor. Auch die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte wurden ausgebaut.

Am 1. Juli 1974 ist schließlich das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz konnten wesentliche Forderungen des ÖGB und der Fachgewerkschaften durchgesetzt werden. So wurden die Rechte der ArbeitnehmerInnen und ihrer VertreterInnen im Betrieb wesentlich erweitert und die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften bzw. Arbeiterkammern wurde rechtlich verankert.

Das **Arbeitsverfassungsgesetz** stellt einen entscheidenden Schritt zum **Ausbau der Mitbestimmung im Betrieb** dar, die im Laufe der Jahre durch Novellierungen ausgebaut und erweitert wurde.

Für die Tätigkeit des Betriebsrates bilden das Arbeitsverfassungsgesetz und die dazu erlassenen Verordnungen die rechtliche Grundlage.

Neben den **rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrates** ist aber für eine wirkungsvolle Arbeit in erster Linie die Einigkeit und **Zusammenarbeit der Mitglieder des Betriebsrates** untereinander als **Kollegialorgan** notwendig. Die Stärke der Organisation und die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen, ihren Betriebsrat zu unterstützen und seine Entscheidungen mitzutragen, schaffen ein hohes und wirkungsvolles Durchsetzungsvermögen gegenüber dem/der ArbeitgeberIn nach dem **Grundsatz** „viribus unitis“ (**Einigkeit macht stark**).

2 Grundsätze der betrieblichen Interessenvertretung

Zwischen den ArbeitnehmerInnen und dem/der **ArbeitgeberIn** eines Betriebes **besteht** ein **Interessengegensatz**: Die ArbeitnehmerInnen sind bestrebt, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, und die ArbeitgeberInnen sind an einer Gewinnmaximierung interessiert, was seine Auswirkungen darin hat, den Anteil der ArbeitnehmerInnen am wirtschaftlichen Ertrag des Unternehmens möglichst gering zu halten. Einkommen, Freizeit, Arbeitsschutz und menschenwürdige Arbeitsplatzgestaltung sind für ArbeitgeberInnen Kostenfaktoren, die ihren Gewinn schmälern.

- Diesen Gegensatz **kann** der/die **einzelne ArbeitnehmerIn** **nur wenig** oder überhaupt nicht **beeinflussen**.
- Das Arbeitsverfassungsgesetz gibt aber der **Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen** eines Betriebes die rechtliche Möglichkeit, eine Organisation zu bilden, die **mit Mitwirkungsrechten und Befugnissen ausgestattet** ist, um die oben angeführten Gegensätze zu mildern.

Aufgabe der Organe der ArbeitnehmerInnenschaft des Betriebes ist es, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

„**Ziel der Bestimmungen** über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die **Herbeiführung eines Interessenausgleichs** zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes.“

Mit dieser Erklärung drückt das Arbeitsverfassungsgesetz aus, dass im Betrieb **Interessengegensätze** bestehen, die aber **in rechtlich geordneten Bahnen ausgetragen** werden sollen. Dabei sollen die **Organe der ArbeitnehmerInnenschaft** des Betriebes (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat usw.) bei der Verwirklichung ihrer Interessensvertretungsaufgabe **im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen** (ÖGB, Fachgewerkschaften, Arbeiterkammern) vorgehen.

Die **sozialpolitische Zielsetzung des Betriebsverfassungsrechtes** ist ebenso wie im gesamten Arbeitsrecht in erster Linie der **Schutz der ArbeitnehmerInnen**.

Dieser soll **durch die Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnenschaft** gewährleistet werden. Die Agenden der Betriebsführung und die Verantwortung dafür verbleibt aber trotz der gesetzlichen Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnen beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin.

Die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbstständige Anordnungen einzugreifen. Sie haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes auszuüben.

2.1 Zusammenarbeit Betriebsrat – Gewerkschaft (Arbeiterkammer)

Zu den wesentlichen Bestimmungen, die das Arbeitsverfassungsgesetz gebracht hat, gehört die Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitgliedern und Gewerkschaften (Arbeiterkammern).

Gemäß § 39 Abs. 2 ArbVG sollen die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft des Betriebes bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaft und Arbeiterkammern) vorgehen.

- Zur Ermöglichung einer wirksamen Zusammenarbeit wird das **Zugangsrecht der Gewerkschaften (Arbeiterkammern) gesetzlich verankert.**
- Dieses Zutrittsrecht ist in allen Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat (oder ein anderes Organ der ArbeitnehmerInnenschaft) die Beratung oder Unterstützung durch die Gewerkschaft (Arbeiterkammer) im Betrieb wünscht, gegeben.
- Darüber hinaus ist den Gewerkschaften (Arbeiterkammern) nach vorheriger Verständigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch das Arbeitsverfassungsgesetz eingeräumten Befugnisse erforderlich ist.

3 Geltungsbereich

Der **II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes** enthält die **Bestimmungen über die Betriebsverfassung** und gilt grundsätzlich für **Betriebe aller Art**, mit folgenden **Ausnahmen**:

1. Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, sofern sie nicht Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände oder der Gemeinden sind;
2. die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder und Gemeinden;
3. die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten, sofern für sie die Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, gelten;
4. die privaten Haushalte.

Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische¹ oder juristische² Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen³ Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

Da der Betriebsbegriff in der Praxis immer wieder zu Auslegungsschwierigkeiten führt, sieht das Arbeitsverfassungsgesetz ein entsprechendes **Feststellungsverfahren** vor. Das Arbeits- und Sozialgericht hat aufgrund einer Klage festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Gesetzes vorliegt.

Die Klage auf Feststellung, ob ein Betrieb im gesetzlichen Sinn vorliegt, kann vom Betriebsrat, weiters von so vielen wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären (siehe dazu § 50 ArbVG), und bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses auch von der Betriebsinhaberin/vom Betriebsinhaber gestellt werden. Die Gewerkschaften und Arbeiterkammern sind ebenfalls zur Klage beim Arbeits- und Sozialgericht berechtigt.

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

- a) in der Arbeitsstätte dauernd mehr als 50 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind,
- b) die Arbeitsstätte vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt ist und
- c) die Arbeitsstätte hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die jener eines Betriebes nahekommt.

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

Die Klage auf Gleichstellung ist beim Arbeits- und Sozialgericht zu stellen. Zur Klage sind in diesem Verfahren der Betriebsrat, mindestens so viele ArbeitnehmerInnen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären (siehe dazu § 50 ArbVG), sowie die zuständige Gewerkschaft oder Arbeiterkammer berechtigt.

3 Geltungsbereich

3.1 Arbeitnehmerbegriff

Hinsichtlich des **persönlichen Geltungsbereichs** enthält das Arbeitsverfassungsgesetz einen eigenen **Arbeitnehmerbegriff**:

„Arbeitnehmer im Sinne des II. Teiles sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters.“

Für die **Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes ist es unerheblich, welcher Rechtstitel** dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegt. Es kann sogar jegliche Rechtsgrundlage fehlen. Selbst eine Person, die einen nichtigen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, ist ArbeitnehmerIn im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne. **Entscheidend** ist allein die **Tatsache der Beschäftigung**. Auch LeiharbeiterInnen sind unabhängig von der Beschäftigungsdauer nach neuerer Rechtsprechung (OGH 29.9.2020, 9 ObA 65/20d) ArbeitnehmerIn des Beschäftigerbetriebes. Arbeitsverfassungsrechtlich sind also LeiharbeiterInnen sowohl im Überlasserbetrieb als auch im Beschäftigerbetrieb ArbeitnehmerIn.

Als Arbeitnehmer gelten aber nicht:

1. in Betrieben einer juristischen Person die **Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung** der juristischen Person **berufen ist** (z. B. Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft);
2. **leitende Angestellte**, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht (darunter fallen nur Personen, die zumindest auf einem Teilgebiet der Betriebsführung echte **UnternehmerInnenfunktion** haben);
3. **Personen**, die vorwiegend **zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung** oder **Wiedereingliederung beschäftigt** werden, sofern sie nicht aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind;
4. **Personen**, die in **Vollziehung einer Haftstrafe** oder dergleichen beschäftigt werden;

5. Personen, deren **Beschäftigung** vorwiegend durch **religiöse, karitative oder soziale Motive** bestimmt ist, sofern sie nicht aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind;
6. Personen, die zu **Schulungs- und Ausbildungszwecken** kurzfristig beschäftigt werden;
7. **freie DienstnehmerInnen** (laut Rechtsprechung).

Die **ArbeitnehmerInnenschaft**, das ist die **Gesamtheit der im Betrieb beschäftigten Personen**, ist der eigentliche **Träger der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse** der gesetzlich vorgesehenen Organe, in erster Linie des Betriebsrats.

Die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft werden weder im eigenen Interesse noch im Interesse der einzelnen ArbeitnehmerInnen, sondern im Interesse der Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen tätig.

Dieses Prinzip kommt in der Konstruktion der einzelnen Mitwirkungsrechte, wie z. B. beim „allgemeinen“ Kündigungs- und Entlassungsschutz, deutlich zum Ausdruck.

Organe der ArbeitnehmerInnenschaft sind in jedem Betrieb zu bilden, in dem dauernd mindestens fünf ArbeitnehmerInnen über 16 Jahre beschäftigt werden.

Unabhängig von dieser ArbeitnehmerInnenzahl sind Organe der **Jugendvertretung** zu errichten, **wenn im Betrieb dauernd mindestens fünf jugendliche ArbeitnehmerInnen** beschäftigt werden.

Das Gesetz unterscheidet im **Organisationsrecht der ArbeitnehmerInnenschaft** nach folgenden Begriffen:

Betrieb – Unternehmen – Konzern

Auf Betriebsebene

In Betrieben, welche die **Voraussetzungen für eine Betriebsratswahl** sowohl für die **Gruppe der Arbeiter als auch** für die **Gruppe der Angestellten** erfüllen, sind folgende Organe zu bilden:

- die **Betriebshauptversammlung**;
- die **Gruppenversammlungen der Arbeiter und der Angestellten**;

- die **Wahlvorstände für die Betriebsratswahl**;
- die **Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten**;
- der **Betriebsausschuss**;
- die **Rechnungsprüfer**.

In Betrieben, welche die **Voraussetzung für eine Betriebsratswahl nur für eine Gruppe** erfüllen, sind folgende Organe zu bilden:

- die **Betriebsversammlung**;
- der **Wahlvorstand für die Betriebsratswahl**;
- der **Betriebsrat**;
- die **Rechnungsprüfer**.

Auf Unternehmensebene

Wenn ein **Unternehmen mehrere Betriebe** umfasst, die eine **wirtschaftliche Einheit** bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, sind folgende Organe zu bilden:

- der **Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl**;
- der **Zentralbetriebsrat**;
- die **Betriebsräteversammlung**;
- die **Rechnungsprüfer**.

Auf Konzernebene

In Konzernen kann eine **Konzernvertretung** (§ 88a ArbVG) gebildet werden.

Auf europäischer Ebene

- In Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen im Sinne des V. Teiles (**Europäischer Betriebsrat**, §§ 171 ff. ArbVG) ist nach Maßgabe des V. Teiles ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein Europäischer Betriebsrat zu errichten oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen zu schaffen.

- In den Unternehmen im Sinne des VI. Teiles (**Europäische Aktiengesellschaft**, §§ 208 ff. ArbVG) ist nach Maßgabe des VI. Teiles ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der ArbeitnehmerInnen zu schaffen.
- In den Unternehmen im Sinne des VII. Teiles (**Europäische Genossenschaft**, §§ 254 ff. ArbVG) ist nach Maßgabe des VII. Teiles ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der ArbeitnehmerInnen zu schaffen.
- In den Unternehmen im Sinne des VIII. Teiles (**grenzüberschreitende Verschmelzungen, Umwandlungen und Spaltungen von Kapitalgesellschaften**, §§ 258 ff. ArbVG) ist nach Maßgabe des VIII. Teiles ein besonderes Verhandlungsgremium oder ein besonderes Entsendungsgremium einzusetzen.

4.1 Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)–versammlung (§§ 41 bis 49 ArbVG)

Die Betriebsversammlung besteht aus der Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen des Betriebes. Sind in einem Betrieb sowohl mehr als fünf ArbeiterInnen als auch mehr als fünf Angestellte beschäftigt, so bildet jede dieser ArbeitnehmerInnengruppen für sich eine Gruppenversammlung; beide Gruppen zusammen bilden die Betriebshauptversammlung.

- Die **Gruppenzugehörigkeit** ist gesetzlich geregelt.
- Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält einen speziellen **betriebsverfassungsrechtlichen Angestelltenbegriff**. Demnach zählen als Angestellte im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes nicht nur jene ArbeitnehmerInnen, für die das Angestelltengesetz unmittelbar aufgrund ihrer Tätigkeit gilt, sondern auch jene, die mit dem/der ArbeitgeberIn die Anwendung des Angestelltengesetzes sowie des Angestelltenkollektivvertrags, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrags unwiderruflich vereinbart haben.

- Die Übertragung einzelner Angestelltenrechte an ArbeiterInnen oder die Ernennung zum „Werkangestellten“ ohne wesentliche Änderung der arbeitsvertraglichen Stellung begründet daher **nicht** die Zugehörigkeit zur Gruppe der Angestellten.
- **Lehrlinge**, die zu einer Angestelltentätigkeit ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der ArbeiterInnen.
- ArbeiterInnen können auch in den Angestelltenbetriebsrat gewählt werden und umgekehrt. Sie gelten dann betriebsverfassungsrechtlich als Angehörige jener ArbeitnehmerInnengruppe, die sie gewählt hat.

4.1.1 Aufgaben der Betriebsversammlung

Die Aufgaben der Betriebsversammlung sind im § 42 ArbVG aufgezählt. Es sind dies:

1. **Behandlung von Berichten des Betriebsrats und der RechnungsprüferInnen.** Die Betriebsversammlung kann zu jeder betrieblichen Angelegenheit, die in den Aufgabenbereich der Organe der ArbeitnehmerInnenschaft fällt, Stellung nehmen. Sie kann zwar dem Betriebsrat keine rechtlich verbindlichen Aufträge erteilen, jedoch unterliegt die Tätigkeit des Betriebsrats der sogenannten „politischen“ Kontrolle durch die Betriebsversammlung (nötigenfalls in Form des Enthebungsbeschlusses);
2. **Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;**
3. Beschlussfassung über die **Einhebung** und die **Höhe einer Betriebsratsumlage** sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds. Eine Betriebsratsumlage kann, muss aber nicht eingehoben werden. Fasst die Betriebsversammlung einen entsprechenden Beschluss, so hat sie zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds auch RechnungsprüferInnen zu wählen;
4. **Beschlussfassung über die Enthebung des Betriebsrats.** Dies ist eine Art Misstrauensvotum, das nur gegenüber dem ganzen Betriebsrat, nicht aber gegenüber einzelnen Betriebsratsmitgliedern ausgesprochen werden kann. Nur

in einem Sonderfall kann ein einzelnes Betriebsratsmitglied durch die Gruppenversammlung seiner Funktion enthoben werden (siehe unten);

5. Beschlussfassung über die **Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl**;
6. **Wahl der RechnungsprüferInnen**;
7. Beschlussfassung über die **Enthebung der RechnungsprüferInnen**;
8. Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeit des Betriebsrats nach Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes (§ 42 Abs. 1 Z. 8 und § 63 ArbVG).

Die **Gruppenversammlung** (der ArbeiterInnen oder der Angestellten) kann außerdem ein **Betriebsratsmitglied wegen Verlustes der Gruppenzugehörigkeit** (z. B. durch Übernahme vom Arbeiter- in ein Angestelltenverhältnis) **von seiner Mitgliedschaft zum Betriebsrat entheben**. Schließlich gehört die **Beschlussfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrats** der ArbeiterInnen und der Angestellten zu den Aufgaben der Gruppenversammlung (§§ 40 Abs. 3 und 42 Abs. 2 ArbVG).

Aufgabe der Betriebshauptversammlung ist die **Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses** (§ 42 Abs. 3 ArbVG).

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

- Der Betriebsrat (Betriebsausschuss) ist verpflichtet, in diesen regelmäßigen Betriebsversammlungen zumindest einen Tätigkeitsbericht über die vergangene Zeit zu erstatten und zur Diskussion zu stellen.
- Daneben sieht § 43 Abs. 2 ArbVG auch außerordentliche Betriebsversammlungen vor. Eine solche hat stattzufinden, wenn sie mehr als ein Drittel der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen oder ein Drittel der Betriebsratsmitglieder verlangt.

- Im Fall der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte sie fordert.

Wenn in einem Betrieb mit mindestens 20 dauernd beschäftigten ArbeitnehmerInnen kein Betriebsrat besteht oder ein bestehender Betriebsrat funktionsunfähig ist, kann die Gewerkschaft oder die Arbeiterkammer eine Betriebsversammlung einberufen (Initialzündungsrecht).

Voraussetzung dafür ist aber, dass eine Einberufung aus dem Betrieb – durch den an Lebensjahren ältesten Arbeitnehmer/die älteste Arbeitnehmerin oder mindestens so viele ArbeitnehmerInnen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind – trotz Aufforderung innerhalb von zwei Wochen nicht erfolgt.

Um vor allem in Betrieben mit großer Beschäftigtenzahl, in Schichtbetrieben oder in Betrieben, in denen aufgrund ihrer Eigenart eine gleichzeitige Anwesenheit aller ArbeitnehmerInnen nicht oder nur schwer möglich ist, die Ausübung der den ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Betriebsversammlung zustehenden Rechte zu gewährleisten, sieht das Gesetz die Abhaltung von **Betriebsversammlungen in Form von Teilversammlungen** vor. Die Entscheidung darüber obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuss). In solchen Teilversammlungen können auch Beschlüsse gefasst werden, jedoch darf jeder Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin sein/ihr Stimmrecht nur in einer der Teilversammlungen ausüben. Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen sind die in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen zu summieren.

Betriebsversammlungen können während der Arbeitszeit abgehalten werden, wenn es dem/der BetriebsinhaberIn unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist.

- Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit ist vor allem auch das Interesse der ArbeitnehmerInnenschaft, möglichst allen ArbeitnehmerInnen die Teilnahme an der Betriebsversammlung zu ermöglichen, zu berücksichtigen, wobei die Ar-

beitszeiteinteilung, die Verkehrsverbindungen, die Einkaufsmöglichkeiten usw. in Betracht zu ziehen sind.

- Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, müssen die ArbeitnehmerInnen für die erforderliche Zeit von der Arbeit freigestellt werden.
- Die Frage der Entgeltfortzahlung für die Zeit der Teilnahme an der Betriebsversammlung sowie einer allfälligen Fahrtkostenvergütung kann im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- Die Betriebsversammlung kann innerhalb oder außerhalb des Betriebes abgehalten werden. Die Entscheidung darüber obliegt dem/der EinberuferIn.
- Findet die Betriebsversammlung im Betrieb statt, so hat der/die BetriebsinhaberIn nach Tunlichkeit die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen (§ 47 Abs. 2 ArbVG).

Den Vorsitz in der Betriebsversammlung führt der/die Vorsitzende des Betriebsrats (Betriebsausschusses).

Wenn die Betriebsversammlung von der Gewerkschaft (Arbeiterkammer) einberufen wurde, ist diese berechtigt, den Vorsitz zu führen, sie kann aber die Vorsitzführung einem/einer stimmberechtigten ArbeitnehmerIn übertragen (§ 46 ArbVG).

Zur Teilnahme an der Betriebsversammlung sind alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes (bei Gruppenversammlungen die jeweiligen Gruppenzugehörigen) berechtigt.

- Die Gewerkschaften und Arbeiterkammern können zu allen Betriebsversammlungen VertreterInnen entsenden.
- Der/Die BetriebsinhaberIn oder der/die VertreterIn des Betriebsinhabers bzw. der -inhaberin kann nur dann an der Betriebsversammlung teilnehmen, wenn

er/sie vom Einberufer bzw. von der Einberuferin dazu eingeladen wurde (§ 48 ArbVG).

Stimmberechtigt ist grundsätzlich jede betriebs(gruppen)zugehörige Arbeitnehmerin/jeder zugehörige Arbeitnehmer mit vollendetem 16. Lebensjahr.

Die Betriebsversammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen anwesend ist.

Wenn dies bei Beginn der Versammlung nicht der Fall ist, so kann durch halbstündiges Zuwarten die Beschlussfähigkeit erreicht werden.

Diese Möglichkeit besteht aber nicht bei Beschlüssen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats der ArbeiterInnen und der Angestellten (siehe unten), über die Einhebung und die Höhe der Betriebsratsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds, über die Enthebung des Betriebsrats sowie bei der Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeit des Betriebsrats nach Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes. Wurde eine Betriebsversammlung von der Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen anwesend ist (§ 49 Abs. 3 ArbVG). Die Enthebung des Wahlvorstandes kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen anwesend ist (§ 5 Abs. 1 Betriebsrats-Geschäftsordnung 1974, BRGO).

Die Beschlüsse der Betriebsversammlung werden mit einfacher Mehrheit gefasst.

Eine **Zweidrittelmehrheit** ist nur für Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrats oder eines Betriebsratsmitglieds wegen Verlustes der Gruppenzugehörigkeit sowie bei Beschlüssen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats erforderlich.

Die Abstimmung in der Betriebsversammlung erfolgt grundsätzlich offen durch Handheben.

Für die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats der Arbeiter und der Angestellten sowie bei Enthebungen (z. B. des Betriebsrats) ist aber eine **geheime Abstimmung** vorgeschrieben. In anderen Fällen dann, wenn der/die Vorsitzende der Betriebsversammlung dies anordnet oder mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Anwesenden eine solche Abstimmung verlangen (§ 5 Abs 4 BRGO).

4.2 Betriebsrat

Voraussetzung für die Errichtung eines Betriebsrats ist, dass in einem Betrieb (im Sinne des § 34 Abs. 1 ArbVG) mindestens fünf ArbeitnehmerInnen dauernd beschäftigt sind. Weiters kann ein Betriebsrat für gleichgestellte Arbeitsstätten mit mehr als 50 dauernd beschäftigten ArbeitnehmerInnen gewählt werden (§ 35 ArbVG).

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

Sonderbestimmungen enthält das Arbeitsverfassungsgesetz für Theaterunternehmen, für bestimmte Verkehrsbetriebe, für land- und forstwirtschaftliche Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände und der Gemeinden und für gemeinsam verwaltete Häuser (§§ 133 ff. ArbVG). So sind etwa in Theaterunternehmen unter gewissen Voraussetzungen getrennte Betriebsräte des darstellenden und des nichtdarstellenden Personals zu wählen.

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder bestimmt sich nach der Zahl der im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

Der Betriebsrat besteht in Betrieben (ArbeitnehmerInnengruppen) mit:

| | | |
|----------|---------------------------------|-----------------|
| 5 bis | 9 ArbeitnehmerInnen aus..... | 1 Mitglied, |
| 10 bis | 19 ArbeitnehmerInnen aus..... | 2 Mitgliedern, |
| 20 bis | 50 ArbeitnehmerInnen aus..... | 3 Mitgliedern, |
| 51 bis | 100 ArbeitnehmerInnen aus..... | 4 Mitgliedern, |
| 101 bis | 200 ArbeitnehmerInnen aus..... | 5 Mitgliedern, |
| 201 bis | 300 ArbeitnehmerInnen aus..... | 6 Mitgliedern, |
| 301 bis | 400 ArbeitnehmerInnen aus..... | 7 Mitgliedern, |
| 401 bis | 500 ArbeitnehmerInnen aus..... | 8 Mitgliedern, |
| 501 bis | 600 ArbeitnehmerInnen aus..... | 9 Mitgliedern, |
| 601 bis | 700 ArbeitnehmerInnen aus..... | 10 Mitgliedern, |
| 701 bis | 800 ArbeitnehmerInnen aus..... | 11 Mitgliedern, |
| 801 bis | 900 ArbeitnehmerInnen aus..... | 12 Mitgliedern, |
| 901 bis | 1000 ArbeitnehmerInnen aus..... | 13 Mitgliedern, |
| 1001 bis | 1400 ArbeitnehmerInnen aus..... | 14 Mitgliedern, |

für je weitere 400 ArbeitnehmerInnen um ein Mitglied mehr, wobei Bruchteile von 400 voll gerechnet werden.

Stichtag für die **Ermittlung der ArbeitnehmerInnenzahl** ist der **Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands, bei Teilversammlungen der Tag der letzten Teilversammlung**. Eine spätere Änderung der Zahl der ArbeitnehmerInnen ist auf die Zahl der Betriebsratsmitglieder ohne Einfluss.

Die Betriebsratsmitglieder werden in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts (d'Hondtsches System⁴) für die Dauer von fünf Jahren gewählt. Die Stimmabgabe hat grundsätzlich persönlich zu erfolgen, nur in bestimmten Fällen kann brieflich mit Wahlkarte gewählt werden.

Das **aktive Wahlrecht** bei der Betriebsratswahl haben alle ArbeitnehmerInnen ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 16. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.

Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für das aktive Wahlrecht außerdem die Gruppenzugehörigkeit erforderlich.

Unter aktivem Wahlrecht ist die Berechtigung zur Stimmabgabe zu verstehen. Alle aktiv Wahlberechtigten sind in die Wählerliste aufzunehmen. Das Recht, als KandidatIn aufzutreten und gewählt zu werden, wird als passives Wahlrecht bezeichnet.

Zum Betriebsratsmitglied wählbar (passives Wahlrecht) sind alle ArbeitnehmerInnen, sofern sie

- am Tag der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und
- seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind.

Bei getrennten Wahlen sind **auch Angehörige der anderen ArbeitnehmerInnengruppe wählbar**. So kann z. B. ein Angestellter zum Mitglied in einem Arbeiterbetriebsrat und umgekehrt ein Arbeiter zum Mitglied in einem Angestelltenbetriebsrat gewählt werden.

Bei Betriebsräten mit mindestens vier Mitgliedern können auch **Vorstandsmitglieder** oder **Angestellte der Gewerkschaft gewählt werden**; mindestens

drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen aber ArbeitnehmerInnen des Betriebes sein.

Zur **Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl** hat die Betriebsversammlung einen Wahlvorstand zu wählen. In Betrieben mit mindestens 20 ArbeitnehmerInnen können auch Funktionäre/Funktionärinnen oder Angestellte der Gewerkschaft in den Wahlvorstand gewählt werden. Mindestens zwei der drei Wahlvorstandsmitglieder müssen aber ArbeitnehmerInnen des Betriebes sein (§ 54 Abs. 3 ArbVG). Die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl ist in den §§ 55–57 ArbVG und in der Betriebsrats-Wahlordnung 1974 näher geregelt.

Die Stimmabgabe zur Betriebsratswahl hat grundsätzlich persönlich zu erfolgen, nur in bestimmten Fällen (z. B. Urlaub, Elternkarenz, Präsenzdienst) kann brieflich mit Wahlkarte gewählt werden.

Für Betriebe, in denen **nur ein oder zwei Betriebsratsmitglieder** zu wählen sind, sieht § 58 ArbVG ein **vereinfachtes Wahlverfahren** vor. In solchen Betrieben ist nicht nach dem Verhältniswahlrecht, sondern nach den Grundsätzen des Mehrheitswahlrechts zu wählen. Der Wahlvorstand besteht nur aus einem/einer wahlberechtigten ArbeitnehmerIn, die Einreichung von schriftlichen Wahlvorschlägen für die Betriebsratswahl ist nicht erforderlich.

Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat nach Durchführung der Betriebsratswahl die Einberufung der gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates (konstituierende Sitzung) binnen zwei Wochen vorzunehmen. Die Einberufung hat die konstituierende Sitzung innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl vorzusehen. Kommt das älteste Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages zu diesem Betriebsrat gereiht war, die Einberufung vornehmen.

- In dieser Sitzung sind die **Vorsitzenden** und Vorsitzenden-StellvertreterInnen sowie allfällig andere **InhaberInnen von Funktionen, wie insbesondere KassaverwalterIn oder SchriftführerIn, zu wählen.**
- **Formulare für die Betriebsratswahl können bei der Gewerkschaft angefordert werden.**
- Erst durch die Konstituierung erhält der Betriebsrat jene Aktionsfähigkeit, die er braucht, um seine Aufgaben als Organ der ArbeitnehmerInnenschaft erfüllen zu können. Vorher kann er nicht handelnd auftreten.

Wichtigste Funktionärin bzw. wichtigster Funktionär des Betriebsrats ist die/der Vorsitzende. Dieser/Diese ist VertreterIn des Betriebsrats nach außen, insbesondere der Betriebsinhabung gegenüber. Im Falle seiner/ihrer Verhinderung erfolgt die Vertretung des Betriebsrats nach außen durch den/die StellvertreterIn des/der Vorsitzenden. Sie kann aber auch anderen Betriebsratsmitgliedern übertragen werden.

- Neben der Möglichkeit, im Einzelfall die Durchführung von Betriebsratsaufgaben einem oder mehreren Betriebsratsmitgliedern zu übertragen, sieht das Arbeitsverfassungsgesetz auch die **Errichtung von Betriebsratsausschüssen** vor (§ 69 ArbVG). Der Betriebsrat kann also im Einzelfall oder (als ständige Einrichtung) in der von ihm zu beschließenden **autonomen Geschäftsordnung** in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuss übertragen.
- In Betrieben mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen kann der Betriebsrat in der Geschäftsordnung auch **geschäftsführende Ausschüsse** zur selbstständigen Beschlussfassung in bestimmten Angelegenheiten errichten. In diesen Ausschüssen muss jede wahlwerbende Gruppe (Fraktion), die im Betriebsrat vertreten ist, ebenfalls vertreten sein. Beschlüsse können nur einstimmig gefasst werden.
- **Betriebsvereinbarungen** können allerdings **nur vom Betriebsrat selbst**, nicht aber von einem Ausschuss abgeschlossen werden. Ebenso können die

wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte gemäß § 108 bis § 112 ArbVG nur vom Betriebsrat selbst ausgeübt werden (§ 69 Abs. 4 ArbVG).

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

Der/Die Betriebsratsvorsitzende hat den Betriebsrat mindestens einmal im Monat zu einer Sitzung einzuberufen.

- Darüber hinaus muss der/die Vorsitzende den Betriebsrat einberufen, wenn es ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch zwei Mitglieder verlangen.
- Kommt der/die Vorsitzende diesen Verpflichtungen nicht nach, so kann das Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden (§ 67 Abs. 3 ArbVG).

Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich.

- Besteht im Betrieb ein Jugendvertrauensrat oder ist eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so sind diese gleichzeitig mit den Betriebsratsmitgliedern einzuladen.
- Der Betriebsrat kann aber bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend zuziehen (§ 67 Abs. 4 ArbVG).

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

die Meinung angenommen, für die der/die Vorsitzende gestimmt hat (sogenanntes **Dirimierungsrecht**).

- Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung oder Entlassung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin können aber nur mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst werden.
- Der Beschluss über den Rücktritt des Betriebsrats bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder (also nicht bloß der anwesenden).

Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe (sogenannte Umlaufbeschlüsse) sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrats diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung (z. B. E-Mail). Der/Die Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung zu sorgen und diese Dokumentierung den übrigen Mitgliedern des Betriebsrates zur Kenntnis zu bringen.

Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrats (Wahlvorstands) angemessenen Ausmaß vom/von der ArbeitgeberIn unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat er/sie unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

Die nähere Regelung über die Geschäftsführung des Betriebsrats findet sich in der **Betriebsrats-Geschäftsordnung 1974**. Weiters kann der Betriebsrat (mit Zweidrittelmehrheit) eine autonome Geschäftsordnung beschließen (§ 70 ArbVG).

4.3 RechnungsprüferInnen des (Zentral-)Betriebsratsfonds (§§ 73 bis 75 und § 88 ArbVG)

Die Betriebs(Gruppen-)versammlung kann die Einhebung einer Betriebsratsumlage (höchstens 0,5 % des Bruttoarbeitsentgelts) beschließen, die

vom/von der ArbeitgeberIn einzubehalten und bei jeder Lohn(Gehalts-)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen ist.

- Der Betriebsratsfonds wird **vom Betriebsrat verwaltet**. Er hat eigene **Rechtspersönlichkeit** und kann daher Ansprüche erwerben und Verpflichtungen eingehen.
- Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrats und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der ArbeitnehmerInnenschaft verwendet werden.
- Zur **Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds** hat die Betriebsversammlung für eine Tätigkeitsdauer von fünf Jahren **RechnungsprüferInnen** zu wählen.
- In Betrieben (ArbeitnehmerInnengruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen-)versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstands für die Betriebsratswahl beschließen, die Wahl der RechnungsprüferInnen zugleich mit der Betriebsratswahl durchzuführen.
- Die **RechnungsprüferInnen dürfen dem Betriebsrat nicht angehören**.
- Die **Revision** der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds **obliegt** der zuständigen **Arbeiterkammer**. Nähere Regelungen sind in der Betriebsratsfonds-Verordnung 1974 (BRFV) enthalten.

4.4 Betriebsausschuss (§§ 76 und 77 ArbVG)

In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der ArbeiterInnen und der Angestellten bestehen, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte den Betriebsausschuss. Aufgabe des Betriebsausschusses ist die Wahr-

nehmung gemeinsamer Angelegenheiten von ArbeiterInnen und Angestellten.

- Insbesondere ist der Betriebsausschuss für die **Ausübung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte** und für den **Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen** zuständig, deren **Geltungsbereich alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes** erfasst.
- Soweit die Interessen aller ArbeitnehmerInnen betroffen sind, stehen dem Betriebsausschuss auch **Überwachungs-, Interventions- und Informationsrechte** sowie das **Recht zur Mitwirkung an betriebs- und unternehmens-eigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen** zu.
- Der Betriebsausschuss hat der Betriebshauptversammlung regelmäßig über seine Tätigkeit zu berichten.

Hinsichtlich der **Geschäftsführung des Betriebsausschusses** enthält das Gesetz Vorschriften zum Schutz der schwächeren Gruppe der ArbeitnehmerInnen (ArbeiterInnen oder Angestellte). So ist zwar der/die Vorsitzende des Betriebsausschusses aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit zu wählen, sein/ihre StellvertreterIn muss aber der anderen Gruppe angehören. Wenn bei einer Abstimmung sämtliche Betriebsratsmitglieder einer Gruppe der ArbeitnehmerInnen überstimmt werden, so ist eine zweite Abstimmung durchzuführen, in der Beschlüsse nur mit Zweidrittelmehrheit gefasst werden können (§ 77 Abs. 3 ArbVG).

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

4.5 Betriebsräteversammlung (§§ 78 und 79 ArbVG)

Als Organ in Unternehmen mit mehreren selbstständigen Betrieben sieht das Arbeitsverfassungsgesetz neben dem Zentralbetriebsrat die Betriebsräteversammlung vor. Sie besteht aus der Gesamtheit der Betriebsratsmitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte. Ihre Aufgaben entsprechen jenen, die auf Betriebsebene die Betriebsversammlung zu erfüllen hat.

- Insbesondere obliegen der Betriebsräteversammlung die Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrats, die Beschlussfassung über die Einhebung und die Höhe einer Zentralbetriebsratumlage, die Wahl und Enthebung der RechnungsprüferInnen für den Zentralbetriebsratsfonds und die Beschlussfassung über eine allfällige Enthebung des Zentralbetriebsrats.
- Die Betriebsräteversammlung ist **mindestens einmal im Kalenderjahr** vom Zentralbetriebsrat **einzuberufen**.
- Den **Vorsitz** führt der/die **Vorsitzende des Zentralbetriebsrats** (bei dessen/deren Verhinderung der/die StellvertreterIn des/der Vorsitzenden).

4.6 Zentralbetriebsrat (§§ 80 bis 88 ArbVG)

Wenn ein Unternehmen mehrere betriebsratspflichtige Betriebe (oder gleichgestellte Arbeitsstätten) umfasst, ist ein Zentralbetriebsrat zu errichten. Sinn dieser Institution ist es, einer mehrere Betriebe zusammenfassenden Unternehmensspitze ein ebenso zentrales Vertretungsorgan auf ArbeitnehmerInnenseite gegenüberzustellen.

Aufgabe des Zentralbetriebsrats ist es, die gemeinsamen Interessen der ArbeitnehmerInnen aller Betriebe, insbesondere die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte (z. B. die Entsendung von ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsrat), wahrzunehmen. Über die dem Zentralbetriebsrat unmittelbar aufgrund des Gesetzes zustehenden Kompetenzen hinaus können ihm weitere Befugnisse durch

die Betriebsräte der einzelnen Betriebe bzw. durch den Betriebsausschuss zur Wahrnehmung übertragen werden (§ 113 Abs. 4, § 114 ArbVG).

- Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu 1.000 ArbeitnehmerInnen aus vier Mitgliedern.
- Die **Zahl der Mitglieder** erhöht sich für je weitere 500 ArbeitnehmerInnen, in Unternehmen mit mehr als 5.000 ArbeitnehmerInnen für je weitere 1.000 ArbeitnehmerInnen um je ein Mitglied (Bruchteile von 500 oder 1.000 werden für voll gerechnet).
- Die **Mitglieder des Zentralbetriebsrats** werden **von der Gesamtheit der Mitglieder** der im Unternehmen errichteten **Betriebsräte** aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts für eine Tätigkeitsdauer von fünf Jahren geheim **gewählt**.
- Für die Wahl des Zentralbetriebsrats gilt das **Prinzip der Stimmengewichtung**. Das bedeutet, dass jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied so viele Stimmen zukommen, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Beispiel: Betrieb A hat 160 ArbeitnehmerInnen und daher 5 Betriebsräte, Betrieb B 610 ArbeitnehmerInnen und daher 10 Betriebsräte. Jedes Betriebsratsmitglied in Betrieb A repräsentiert daher für die Wahl zum Zentralbetriebsrat 32 ArbeitnehmerInnen ($160 : 5$); jedes Betriebsratsmitglied im Betrieb B 61 ($610 : 10$) ArbeitnehmerInnen.

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

- Der Zentralbetriebsratsfonds ist **vom Zentralbetriebsrat zu verwalten**.

- Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung hat die Betriebsräteversammlung anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung der Umlage zwei **RechnungsprüferInnen zu wählen**.
- Die **Revision des Zentralbetriebsratsfonds obliegt** ebenso wie jene des Betriebsratsfonds der **zuständigen Arbeiterkammer**.

4.7 Konzernvertretung (§ 88a und 88b ArbVG)

In Konzernen, in denen in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte bestehen, kann eine Konzernvertretung errichtet werden. Aufgabe der Konzernvertretung ist es, die gemeinsamen Interessen der in diesem Konzern beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu vertreten.

- Bei **Konzernen** handelt es sich um rechtlich selbstständige Unternehmen, die zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leitung zusammengefasst sind. Steht ein rechtlich selbstständiges Unternehmen aufgrund von Beteiligungen oder sonst unmittelbar oder mittelbar unter dem beherrschenden Einfluss eines anderen Unternehmens, so gelten das herrschende („Konzernmutter“) und das abhängige Unternehmen („Konzerntochter“) zusammen als Konzern.
- Die Konzernvertretung wird mit **Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Zentralbetriebsräte** errichtet, die zusammen mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten ArbeitnehmerInnen repräsentieren.
- Die für den Beschluss notwendige **Versammlung** der Zentralbetriebsratsvorsitzenden wird von einem der **Zentralbetriebsratsvorsitzenden** einberufen.
- Die Konzernvertretung besteht aus **je zwei Delegierten** und der erforderlichen Zahl von **Ersatzdelegierten** jedes im Konzern errichteten Zentralbetriebsrats, sofern er nicht mehr als 500 ArbeitnehmerInnen vertritt. Die **Zahl der Delegierten** erhöht sich für je weitere 500 von einem Zentralbetriebsrat vertretene ArbeitnehmerInnen um jeweils eine/n Delegierte/n. Bruchteile von 500 werden für voll gerechnet.

- **Kommen** während der Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung **neue Unternehmen in den Konzern**, so sind die dort errichteten Zentralbetriebsräte berechtigt, die **entsprechende Zahl von Delegierten** in die Konzernvertretung zu entsenden. **Scheiden Unternehmen** aus dem Konzern **aus**, so **endet die Mitgliedschaft** der aus diesem Unternehmen entsandten Delegierten.

Ist in einem Konzernunternehmen kein Zentralbetriebsrat errichtet, so nimmt der Betriebsausschuss die Agenden des Zentralbetriebsrats bezüglich der Errichtung einer Konzernvertretung wahr; ist auch kein Betriebsausschuss errichtet, so gehen die Agenden auf den Betriebsrat über.

- Die Delegierten haben aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen eine/n **Vorsitzende/n** und eine/n oder mehrere StellvertreterInnen zu wählen.
- Der/Die Vorsitzende **vertritt die Konzernvertretung nach außen**.
- Er/Sie hat **mindestens einmal im Jahr** die Konzernvertretung zu einer **Sitzung einzuberufen**.
- Die **Tätigkeit** der Konzernvertretung **dauert fünf Jahre**.

Die Konzernvertretung hat gegenüber der Konzernleitung insbesondere das Recht auf Information und Beratung in allen Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der im Konzern vertretenen ArbeitnehmerInnen betreffen, sofern die Interessen der Arbeitnehmerschaft von mehr als einem Unternehmen im Konzern betroffen ist.

4.8 Jugendversammlung (§ 124 ArbVG)

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

- Jugendliche ArbeitnehmerInnen sind ArbeitnehmerInnen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 123 Abs. 3 ArbVG)..
- Die Jugendversammlung besteht aus der **Gesamtheit der jugendlichen ArbeitnehmerInnen des Betriebes** und der Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche ArbeitnehmerInnen sind.
- Ihre Aufgaben im Bereich der Jugendvertretung entsprechen jenen der **Betriebsversammlung** für den gesamten Betrieb.
- Zur Erleichterung der **Zusammenarbeit zwischen Jugendvertretung und allgemeiner Betriebsvertretung** ist auch der **Betriebsrat** berechtigt, an der Jugendversammlung mit beratender Stimme teilzunehmen.
- Auch die **Gewerkschaften und die Arbeiterkammern** haben ein Teilnahmerecht.
- **Stimmberechtigt in der Jugendversammlung** sind aber nur die jugendlichen ArbeitnehmerInnen und die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche ArbeitnehmerInnen sind.

4.9 Jugendvertrauensrat (§§ 125 bis 130 ArbVG)

Als besondere Vertretungseinrichtung der jugendlichen ArbeitnehmerInnen fungiert der Jugendvertrauensrat. Er hat die Interessen der jugendlichen ArbeitnehmerInnen grundsätzlich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und in Zusammenarbeit mit den überbetrieblichen Interessenvertretungen

der ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaften und Arbeiterkammern) wahrzunehmen.

- **Betriebsrat und Jugendvertrauensrat** sind zur **gegenseitigen Beratung und Unterstützung** verpflichtet (§ 129 Abs. 2 ArbVG).
- Das Gesetz enthält eine Reihe von Bestimmungen, durch die ein **enges Zusammenwirken zwischen Betriebsrat und Jugendvertrauensrat** auch rechtlich gesichert werden soll.
- Insbesondere besteht an den Sitzungen des Betriebsrats und des Jugendvertrauensrats ein **gegenseitiges Teilnahmerecht**.
- Die Beschlüsse des Jugendvertrauensrats sind dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen und von diesem in Anwesenheit des Jugendvertrauensrats oder von ihm entsendeter Mitglieder zu beraten.

Die Aufgaben des Jugendvertrauensrates werden im Gesetz beispielsweise (demonstrativ) aufgezählt. Eine der Hauptaufgaben ist die Überwachung der Vorschriften für die jugendlichen ArbeitnehmerInnen. In diesen Angelegenheiten hat der Jugendvertrauensrat sogar ein unmittelbares Vertretungsrecht gegenüber dem/der ArbeitgeberIn.

- Weiters gehört die **Mitwirkung an der Berufsaus- und -weiterbildung** zu den Schwerpunkten der Tätigkeit des Jugendvertrauensrates.

Der Jugendvertrauensrat besteht in Betrieben mit:

- 5 bis 10 jugendlichen ArbeitnehmerInnen aus..... 1 JugendvertreterIn
- 11 bis 30 jugendlichen ArbeitnehmerInnen aus..... 2 Mitgliedern
- 31 bis 50 jugendlichen ArbeitnehmerInnen aus..... 3 Mitgliedern
- 51 bis 100 jugendlichen ArbeitnehmerInnen aus..... 4 Mitgliedern

| | |
|--|----------------|
| über 100 jugendlichen ArbeitnehmerInnen für je | einem weiteren |
| 100 ArbeitnehmerInnen aus..... | Mitglied |
| über 1.000 jugendlichen ArbeitnehmerInnen für je | einem weiteren |
| 500 ArbeitnehmerInnen aus..... | Mitglied. |

Bruchteile von 100 bzw. von 500 werden für voll gerechnet.

- Im Bereich der Jugendvertretung sieht das Gesetz **keine getrennten Organe der ArbeiterInnen und der Angestellten** vor.
- In Betrieben, in denen sowohl der Gruppe der ArbeiterInnen als auch der Gruppe der Angestellten dauernd mindestens fünf jugendliche ArbeitnehmerInnen angehören, sind **aber die Mitglieder des Jugendvertrauensrats von jeder Gruppe getrennt zu wählen**.
- Die Gesamtzahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrats bestimmt sich in diesem Fall nach der Summe der von beiden Gruppen getrennt gewählten Mitglieder.

Wahlberechtigt bei der Wahl des Jugendvertrauensrats sind alle jugendlichen ArbeitnehmerInnen des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

Zum Mitglied des Jugendvertrauensrats wählbar sind alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und am Tag der Wahl mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind.

- Die Bestimmungen über die Wahl des Jugendvertrauensrats sind jenen über die Betriebsratswahl nachgebildet.
- Detaillierte Regelungen sind in der Betriebsrats-Wahlordnung (§§ 49 ff.) enthalten.
- Die Geschäftsführung des Jugendvertrauensrats ist in der Betriebsrats-Geschäftsordnung näher geregelt (§§ 36 ff.).
- Die Tätigkeit des Jugendvertrauensrats beträgt zwei Jahre.

Die Rechtsstellung der Mitglieder des Jugendvertrauensrats entspricht im Wesentlichen jener der Betriebsratsmitglieder. Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält aber Sonderbestimmungen für Mitglieder des Jugendvertrauensrats, die als Lehrlinge dem Berufsausbildungsgesetz unterliegen (§ 130 ArbVG).

4.10 Jugendvertrauensräteversammlung (§ 131a ArbVG)

Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen gewählten Jugendvertrauensräte bildet die Jugendvertrauensräteversammlung. Sie ist mindestens einmal im Kalenderjahr vom Zentraljugendvertrauensrat einzuberufen.

- Der Jugendvertrauensräteversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Zentraljugendvertrauensrates und die Beschlussfassung über seine Enthebung.

4.11 Zentraljugendvertrauensrat (§ 131b bis 131e ArbVG)

- In Unternehmen, in denen in mindestens zwei Betrieben Jugendvertrauensräte bestehen, kann ein Zentraljugendvertrauensrat errichtet werden.
- Er besteht in Unternehmen bis zu 250 jugendlichen ArbeitnehmerInnen aus fünf Mitgliedern und in Unternehmen mit mehr als 500 Jugendlichen aus sechs Mitgliedern.
- Die Tätigkeitsdauer beträgt zwei Jahre.

Der Zentraljugendvertrauensrat hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen ArbeitnehmerInnen wahrzunehmen. Zentralbetriebsrat und Zentraljugendvertrauensrat sollen

bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zusammenarbeiten, vor allem besteht ein gegenseitiges Teilnahmerecht an den Sitzungen.

4.12 Konzernjugendvertretung (§ 131f ArbVG)

Sind in einem Konzern in mehr als einem Unternehmen Jugendvertrauensräte errichtet, so kann eine Konzernjugendvertretung zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der in der Konzernjugendvertretung vertretenen jugendlichen ArbeitnehmerInnen gebildet werden.

4.13 Europäische Betriebsverfassung (§ 171 bis 205 ArbVG)

Basierend auf einer Richtlinie des Rates der Europäischen Union ermöglicht der Europäische Betriebsrat einen EU-weiten Informationsaustausch innerhalb grenzüberschreitend tätiger Unternehmen. Die Regelung der Europäischen Betriebsverfassung wurde als V. Teil dem ArbVG angefügt.

Die **Europäische Betriebsverfassung** nach dem ArbVG gilt für Unternehmen,

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

Das Gleiche gilt für gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen, sofern diese

- mindestens 1.000 ArbeitnehmerInnen in den Mitgliedstaaten beschäftigen und

- mindestens zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten mit jeweils 150 ArbeitnehmerInnen umfassen.

Befindet sich die zentrale Leitung in einem anderen Mitgliedstaat, so gelten grundsätzlich die einschlägigen Bestimmungen dieses Mitgliedstaates. Die Bestimmungen in den anderen Mitgliedstaaten unterscheiden sich jedoch nur wenig von den österreichischen, da alle Regelungen über den Europäischen Betriebsrat der europäischen Richtlinie entsprechen müssen.

Einzelne Bestimmungen des (österreichischen) ArbVG, wie etwa die Vorschriften über die Entsendung der österreichischen VertreterInnen in das besondere Verhandlungsgremium, gelten aber auch dann, wenn sich die zentrale Leitung nicht im Inland befindet (§ 172).

Mitgliedstaaten im Sinne dieses Teiles des ArbVG sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die anderen Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum.

Konzerndefinition

Als **Unternehmensgruppe** im Sinne der Europäischen Betriebsverfassung wird eine Gruppe bezeichnet, die aus einem herrschenden und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht.

Als **herrschendes Unternehmen** gilt ein Unternehmen, das aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, welche die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann.

Dieses Beherrschungsverhältnis gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen direkt oder indirekt

- mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder
- über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
- die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

Zentrale Leitung

Unter **zentraler Leitung** ist die Leitung des Unternehmens bzw. im Falle einer Unternehmensgruppe die zentrale Leitung des herrschenden Unternehmens zu verstehen (§ 171 Abs. 3 und 4 ArbVG). Sofern die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat liegt, sieht die EU-Richtlinie bzw. das Gesetz für die Frage, wer auf ArbeitgeberInnenseite als Ansprechpartner in Frage kommt, zwei Lösungsmöglichkeiten vor. Entweder es wird vom (herrschenden) Unternehmen die Leitung eines in einem Mitgliedstaat gelegenen Betriebs oder Unternehmens als Vertretung und damit als zentrale Leitung bestimmt oder aber es wird ansonsten jene Leitung des Betriebs oder Unternehmens in einem Mitgliedstaat als zentrale Leitung angesehen, die verglichen mit den anderen in den Mitgliedstaaten liegenden Betrieben des Unternehmens oder Unternehmen der Unternehmensgruppe die meisten ArbeitnehmerInnen beschäftigt.

Für die **Ermittlung der maßgebenden ArbeitnehmerInnenzahl** ist jeweils die Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre, gerechnet ab dem Antrag der ArbeitnehmerInnen oder ihrer VertreterInnen oder des Vorschlags der zentralen Leitung, beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen.

Wie wird ein Euro-Betriebsrat errichtet?

Die **zentrale Leitung** ist dafür verantwortlich, dass ein Verfahren zur Errichtung eines Euro-Betriebsrates in Gang gesetzt wird. Sie hat die dafür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die dazu erforderlichen Mittel und Informationen bereitzustellen. Gleichzeitig besitzen sowohl die zentrale Leitung als auch die ArbeitnehmerInnen (je 100 ArbeitnehmerInnen oder ihre VertreterInnen aus mindestens zwei Mitgliedstaaten) ein **Initiativrecht** mit dem Ziel, die Errichtung eines **besonderen Verhandlungsgremiums** zu erreichen.

Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums

Das **besondere Verhandlungsgremium** hat die Aufgabe, mit der zentralen Leitung eine schriftliche Vereinbarung über die Errichtung eines Euro-Betriebsrats oder über die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen abzuschließen.

Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums

Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten ArbeitnehmerInnen, der 10 % der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten ArbeitnehmerInnen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe oder einem Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.



Beispiel:

In Italien sind 300 ArbeitnehmerInnen der Unternehmensgruppe beschäftigt, in Deutschland 220 und in Österreich 480 (insgesamt somit 1.000). Italien entsendet drei VertreterInnen (30 %), Deutschland ebenfalls drei (22 %) und Österreich fünf (48 %).

Zusätzlich können den Verhandlungen ArbeitnehmervertreterInnen aus Nichtmitgliedstaaten beigezogen werden, sofern zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium dies vereinbaren.

Entsendung österreichischer VertreterInnen

Die österreichischen VertreterInnen bzw. Mitglieder im besonderen Verhandlungsgremium werden durch **Entsendungsbeschluss** des jeweils **höchsten** im Betrieb oder Unternehmen errichteten **Organs der ArbeitnehmerInnenschaft** (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes kann auch ein/e FunktionärIn oder ArbeitnehmerIn der jeweils zuständigen freiwilligen oder gesetzlichen Interessenvertretung entsandt werden (§ 179 ArbVG).

- In **Betrieben** erfolgt die Entsendung durch Beschluss des **Betriebsausschusses**. Besteht kein Betriebsausschuss, nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr. Bestehen mehrere Betriebe, die nicht zum selben Unternehmen im Inland gehören, so erfolgt die Entsendung über Beschluss einer Versammlung

der Mitglieder der in diesen Betrieben errichteten Betriebsräte (Betriebsausschüsse).

- In **Unternehmen** erfolgt die Entsendung durch Beschluss des **Zentralbetriebsrates**; ist ein Zentralbetriebsrat nicht errichtet, entscheidet die Versammlung der Mitglieder der in den Betrieben errichteten Betriebsräte (Betriebsausschüsse).
- Bestehen **mehrere Unternehmen im Inland** und somit mehrere Zentralbetriebsräte, entscheidet eine **Versammlung** der in den Unternehmen errichteten **Zentralbetriebsräte**. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuss (Betriebsrat), werden diese Betriebsratsvorsitzenden und ihre StellvertreterInnen zur Versammlung der Zentralbetriebsratsmitglieder beigezogen und gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.
- In **Unternehmensgruppen** sind die österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums durch Beschluss der **Konzernvertretung** zu ernennen. Ist eine Konzernvertretung nicht errichtet, so ist sinngemäß das oben angeführte in einem Unternehmen in Frage kommende Entsendungsverfahren anzuwenden. Existiert neben der Konzernvertretung noch ein von ihr nicht vertretener Zentralbetriebsrat (Betriebsrat, Betriebsausschuss), sind die Zentral(Betriebsrats)vorsitzenden und ihre StellvertreterInnen beizuziehen und gelten insoweit als Konzernvertretungsmitglieder.

Wenn in keinem österreichischen Betrieb des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe ein Betriebsrat errichtet ist, erfolgt die Entsendung durch die zuständige Arbeitskammer (§ 180 Abs 3a ArbVG).

Konstituierung und Arbeitsweise des besonderen Verhandlungsgremiums

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

Das **besondere Verhandlungsgremium** hat das Recht, vor und nach den Verhandlungen mit der **zentralen Leitung** zu einer Sitzung zusammenzutreten. Es kann sich bei den Verhandlungen mit der zentralen Leitung von Sachverständigen seiner Wahl unterstützen lassen. Die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten und der Kosten für jedenfalls einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten sind von der zentralen Leitung zu tragen.

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

Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums

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

- wenn das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe die Voraussetzungen für die Errichtung eines Euro-Betriebsrats nicht mehr erfüllt;
- wenn das Gremium mit Zweidrittelmehrheit beschließt, keine Verhandlungen zum Abschluss einer Euro-Betriebsrats-Vereinbarung zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden;
- wenn das Gericht die Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung einzubringen;
- wenn eine Vereinbarung über einen Euro-Betriebsrat oder eine Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen abgeschlossen wurde und diese Vereinbarung nichts anderes bestimmt;
- wenn die Errichtung eines Euro-Betriebsrates kraft Gesetzes zu erfolgen hat.

Verhandlung über einen Euro-Betriebsrat

Die vom **besonderen Verhandlungsgremium mit der zentralen Leitung** getroffene Vereinbarung hat jedenfalls folgende Bereiche zu regeln:

- die von der Vereinbarung erfassten Betriebe und Unternehmen, einschließlich der in den Nichtmitgliedstaaten liegenden Betriebe und Unternehmen, sofern diese in den Geltungsbereich einbezogen werden;
- die Zusammensetzung des Euro-Betriebsrates, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Unternehmens(gruppen)struktur sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der im (in der) Unternehmen(sgruppe) Beschäftigten;
- die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren;
- den Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen;
- die für den Euro-Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;
- die Laufzeit der Vereinbarung, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt und das dabei anzuwendende Verfahren.

Errichtung des Euro-Betriebsrates kraft Gesetzes

Wenn die **zentrale Leitung** und das **besondere Verhandlungsgremium**

- einen entsprechenden Beschluss fassen oder
- die **zentrale Leitung** die Aufnahme von Verhandlungen verweigert oder nicht binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag aufnimmt oder
- binnen drei Jahren nach diesem Antrag keine wie oben beschriebene Vereinbarung zustande kommt,

ist ein Euro-Betriebsrat kraft Gesetzes zu errichten.

Dies gilt jedoch nicht, wenn das besondere Verhandlungsgremium mit Zweidrittelmehrheit beschließt, keine Verhandlungen zum Abschluss einer Euro-Betriebsrats-Vereinbarung zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden. In diesem Fall wird auch kein Euro-Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet

und es kann grundsätzlich erst zwei Jahre danach wieder ein Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums gestellt werden.

Zusammensetzung des Euro-Betriebsrates kraft Gesetzes

Die Zusammensetzung des Euro-Betriebsrates kraft Gesetzes erfolgt nach den gleichen Regeln wie die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums (ein Mitglied pro 10 % der ArbeitnehmerInnen oder einen Bruchteil davon).

Die Entsendung der österreichischen Mitglieder erfolgt nach denselben Grundsätzen wie die Entsendung in das besondere Verhandlungsgremium – mit der Einschränkung, dass ausschließlich aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder nominiert werden kann (§ 193 ArbVG).

Konstituierung des Euro-Betriebsrates kraft Gesetzes

Die zentrale Leitung hat unverzüglich eine konstituierende Sitzung einzuberufen, bei der die Mitglieder des Euro-Betriebsrates eine/n Vorsitzende/n und eine/n oder mehrere StellvertreterInnen zu wählen haben.

Der Euro-Betriebsrat hat mit Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung zu beschließen. Er hat weiters aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einem/einer Vorsitzenden und höchstens vier weiteren Mitgliedern bestehen darf.

Befugnisse des Euro-Betriebsrates kraft Gesetzes

Der Euro-Betriebsrat hat das Recht, über länderübergreifende Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe betreffen, **unterrichtet und angehört** zu werden.

Er hat das Recht, **einmal jährlich** mit der zentralen Leitung zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung auf Basis eines von der zentralen Leitung vorgelegten

Berichtes über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammenzutreten.

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

Der Euro-Betriebsrat hat das Recht, vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung zu einer Sitzung zusammenzutreten.

Befugnisse des engeren Ausschusses

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

Wesentliche Änderungen der Struktur

Kommt es im Laufe der Zeit zu wesentlichen Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, so können die zentrale Leitung von sich aus oder die ArbeitnehmerInnen (je 100 ArbeitnehmerInnen oder ihre VertreterInnen aus mindestens zwei Mitgliedstaaten) Neuverhandlungen einleiten. Als wesentliche Änderungen der Struktur gelten insbesondere der Erwerb, die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben sowie der Zusammenschluss mit anderen Unternehmensgruppen, Unternehmen oder Betrieben, sofern diese erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur des Unter-

nehmens bzw. der Unternehmensgruppe haben, sowie erhebliche Änderungen der Zahl der im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe Beschäftigten.

Rechtsstellung der Mitglieder des Euro-Betriebsrates

Die Mandatsausübung der österreichischen ArbeitnehmervertreterInnen, die dem besonderen Verhandlungsgremium oder dem Euro-Betriebsrat oder dem Euro-Betriebsrat kraft Gesetzes angehören oder die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren mitwirken, erfolgt innerhalb nachstehender Rahmenbedingungen:

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

Verschwiegenheitspflicht der ArbeitnehmervertreterInnen

Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Euro-Betriebsrates, die Mitglieder des Euro-Betriebsrates kraft Gesetzes, die Mitwirkenden bei einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren und die sie un-

terstützenden Sachverständigen findet die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 115 Abs. 4 ArbVG Anwendung, wonach sie verpflichtet sind, über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht besteht auch nach Ablauf des Mandates weiter.

Wie wird der Euro-Betriebsrat finanziert?

Die Finanzierung des Euro-Betriebsrats erfolgt **grundsätzlich über die zentrale Leitung**. Dem Euro-Betriebsrat und dem besonderen Verhandlungsgremium sind zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung **Sacherfordernisse** in einem der Größe des Unternehmens und den Bedürfnissen des besonderen Verhandlungsgremiums und des Euro-Betriebsrates angemessenen Ausmaß zur Verfügung zu stellen.

Die für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung erforderlichen **Verwaltungsausgaben**, insbesondere für die Veranstaltung der Sitzungen und vorbereitenden Sitzungen einschließlich der Dolmetschkosten, Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder sowie der Kosten für jedenfalls eine/n Sachverständige/n sind von der zentralen Leitung zu tragen.

Endnoten

- ¹ **physische Person:** eine natürliche Person, somit der Mensch als Träger von Rechten und Pflichten.
- ² **juristische Person:** eine mit Rechtsfähigkeit ausgestattete Organisation, die im eigenen Namen klagen oder geklagt werden kann. Es ist dies im Gegensatz zur physischen Person nur ein gedachtes (fiktives) Gebilde. Zu unterscheiden ist zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts (Staat, Länder, Gemeinden, Körperschaften usw.) und des privaten Rechts (Aktiengesellschaft, GmbH, Genossenschaften, Vereine usw.).
- ³ **immateriell:** geistig, unkörperlich, stofflos, unwirklich, übersinnlich, nicht materiell.
- ⁴ **d'Hondtsches System:** benannt nach dem belgischen Professor für Rechtswissenschaften Victor d'Hondt (1841–1901). Diese Errechnungsmethode wird für die Verteilung der Mandate in Vertretungskörperschaften (Parlament, Gemeindevertretungen, Betriebsrat usw.) bei Verhältnis- oder Listenwahlrecht allgemein angewandt.

Zum Autor

Walter Gagawczuk ist Arbeitsrechtsexperte der Bundesarbeitskammer und in der Abteilung Sozialpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien beschäftigt. Er ist Autor zahlreicher Publikationen und Vortragender insbesondere zu den Themen Arbeitsverfassungsrecht, grenzüberschreitende Entsendungen und Aufsichtsratsmitbestimmung.

