

Richard Ondraschek

# Die Zentralbetriebsratswahl

4

## Praktische Gewerkschaftsarbeit



# Die Zentralbetriebsratswahl

Richard Ondraschek

# Die Zentralbetriebsratswahl

**VOGB**



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: März 2022

Stand: März 2022

Nachdruck: März 2024

Impressum:

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2024 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

1	Voraussetzung – Errichtung des Zentralbetriebsrates	8
	Betrieb? Unternehmen?	8
	1.1 Der Betriebsbegriff	8
	1.2 Informationsphase	9
2	Vorgehensweise – Errichtung des Zentralbetriebsrates	14
	2.1 Bestellung des Wahlvorstandes	15
	2.2 Mitglieder des Wahlvorstandes	16
	2.3 Wahl der/des Vorsitzenden des Wahlvorstandes	17
	2.4 Wahlvorschläge	18
3	Zentralbetriebsratswahl: Fristen	22
	3.1 Wahlgrundsätze der Zentralbetriebsratswahl	22
	3.2 Gewichtetes Stimmrecht	24
	3.3 Ermittlung der Stimmenanzahl/der Stimmzettel	25
	3.4 Die Durchführung der Wahl	28
	3.5 Ermittlung des Wahlergebnisses	30
	3.6 Anfechtung	32
	3.7 Funktionsdauer	33
4	Die konstituierende Sitzung	36
	4.1 Fristen	36
	4.2 Verständigung	36
	4.3 Wahl der/des Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates	37

# Inhalt

5	Aufgaben des Zentralbetriebsrates	38
5.1	Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten – Aufsichtsratsentsendung:	38
5.2	Kompetenzabgrenzung zum Betriebsrat:	38
5.3	Kompetenzübertragung auf den Zentralbetriebsrat	39
6	Die Zentralbetriebsratsumlage	40
6.1	Der Zentralbetriebsratsfonds	40
7	Der Zentraljugendvertrauensrat	42
	Anzahl der Mitglieder des Zentraljugendvertrauensrates	42
	Der Wahlvorstand	42
	Durchführung der Wahl	42
8	Die Zentralbehindertenvertrauensperson	44
	Aufgaben der Zentralbehindertenvertrauensperson	44
	Tätigkeitsdauer der Zentralbehindertenvertrauensperson	45
	Anmerkungen	46
	Zum Autor	48

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



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

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

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

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

# Voraussetzung – Errichtung des Zentralbetriebsrates

In Unternehmen mit mehreren Betrieben werden wichtige, die Arbeitnehmer:innen betreffende Entscheidungen nicht im Betrieb, sondern im Unternehmen vom Management getroffen.

Sinn der Errichtung eines Zentralbetriebsrates ist es, einer mehrere Betriebe zusammenfassenden Unternehmensspitze ein ebenso zentrales Vertretungsorgan auf Arbeitnehmer:innenseite gegenüberzustellen.

Voraussetzung für die Wahl eines Zentralbetriebsrates ist, dass in einem Unternehmen

- » **mindestens zwei Betriebe** vorhanden sind,
- » die eine **wirtschaftliche (juristische) Einheit** bilden,
- » die vom **Unternehmen zentral verwaltet** werden
- » und in denen Betriebsräte gewählt sind (§ 40 Abs. 4 ArbVG sowie § 37 BRWO).

## Betrieb? Unternehmen?

Wichtig für die Voraussetzung zur Bildung eines Zentralbetriebsrates ist zunächst die Unterscheidung **Betrieb/Unternehmen**.

### 1.1 Der Betriebsbegriff



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

(§ 34 Abs. 1 ArbVG)

Vereinfacht dargestellt ist das entscheidende Merkmal eines Betriebes die organisatorisch-technische Einheit. Wir sprechen also dann von einem Betrieb, wenn diese Einheit ein gewisses Mindestmaß an Selbstständigkeit hat. Wenn alle wesentlichen Entscheidungen in einer Zentrale getroffen werden, so können wir nicht mehr von einem „Betrieb“ sprechen.

### Unternehmen

Sind mehrere Betriebe so zusammengefasst, dass sie eine wirtschaftliche Einheit bilden und zentral verwaltet werden, so bilden sie ein Unternehmen. Ein Unternehmen, für das ein Zentralbetriebsrat gewählt werden kann, liegt also nur dann vor, wenn eine rechtliche Einheit (eine einheitliche Firma) von mehreren Betrieben gegeben ist.

Die Bestimmungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates gelten für alle Unternehmen, gleichgültig welche unternehmerische Zielsetzung sie haben. Sie gelten also auch für die so genannten **Tendenzbetriebe**. Das sind Betriebe, die ihre Tätigkeit nicht – oder jedenfalls nicht hauptsächlich – auf wirtschaftliche Ziele ausrichten. Z. B. private Unterrichts- und Erziehungsanstalten; Betriebe, die unmittelbar Zwecken der Berichterstattung und Meinungsäußerung dienen und konfessionelle Betriebe, die religiöse Zwecke verfolgen (§§ 132, 133 ArbVG).

## 1.2 Informationsphase

Kein Tag vergeht, an dem nicht irgendein Betrieb oder Unternehmen seinen Eigentümer wechselt. Oft kennen Beschäftigte und Interessenvertreter:innen zwar „ihre“ Geschäftsleitung, haben aber von der Verflechtung des Betriebes/Unternehmens im Detail keine Kenntnisse.

Bevor nun das Wahlverfahren zur Wahl eines Zentralbetriebsrates eingeleitet werden kann, muss sich der Betriebsrat einen **Überblick über die bestehende Lage** verschaffen.

Um die Strukturen des Unternehmens festzustellen, genügt normalerweise eine Anfrage bei der örtlichen Geschäftsleitung.

Der jeweilige Betriebsrat hat einen Informationsanspruch gegenüber seiner örtlichen Geschäftsleitung, um zu erfahren, ob die Voraussetzungen für die Bildung eines Zentralbetriebsrates vorliegen.

Antwortet die Geschäftsleitung auf die Anfrage des Betriebsrates nicht, so kann das Auskunftsbeglehen beim Arbeits- und Sozialgericht durchgesetzt werden. Hier empfiehlt es sich, vorher **Rücksprache mit der zuständigen Gewerkschaft**

# Voraussetzung – Errichtung des Zentralbetriebsrates

zu halten. Diese kann durch eigene Recherchen Auskünfte geben bzw. von der bzw. vom Arbeitgeber:in erteilte Auskünfte überprüfen und beim einzuleitenden Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Hilfestellungen geben.

Für die Wahl des Zentralbetriebsrates muss also eine rechtliche Einheit der Betriebe in einem Unternehmen bestehen.

## Vorausgesetzt sind mindestens zwei Betriebe.

- » In diesen müssen gewählte und konstituierte Betriebsräte vorhanden sein. Aus den Vorschriften über die Bildung des Zentralbetriebsrates ergibt sich, dass zumindest zwei funktionsfähige Betriebsräte vorhanden sein müssen (Arbeiterbetriebsrat und/oder Angestelltenbetriebsrat oder gemeinsamer Betriebsrat).
- » In einem Unternehmen, das mindestens zwei Betriebe umfasst, kann daher **kein** Zentralbetriebsrat gewählt werden, wenn nur in einem der Betriebe Betriebsräte gewählt sind.

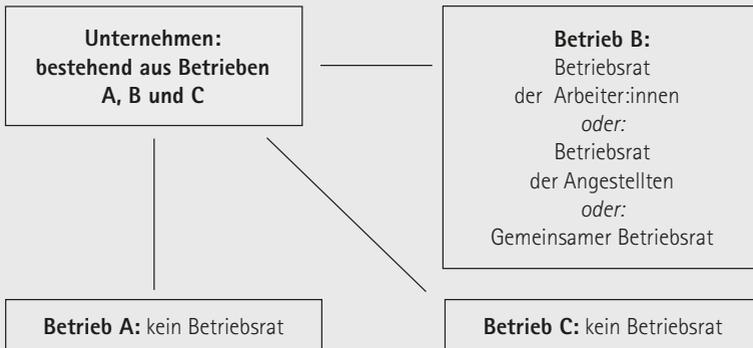
## Installierung eines Zentralbetriebsrates



Beispiel:

Beispiel a)

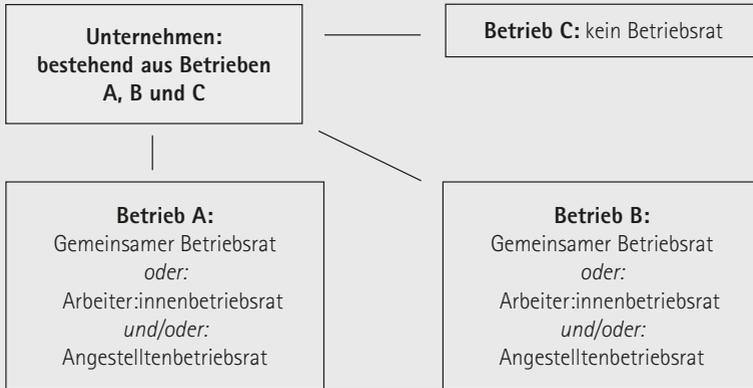
In diesem Fall ist kein Zentralbetriebsrat zu bilden:





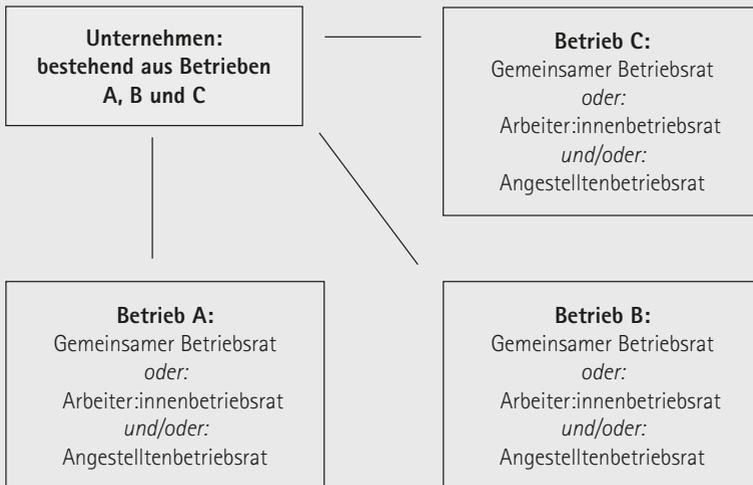
Beispiel b)

In diesem Fall ist ein Zentralbetriebsrat zu bilden:



Beispiel c)

Auch in diesem Fall ist ein Zentralbetriebsrat zu bilden:



# Voraussetzung – Errichtung des Zentralbetriebsrates

1

## **Anzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates**

Die Anzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten in einem Unternehmen (§ 80 ArbVG, § 38 BRWO).

- » Bei bis zu 1000 Arbeitnehmer:innen besteht er aus 4 Mitgliedern.
- » Pro weiteren 500 kommt bis zu einer Gesamtzahl von 5000 je ein weiteres Mitglied hinzu.
- » Darüber kommt nur noch pro 1000 Beschäftigten ein Mitglied hinzu, wobei Bruchteile von 500 bzw. 1000 voll gerechnet werden.

## **Ausschlaggebend für die Beschäftigtenzahl ist der Tag der Ausschreibung der Wahl für den Zentralbetriebsrat.**

Eine spätere Änderung der Zahl der Arbeitnehmer:innen hat keinen Einfluss auf die Anzahl der Mandate.

bis zu 1000 Arbeitnehmer:innen .....	4 Mitglieder
1001 bis 1500 Arbeitnehmer:innen .....	5 Mitglieder
1501 bis 2000 Arbeitnehmer:innen .....	6 Mitglieder
2001 bis 2500 Arbeitnehmer:innen .....	7 Mitglieder
2501 bis 3000 Arbeitnehmer:innen .....	8 Mitglieder
3001 bis 3500 Arbeitnehmer:innen .....	9 Mitglieder
3501 bis 4000 Arbeitnehmer:innen .....	10 Mitglieder
4001 bis 4500 Arbeitnehmer:innen .....	11 Mitglieder
4501 bis 5000 Arbeitnehmer:innen .....	12 Mitglieder
5001 bis 6000 Arbeitnehmer:innen .....	13 Mitglieder
6001 bis 7000 Arbeitnehmer:innen .....	14 Mitglieder

## **Aktives und passives Wahlrecht**

Das aktive und passive Wahlrecht besitzen nur die Mitglieder der im Unternehmen bestehenden Betriebsräte, sofern sie am Tag der Wahl in Funktion stehen. Ersatzmitglieder können weder gewählt werden – noch sind sie wahlberechtigt. Es sei denn, sie vertreten ein Betriebsratsmitglied, dann sind sie aktiv wahlberechtigt (§ 40 BRWO).

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
<b>WI-1</b>	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
<b>WI-2</b>	Konjunktur
<b>WI-3</b>	Wachstum
<b>WI-4</b>	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
<b>WI-5</b>	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
<b>WI-6</b>	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
<b>WI-9</b>	Investition
<b>WI-10</b>	Internationaler Handel und Handelspolitik
<b>WI-12</b>	Steuerpolitik
<b>WI-13</b>	Bilanzanalyse
<b>WI-14</b>	Der Jahresabschluss
<b>WI-16</b>	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
<b>PZG-1A</b>	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
<b>PZG-1B</b>	Sozialdemokratie seit 1945
<b>PZG-2</b>	Christliche Soziallehre
<b>PZG-4</b>	Liberalismus/Neoliberalismus
<b>PZG-6</b>	Rechtsextremismus
<b>PZG-7</b>	Faschismus
<b>PZG-8</b>	Staat und Verfassung
<b>PZG-9</b>	Finanzmärkte
<b>PZG-10</b>	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
<b>PZG-11</b>	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
<b>PZG-12</b>	Wege in den großen Krieg
<b>PZG-14</b>	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
<b>SK-1</b>	Grundlagen der Kommunikation	<b>SK-6</b>	Grundlagen der Beratung
<b>SK-2</b>	Frei reden	<b>SK-7</b>	Teamarbeit
<b>SK-3</b>	NLP	<b>SK-8</b>	Führen im Betriebsrat
<b>SK-4</b>	Konfliktmanagement	<b>SK-9</b>	Verhandeln
<b>SK-5</b>	Moderation	<b>SK-10</b>	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

# 2 Vorgehensweise – Errichtung des Zentralbetriebsrates

## Der Wahlvorstand

Wurde nun festgestellt, dass die Voraussetzungen zur Errichtung des Zentralbetriebsrates vorliegen, so obliegt

- » die Ausschreibung und
  - » die Durchführung der Wahl,
- wie bei der Betriebsratswahl, einem **Wahlvorstand**.

## Einberufung des Wahlvorstandes

Einberufen wird der Wahlvorstand

- » von der bzw. vom Betriebsratsvorsitzenden des nach der Zahl der Mitglieder stärksten Betriebsrates;
- » bei gleicher Mitgliederzahl wird der Wahlvorstand von der bzw. vom Vorsitzenden des Betriebsrates, der die meisten Arbeitnehmer:innen repräsentiert, einberufen (§ 41 Abs. 2 BRWO).



### Beispiel:

*Das Unternehmen XY besteht aus drei Betrieben:*

- 1. Betrieb Standort Graz: 50 Beschäftigte; 3 Betriebsratsmitglieder*
- 2. Betrieb Standort Linz: 68 Beschäftigte; 4 Betriebsratsmitglieder*
- 3. Betrieb Standort Wien: 90 Beschäftigte; 4 Betriebsratsmitglieder*

*Zwar hat der Betriebsrat der Standorte Linz und Wien gleich viele Mitglieder, der Betriebsrat in Wien repräsentiert aber mehr Beschäftigte. Die bzw. der Betriebsratsvorsitzende des Standortes Wien hat somit den Wahlvorstand einzuberufen.*

Selbstverständlich steht jedes Mitglied im Wahlvorstand, da es sich ja auch um einen Betriebsrat handelt, unter einem besonderen Kündigungsschutz.

### 2.1 Bestellung des Wahlvorstandes

Hier werden **drei Fälle** unterschieden (§ 42 Abs. 1 und 2 BRWO):

» **Es besteht bereits ein Zentralbetriebsrat:**

Wenn in einem Unternehmen bereits ein Zentralbetriebsrat besteht, soll der Wahlvorstand nicht früher als 12 Wochen vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des bereits bestehenden Zentralbetriebsrates bestellt werden.

» **Es wird erstmals ein Zentralbetriebsrat gewählt:**

In Unternehmen, in denen noch kein Zentralbetriebsrat besteht, ist der Wahlvorstand binnen einer Woche nach der letzten Konstituierung eines Betriebsrates in einem Betrieb des Unternehmens zu bestellen.

» **Der Zentralbetriebsrat beendet vorzeitig seine Tätigkeit:**

Wird die Nichtigkeit der letzten Zentralbetriebsratswahl festgestellt oder die Tätigkeitsdauer des früheren Zentralbetriebsrates vorzeitig beendet, so ist der Wahlvorstand unverzüglich zu bestellen.

Der Wahlvorstand wird bei der Zentralbetriebsratswahl, im Gegensatz zur Betriebsratswahl, nicht gewählt, sondern von den einzelnen Betriebsräten bestellt. Jeder im Unternehmen bestehende Betriebsrat (Arbeiter:innenbetriebsrat und/oder Angestelltenbetriebsrat oder gemeinsamer Betriebsrat) in einem Betrieb des Unternehmens ist verpflichtet, eines seiner Mitglieder in den Wahlvorstand zu entsenden.

Die einzelnen Betriebsräte beschließen mit Stimmenmehrheit, welches ihrer Mitglieder in den Wahlvorstand entsandt wird.

Die Entsendung ist der oder dem Einberufer:in kundzugeben.

# 2 Vorgehensweise – Errichtung des Zentralbetriebsrates

→ **Hinweis:** vgl. § 81 Abs. 4 ArbVG bzw. § 41 Abs. 2 BRWO

## 2.2 Mitglieder des Wahlvorstandes

### Anzahl der Mitglieder des Wahlvorstandes

Die Anzahl der Mitglieder des Wahlvorstandes richtet sich danach, wie viele Betriebsräte in einem Unternehmen bestehen. **Der Wahlvorstand** bei der Zentralbetriebsratswahl **muss** aber **aus mindestens drei Mitgliedern bestehen!**

### Ausnahme:

Die Betriebsräte der einzelnen Betriebe des Unternehmens können mit Mehrheitsbeschluss vereinbaren, dass die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder bei mehr als drei Betriebsrätinnen und Betriebsräten (Personen) auf drei (Personen) herabgesetzt wird. Dies geht nur dann, wenn im Unternehmen mehr als drei Betriebsräte bestehen. Wenn aber auch nur ein Betriebsrat der Herabsetzung der Zahl der Wahlvorstandsmitglieder nicht zustimmt, dann bleibt es bei der Regel, dass jeder Betriebsrat ein Mitglied in den Wahlvorstand zu entsenden hat.

### Sonderfall:

Wenn in den Betrieben des Unternehmens nur zwei in verschiedenen Betrieben bestellte Betriebsräte bestehen, dann entsendet der Betriebsrat, der die größere Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertritt, zwei Wahlvorstandsmitglieder, der andere Betriebsrat entsendet ein Wahlvorstandsmitglied. Bei gleicher Arbeitnehmer:innenzahl entscheidet das Los.



### Beispiel:

a) *Das Unternehmen XY besteht aus zwei Betrieben:*

1. *Betrieb Standort Krems: Gemeinsamer Betriebsrat. 120 Arbeitnehmer:innen*
2. *Betrieb Standort Innsbruck: Gruppenbetriebsrat (Angestellte). 60 Arbeitnehmer:innen*



b) Das Unternehmen XY besteht aus zwei Betrieben:

1. Betrieb Standort Melk: Gruppenbetriebsrat (Arbeiter): 50 Arbeitnehmer:innen
2. Betrieb Standort Weiz: Gruppenbetriebsrat (Arbeiter): 40 Arbeitnehmer:innen

In beiden Fällen entsendet der Betriebsrat, der die größere Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertritt, zwei Wahlvorstandsmitglieder. Also in

Beispiel a) der Betriebsrat im Standort Krems und in

Beispiel b) der Betriebsrat im Standort Melk.

Der andere Betriebsrat entsendet nur ein Wahlvorstandsmitglied.

Bei gleicher Arbeitnehmer:innenzahl entscheidet das Los.

### 2.3 Wahl der bzw. des Vorsitzenden des Wahlvorstandes (§ 43 BRWO)

Der Wahlvorstand hat nun aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der Stimmen eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden zu wählen.

Wenn die Wahl ergebnislos bleibt, so hat das an Lebensjahren älteste Mitglied des Wahlvorstandes den Vorsitz zu führen.

Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die die bzw. der Vorsitzende gestimmt hat. Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder des Wahlvorstandes erforderlich.



Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und binnen vier Wochen durchzuführen.

(§ 81 Abs 4 ArbVG, § 45 BRWO).

Den Vorsitzenden aller im Unternehmen errichteten Betriebsräte sind der **Wahltag** und der **Wahlort** schriftlich bekanntzugeben. Die Betriebsratsvorsitzenden

# 2 Vorgehensweise – Errichtung des Zentralbetriebsrates

der einzelnen Betriebe des Unternehmens haben die Betriebsratsmitglieder zu informieren.

Der Wahlvorstand kann beschließen, dass die **Stimmabgabe an mehreren Orten gleichzeitig** stattzufinden hat. Besteht nicht die Möglichkeit, dass der Wahlvorstand an jedem Ort die Wahl selbst leitet, so hat er eine Wahlkommission zu bestellen, die aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Betriebes zu bestehen hat. Davon wird eine:r als Vorsitzende:r bezeichnet (§ 18 BRWO).

## Vorbereitung der Wahl (§ 44 Abs. 1 BRWO)

Die bzw. der Vorsitzende eines jeden Betriebsrates muss nun dem Wahlvorstand

- » eine Liste der Mitglieder des Betriebsrates übermitteln (diese Liste gilt als Wähler:innenliste)
- » und die Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen bekanntgeben.

## 2.4 Wahlvorschläge

- » **Die Wahlvorschläge müssen von mindestens drei wahlberechtigten Betriebsratsmitgliedern unterschrieben werden** (§ 46 Abs. 2 BRWO). Diese müssen nicht dem gleichen Betriebsrat angehören. Auf einem Wahlvorschlag können Betriebsratsmitglieder eines Betriebes, mehrerer oder aller Betriebe eines Unternehmens kandidieren.
- » Für die Erstellung von Wahlvorschlägen gibt es noch eine besondere Vorschrift (§ 81 Abs. 3 ArbVG sowie § 46 Abs. 4 BRWO): Danach soll darauf Bedacht genommen werden, dass **Arbeitnehmer:innen, die Gruppen der Arbeiter und Angestellten, aber auch die einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat angemessen vertreten sind**. Es handelt sich hierbei um eine Empfehlung des Gesetzgebers an die Einbringer:innen von Wahlvorschlägen.

- » **Jedenfalls gilt die oder der Erstunterzeichnete des Wahlvorschlages als dessen Vertreter:in** (§ 46 Abs. 2 BRWO).
- » **Der Wahlvorschlag soll doppelt so viele Wahlwerber:innen enthalten, als Mitglieder in den Zentralbetriebsrat zu wählen sind** (§ 46 Abs. 3 BRWO).
- » **Der Wahlvorschlag kann durch Aufschrift als Vorschlag einer bestimmten Organisation oder wahlwerbenden Gruppe (z. B. Fraktion) bezeichnet werden** (§ 46 Abs. 5 BRWO).
- » **Gruppen von Betriebsratsmitgliedern, die Wahlwerber:innen aufzustellen beabsichtigen, haben ihre Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor dem Wahltag schriftlich der oder dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu überreichen** (§ 46 Abs. 1 BRWO).
- » **Der Empfang ist unter Angabe der Zeit der Empfangannahme vom Wahlvorstand zu bestätigen** (§ 46 Abs. 1 BRWO).

### Ersatzmitglieder

Die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern folgenden Wahlwerber:innen sind die Ersatzmitglieder. Bei der Erstellung der Wahlvorschläge ist auch auf die gesetzliche Reihenfolge des Nachrückens der „Ersatzmänner“ Bedacht zu nehmen (§ 30 BRGO).

Prinzipiell gilt dieselbe **Regelung** wie für den Betriebsrat:

Es sind die den gewählten Mitgliedern des Zentralbetriebsrates auf den Wahlvorschlag folgenden Wahlwerber:innen Ersatzmitglieder. Diese rücken der Reihung im Wahlvorschlag entsprechend nach.

Eine nachträgliche Veränderung der Reihenfolge des Nachrückens ist nur in der Weise möglich, dass ein vorgereihtes Ersatzmitglied auf das Nachrücken verzichtet. Das Ersatzmitglied, welches auf ein Nachrücken verzichtet, verbleibt trotzdem in der ursprünglichen Reihung auf dem Wahlvorschlag.

# 2 Vorgehensweise – Errichtung des Zentralbetriebsrates

## **Abweichend von der Betriebsratswahl gilt bei der Zentralbetriebsratswahl eine Besonderheit:**

Ein Wahlvorschlag weist kein Ersatzmitglied mehr auf: In diesem Fall hat diejenige wahlwerbende Gruppe, der das ausgeschiedene Mitglied des Zentralbetriebsrates angehört, das Recht, an dessen Stelle ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat zu entsenden (§ 82 Abs. 5 ArbVG).

## **Zulassung von Wahlvorschlägen**

Der Wahlvorstand hat die eingebrachten Wahlvorschläge zu prüfen.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist der Wahlvorstand verpflichtet, eingebrachte Wahlvorschläge **nicht zur Wahl zuzulassen**, z. B.:

- » verspätet überbrachte Wahlvorschläge, also Wahlvorschläge, die nicht spätestens eine Woche vor dem Wahltag überreicht wurden;
- » zu wenig Unterstützungsunterschriften;
- » ein Wahlvorschlag enthält keine:n einzige:n wählbare:n Wahlwerber:in.

Werden Mängel festgestellt, dann hat der Wahlvorstand der bzw. dem Vertreter:in des Wahlvorschlages seine Bedenken mitzuteilen und eine Frist zur Behebung der Mängel festzusetzen (**mindestens 48 Stunden**).



Unverzüglich hat der Wahlvorstand die zugelassenen Wahlvorschläge den Vorsitzenden aller im Unternehmen errichteten Betriebsräte schriftlich bekanntzugeben. Die Betriebsratsvorsitzenden haben diese Mitteilung des Wahlvorstandes zur Einsicht für alle Mitglieder des Betriebsrates aufzulegen. Vgl. § 46 Abs. 6 BRWO iVm § 21 Abs. 1 bis 4 BRWO.

# VÖGB/AK-SKRIPTEN

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

## UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

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

## SIE SIND GEEIGNET FÜR:

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



Die Skripten gibt es hier zum Download:



[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

Leseempfehlung:  
Reihe Zeitgeschichte und Politik



# Zentralbetriebsratswahl: Fristen

3

## Einberufung des Wahlvorstandes

### Bestellung des Wahlvorstandes

Nicht früher als 12 Wochen vor Ablauf der Tätigkeit des ZBR oder binnen einer Woche nach letzter Konstituierung eines BR

### Wahlvorschläge

Spätestens 1 Woche vor Wahl  
Mängelfrist mind. 48 Stunden

### Wahl

### Verständigung der Gewählten

binnen 3 Tagen Erklärung, ob Wahl angenommen

### Einberufung der konstituierenden Sitzung

### Konstituierende Sitzung

*Anfechtung: binnen Monatsfrist*

binnen 4 Wochen

max. 2 Wochen

innerhalb von 6 Wochen

## 3.1 Wahlgrundsätze der Zentralbetriebsratswahl

Für die Wahl des Zentralbetriebsrates gelten nur zum Teil dieselben Grundsätze wie für die Wahl des Betriebsrates. Die Wahl muss geheim, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts und, im Gegensatz zur Betriebsratswahl, mittelbar durchgeführt werden (§ 81 Abs. 1 ArbVG sowie § 39 BRWO).

### Betriebsratsmitglied – Wahlrecht

Geheim

Mittelbar

Verhältnismehrheitswahlrecht – Stimmengewichtung

#### **Geheimes Wahlrecht**

Die Entscheidung der Wählerin bzw. des Wählers muss geheim bleiben. Der Grundsatz der geheimen Wahl wird verletzt, wenn über die Zentralbetriebsratskandidatinnen bzw. -kandidaten offen abgestimmt wird.

#### **Mittelbares Wahlrecht**

Der Zentralbetriebsrat ist kein Organ der Betriebsräte des Unternehmens, sondern unmittelbares Organ der Belegschaft des Unternehmens. Es gilt der Grundsatz des unmittelbaren Wahlrechts bei der Zentralbetriebsratswahl nicht (im Gegensatz zur Betriebsratswahl). Es handelt sich bei der Zentralbetriebsratswahl um eine mittelbare Wahl, da nicht die Belegschaft selbst, sondern die Betriebsratsmitglieder der einzelnen Betriebe wählen.

#### **Verhältnismehrheitswahlrecht**

Das Verhältnismehrheitswahlrecht ist ein Listenwahlrecht. Jeder Wahlvorschlag erhält im Verhältnis zur Gesamtmandatsanzahl so viele Mandate zugesprochen, wie für ihn im Verhältnis zur Gesamtstimmenanzahl Stimmen abgegeben wurden. Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, dann sind die Mitglieder des Zentralbetriebsrates, wie bei der Betriebsratswahl, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen (§ 39 BRWO).

Wenn auf den einzigen Wahlvorschlag zwar die Mehrheit der gültigen, aber nicht die Mehrheit der abgegebenen Stimmen entfällt (einschließlich der ungültigen), hat der Wahlvorstand das Wahlverfahren unverzüglich neu einzuleiten.

# Zentralbetriebsratswahl: Fristen

3

## 3.2 Gewichtetes Stimmrecht

### Stimmengewichtung

Der Grundsatz, dass jede:r Wahlberechtigte nur eine Stimme haben soll, gilt für die Zentralbetriebsratswahl nicht.

Die Besonderheit bei der Zentralbetriebsratswahl besteht darin, dass nach Stimmgewicht abgestimmt wird. Jedes Betriebsratsmitglied repräsentiert also eine bestimmte Anzahl von Stimmen.

**Hinweis:** § 81 Abs. 1 ArbVG, § 37 BRWO

### Warum gibt es bei der Zentralbetriebsratswahl ein gewichtetes Stimmrecht?

Der Zweck dieses gewichteten Stimmrechts besteht darin,

- » **Ungleichheiten** bei der Vertretung von Betrieben im Zentralbetriebsrat **zu verhindern**: In Kleinbetrieben sind verhältnismäßig mehr Betriebsratsmitglieder zu wählen als in größeren Betrieben. Ein gleiches Stimmrecht jedes Betriebsratsmitgliedes würde eine Benachteiligung der Arbeitnehmer:innen in Großbetrieben hinsichtlich der Vertretung im Zentralbetriebsrat bedeuten.



#### Beispiel:

*Betrieb A mit 191 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 5 Mandate.*

*Betrieb B mit 642 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 10 Mandate.*

*Jedes Betriebsratsmitglied im Betrieb B repräsentiert daher rechnerisch ca. 64 Arbeitnehmer:innen – jedes Betriebsratsmitglied im Betrieb A ca. 38 Arbeitnehmer:innen.*

*Also würde jedes Betriebsratsmitglied im Betrieb A etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer:innen vertreten, die jedes Betriebsratsmitglied im Betrieb B vertritt, obwohl im Betrieb A 191 Arbeitnehmer:innen sind und im Betrieb B 642 Arbeit-*



nehmer:innen. Würde jedes Betriebsratsmitglied gleiches Stimmrecht haben, würde dies Ungleichheit bedeuten.

» und das **Wahlgeheimnis zu gewährleisten**:



Beispiel:

Wie wir gesehen haben, wird die Gewichtung aber nicht einfach so vorgenommen, dass z. B. die Betriebsratsmitglieder im Betrieb A 38 Stimmen und die Betriebsratsmitglieder im Betrieb B 64 Stimmen haben. Bei einer solchen Verteilung wäre das Wahlgeheimnis nicht gewährleistet.

Es wäre leicht feststellbar, dass z.B. alle Betriebsratsmitglieder des Betriebes A einen bestimmten Wahlvorschlag unterstützt haben, wenn auf diesen Wahlvorschlag 190 Stimmen entfallen sind:  $5 \times 38 = 190$ .

### 3.3 Ermittlung der Stimmenanzahl/der Stimmzettel

Im Unterschied zur BR-Wahl gibt es bei der Zentralbetriebsratswahl zwei Arten von Stimmzetteln für jede:n Wahlberechtigte:n:

- » gewichtete Stimmzettel
- » Stimmzettel für Einzelstimmen

→ **Hinweis:** Zur Ermittlung der Stimmenanzahl ist zuerst die Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen durch die Zahl der von diesen gewählten Betriebsratsmitglieder zu teilen.

Anzahl der im Betrieb (Arbeitnehmer:innengruppe) bei der letzten BR-Wahl wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen

---

Zahl der gewählten Betriebsratsmitglieder

# Zentralbetriebsratswahl:

## 3 Fristen

Jedes Betriebsratsmitglied hat so viele Stimmen, wie diese Rechnung ergibt. Bruchteile von Stimmen sind nicht zu berücksichtigen.

Die Mitglieder eines Betriebsrates haben also gemeinsam so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem sie gewählt wurden, wahlberechtigte Angehörige ihrer Gruppe bei der letzten Wahl des Betriebsrates in der Wählerliste eingetragen waren. Nachträgliche Veränderungen in der Wählerliste bleiben unberücksichtigt.

**Es zählt also nicht jede Person als eine Stimme. Vielmehr repräsentiert jede Betriebsrätin bzw. jeder Betriebsrat eine bestimmte Anzahl von Stimmen.**



### Beispiel:

*Wenn in einem Betrieb getrennte Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten bestehen, ist die Errechnung des Stimmengewichtes nach dem Muster dieses Beispiels für jede Arbeitnehmer:innengruppe getrennt vorzunehmen.*

*Hier wird zur Erleichterung des Berechnungsbeispiels auf eine Unterscheidung nach Arbeitnehmer:innengruppen bei den Zahlenangaben verzichtet. Bei getrennter Betriebsvertretung wird für jede Arbeitnehmer:innengruppe analog vorgegangen:*

*In einem Unternehmen mit 3 Betrieben und 880 Arbeitnehmer:innen ist ein Zentralbetriebsrat mit 4 Mitgliedern zu wählen.*

*Wie wird nun das Stimmengewicht errechnet?*

### 1. Ermittlung Stimmgewichtung

<i>Betrieb (Wählergruppe)</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>
<i>wahlberechtigte Arbeitnehmer:innen</i>	191	642	47
<i>Mandate</i>	5	10	3
<i>Stimme pro Mandat:</i>	$191/5 = 38,2$	$642/10 = 64,2$	$47/3 = 15,6$
<i>wahlberechtigte AN / Zahl der gewählten Betriebsratsmitglieder</i>	<i>Bruchteile von Stimmen werden nicht berücksichtigt:</i>		
	daher: <b>38</b>	daher: <b>64</b>	daher: <b>15</b>

### 2. Ermittlung der gleichgewichteten Stimmzettel und der Stimmzettel für Einzelstimmen

Bei der Zentralbetriebsratswahl gibt es zwei Arten von Stimmzetteln für jede:n Wahlberechtigte:n.

#### Ermittlung der Stimmzettel pro wahlberechtigtem Betriebsratsmitglied

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Stimme/Mandat	38	64	15
Stimmgewicht	14	14	14
	$38 : 14 = 2$ <b>Rest 10</b>	$64 : 14 = 4$ <b>Rest 8</b>	$15 : 14 = 1$ <b>Rest 1</b>

# Zentralbetriebsratswahl: Fristen

3

**Ergibt an Stimmzettel und Kuverts pro wahlberechtigtem Betriebsratsmitglied**

	A	B	C
gewichtete Stimmen	2	4	1
Rest = Einzelstimmen	10	8	1

*Die 5 Betriebsratsmitglieder des Betriebes A können damit jeweils 2 gleichgewichtete Stimmzettel und jeweils 10 Einzelstimmen abgeben. Die 10 Mitglieder des Betriebes B jeweils 4 gleichgewichtete und jeweils 8 Einzelstimmen, die 3 Mitglieder des Betriebes C jeweils 1 gleichgewichtete Stimme und jeweils 1 Einzelstimme abgeben. Sie erhalten auch die entsprechende Anzahl von Wahlkuverts.*

## 3.4 Die Durchführung der Wahl

Der Wahlvorstand hat die den einzelnen Wahlberechtigten zustehende Stimmenanzahl zu ermitteln und jeder bzw. jedem Wahlberechtigten eine ihrer oder seiner Stimmenanzahl entsprechende Anzahl der jeweilig leeren Stimmzetteln und die gleiche Zahl von Wahlkuverts zu geben (§ 48 Abs. 1 BRWO). Bei der Zentralbetriebsratswahl gibt es also zwei Arten von Stimmzetteln:

- » gleichgewichtete Stimmzettel
- » Stimmzettel für Einzelstimmen



Beispiel:

*Also würde jedes Mitglied des Betriebes A zwei gleichgewichtete Stimmzettel (und zwei dazugehörige Wahlkuverts) und 10 Stimmzettel für Einzelstimmen (und zehn Wahlkuverts) erhalten.*

Die Wahlkuverts für gleichgewichtete Stimmen müssen sich von jenen für Einzelstimmen entweder in der Farbe oder durch die Größe unterscheiden. Wichtig

ist, die Wahlberechtigten darauf hinzuweisen, dass sie pro Stimmzettel ein Wahlkuvert verwenden (siehe gültige/ungültige Stimmen – **Seite 28**)! Die Stimmzettel dagegen sind einheitlich!

### Briefliche Stimmabgabe

→ **Hinweis:** Die Stimmabgabe kann persönlich oder für Wahlberechtigte, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, auf dem Postwege erfolgen (§ 81 Abs. 2 ArbVG, § 48 Abs. 2 BRWO).

Die briefliche Stimmabgabe gilt bei der Zentralbetriebsratswahl als völlig gleichwertiges Mittel der Stimmrechtsausübung. Sie ist nicht wie bei der Betriebsratswahl an die Voraussetzung des Vorliegens von Hinderungsgründen (vgl. § 51 ArbVG) geknüpft.

Stimmzettel und Kuverts müssen, sollte nicht über den Postweg gewählt werden, am Wahltag mitgenommen werden.

### Ermittlung des Wahlergebnisses

Hinsichtlich der Ermittlung des Wahlergebnisses bestimmt die BRWO § 48 Abs. 3:

- » Die Wahlkuverts für gleichgewichtete Stimmen sind von denen für Einzelstimmen zu trennen.
- » Zuerst sind die Kuverts für gleichgewichtete Stimmzetteln zu öffnen und die Stimmen auszuzählen.
- » Nach jeder Öffnung eines Wahlkuverts ist auf dem entnommenen Stimmzettel die ihm zukommende Stimmenanzahl zu notieren.



#### Beispiel:

*In unserem oben angeführten Beispiel entspricht eine gleichgewichtige Stimme dem Wert von „14“. Auf einem gleichgewichtigen Stimmzettel ist daher die Zahl „14“ zu notieren.*

# Zentralbetriebsratswahl: Fristen

3

- » Danach erfolgt die Öffnung und Auszählung der Einzelstimmen.
- » Auch auf diesen ist die Stimmenanzahl zu vermerken (also die Zahl 1).
- » Die auf den Stimmzetteln vermerkten Zahlen bilden dann die Basis für die Ermittlung der Stimmensummen für die Wahlvorschläge.

## Gültige/ungültige Stimmen

Enthält ein Wahlkuvert mehrere auf denselben Wahlvorschlag lautende Stimmen, so zählen diese nur als eine Stimme. Ungültig sind mehrere in einem Kuvert enthaltene Stimmzettel nur dann, wenn mit ihnen für verschiedene Wahlvorschläge gestimmt wurde.



Beispiele:

*Beispiel a):*

*Ein Kuvert enthält zwei Stimmzettel.*

*Beide Stimmzettel unterstützen dieselbe wahlwerbende Gruppe.*

*Diese gelten für eine Stimme, obwohl 2 Stimmzettel vorhanden sind.*

*Beispiel b):*

*Ein Kuvert enthält zwei Stimmzettel. Jeder Stimmzettel unterstützt eine andere wahlwerbende Gruppe. Beide Stimmzettel sind ungültig.*

## 3.5 Ermittlung des Wahlergebnisses

### Im Übrigen gelten die Bestimmungen über die Betriebsratswahl:

Für die **Vergabe von Mandaten** gelten die Vorschriften für die Ermittlung des Wahlergebnisses bei der Betriebsratswahl: Die **Ermittlung des Wahlergebnisses** erfolgt nach dem d'Hondtschen System (§ 27 BRWO).



Beispiel:

Bei der Zentralbetriebsratswahl des Unternehmens XY mit 880 Beschäftigten gibt es zwei wahlwerbende Gruppen. Hier sind also 4 Mandate zu vergeben. Jede gewichtete Stimme entspricht 14 Stimmen.

Die Wahlkuverts werden – wie oben bereits erwähnt – getrennt (gewichtete und Einzelstimmen), und es wird mit der Auszählung der gewichteten Stimmen begonnen.

## 1. Auszählung der gewichteten Stimmen

Es werden 51 gültige gewichtete Stimmen und 2 ungültige gewichtete Stimmen ausgezählt (Hinweis: Nach jedem geöffnetem Kuvert wird die ihm zukommende Stimmanzahl – in unserem Beispiel 14 – darauf notiert)

Von den ausgezählten gewichteten Stimmen entfallen auf:

Liste A:	11 gewichtete Stimmen x 14	=	<b>154 Stimmen</b>
Liste B:	40 gewichtete Stimmen x 14	=	<b>560 Stimmen</b>
Ungültige:	2 gewichtete Stimmen x 14	=	<b>28 Stimmen</b>

## 2. Auszählung der Einzelstimmen

Liste A:	<b>51 Stimmen</b>
Liste B:	<b>80 Stimmen</b>
Ungültige:	<b>2 Stimmen</b>

## 3. Ergibt somit insgesamt

Liste A:	154 + 51	=	<b>205 Stimmen</b>
Liste B:	560 + 80	=	<b>640 Stimmen</b>
Ungültige:	28 + 2	=	<b>30 Stimmen</b>

## 4. Ermittlung des Wahlergebnisses nach dem d'Hondtschen System

Bei 880 Beschäftigtem in unserem Beispiel sind 4 Mandate zu vergeben. Die vierthöchste Zahl ist also die Wahlzahl, da 4 Mandate zu vergeben sind.

# Zentralbetriebsratswahl: Fristen

3

Liste B:

640 (ersthöchste Zahl)

$1/2 = 320$  (zweithöchste Zahl)

$1/3 = 213,3$  (dritthöchste Zahl)

$1/4 = 160$

Liste A:

**205 Wahlzahl (viertgrößte Zahl)**

$1/2 = 102,5$

$1/3 = 68,3$

$1/4 = 51,25$

**Liste B:** 640 Stimmen: 205 Wahlzahl = 3,1

**Liste A:** 205 Stimmen: 205 Wahlzahl = 1

*Die Berechnung ergibt also für*

**Liste B – 3 Mandate** (25 Reststimmen werden weiter nicht berücksichtigt) und

**Liste A – 1 Mandat.**

## 3.6 Anfechtung

Für die Anfechtung der Wahl gelten die Vorschriften für die Anfechtung der Betriebsratswahl (§ 34 BRWO).

Die einzelnen Wahlberechtigten und jede wahlwerbende Gruppe sowie die oder der Betriebsinhaber:in sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Kundmachung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl bei Gericht anzufechten (§ 59 ArbVG).

## Anfechtungsgründe der Zentralbetriebsratswahl

Anfechtungsgründe	Anfechtungsberechtigte		
	Wahl- berechtigte	wahl- werbende Gruppe	Betriebsin- haber:in
Verletzungen wesentlicher Bestimmungen des Wahlverfahrens, wenn dadurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte	x	x	
Verletzung leitender Grundsätze des Wahlrechts, wenn dadurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte	x	x	
Nichtauflegen einheitlicher Stimmzettel	x	x	
Die Wahl wäre <ul style="list-style-type: none"> <li>- ihrer Art nach</li> <li>- ihrem Umfang nach</li> <li>- mangels Vorliegen eines Unternehmens/Betriebes nicht durchzuführen</li> </ul>	x	x	x

### 3.7 Funktionsdauer (§ 82 Abs. 1 und 2 ArbVG)

Grundsätzlich beträgt die Funktionsdauer des Zentralbetriebsrates fünf Jahre.

Die Funktionsdauer kann früher enden, wenn z. B.:

- » das Unternehmen aufgelöst wird;



Beispiel:

Ein Unternehmen ist dann aufgelöst, wenn sämtliche Betriebe eingestellt sind. Das Unternehmen kann aber auch z. B. dadurch aufgelöst werden, dass zwar alle Betriebe bestehen bleiben, aber die rechtliche Einheit verloren geht.

# Zentralbetriebsratswahl:

## 3 Fristen

- » dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;



### Beispiel:

*Wenn dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört, dann sind die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates, nämlich der Bestand mehrerer Betriebe, nicht mehr gegeben.*

- » die Zahl der Zentralbetriebsratsmitglieder unter drei sinkt;
- » die Versammlung aller Betriebsräte der Betriebe eines Unternehmens die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
- » oder der Zentralbetriebsrat seinen Rücktritt beschließt;
- » das Gericht die Wahl für ungültig erklärt (§ 78 ArbVG).

Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

- » die Tätigkeitsdauer des ZBR endet,
- » das Mitglied zurücktritt,
- » die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

(Ersatzmitglieder siehe Seite 19 bitte Referenz prüfen!!!!)

### **Wahlakten**

Der Wahlvorstand hat über die Wahlhandlung eine Niederschrift aufzulegen. Diese ist von den Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben. Wie bei der Betriebsratswahl sind die Wahlakten in einem Umschlag zu verwahren und zu versiegeln.

### **Benachrichtigung der/des Gewählten**

Unmittelbar nach der Feststellung des Wahlergebnisses hat der Wahlvorstand die Gewählten von ihrer Wahl zu verständigen. Erklärt ein:e Gewählte:r nicht **binnen**

**drei Tagen**, dass sie/er die Wahl ablehnt, so gilt sie als angenommen. Selbstverständlich kann auch vor Ablauf dieser drei Tage die Wahl angenommen werden.

### **Kundmachung des Wahlergebnisses**

Das Ergebnis der Wahl ist in den Betrieben durch Anschlag oder durch eine sonstige geeignete schriftliche oder elektronische Mitteilung kundzumachen.

- **Hinweis:** vgl. § 48 Abs. 4 BRWO iVm §§ 31 bis 33 BRWO
- **Hinweis:** Auf [www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at) finden sich alle Formulare und Hilfsmittel zur Wahl des Zentralbetriebsrats.

# 4 Die konstituierende Sitzung

→ **Hinweis:** Innerhalb von zwei Wochen nach der Wahlergebniskundmachung ist von dem an Lebensjahren ältesten Mitglied des Zentralbetriebsrates die konstituierende Sitzung einzuberufen. Die Sitzung hat innerhalb von sechs Wochen nach der Wahlergebniskundmachung stattzufinden (§ 83 ArbVG iVm §§ 66 Abs. 1 ArbVG).

## 4.1 Fristen

Wenn das älteste Mitglied seiner Verpflichtung nicht nachkommt, so hat (nach Ablauf von zwei Wochen nach der Wahlergebniskundmachung) jede:r Listenführer:in der bei der Zentralbetriebsratswahl Mandate erreichenden Gruppe das Recht zur Einberufung. Im Falle mehrerer (gleichzeitiger) Einberufungen gilt die Einberufung jener Listenführerin bzw. jenes Listenführers, deren bzw. dessen wahlwerbende Gruppe bei der Zentralbetriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigen konnte.

Diese ersatzweise Einberufungsberechtigten sind an diese 2-Wochen-Frist nicht gebunden. Sie haben so lange die Möglichkeit, eine Einberufung vorzunehmen, als das Mandat der gewählten Zentralbetriebsratsmitglieder nicht abgelaufen ist. Dieses Mandat läuft sechs Wochen nach der dem primär einberufungsberechtigten ältesten gewählten Zentralbetriebsratsmitglied zur Verfügung stehenden Sechs-Wochen-Frist ab.

## 4.2 Verständigung

Die gewählten Zentralbetriebsratsmitglieder sollen von der Einberufung der konstituierenden Sitzung **mindestens eine Woche vorher** verständigt werden.

Die Zentralbetriebsratsmitglieder sind verpflichtet, an der konstituierenden Sitzung teilzunehmen.

Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst, wobei mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend sein muss.

Den Vorsitz hat zunächst die oder der Einberufer:in zu führen, bis zur Wahl der/des Vorsitzenden.

### 4.3 Wahl der/des Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates

→ Die Zentralbetriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen die oder den Vorsitzende:n und eine:n oder mehrere Stellvertreter:innen zu wählen. Die oder der Stellvertreter:in kann der gleichen Arbeitnehmer:innengruppe wie die oder der Vorsitzende angehören.

Besteht ein Zentralbetriebsratsfonds, ist auch ein:e Kassaverwalter:in zu wählen.

Die bzw. der Vorsitzende vertritt den Zentralbetriebsrat gegenüber der Geschäftsführung, bei deren/dessen Verhinderung ihr:e bzw. sein:e Stellvertreter:in.

Unmittelbar nach der Wahl hat die/der Vorsitzende

- » der bzw. dem Betriebsinhaber:in,
- » dem nach den Standort der Betriebe zuständigen Arbeitsinspektoraten,
- » den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und
- » der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen das Ergebnis der Wahl schriftlich mitzuteilen.

→ **Hinweis:** § 83 ArbVG iVm §§ 66 Abs. 3 und 8 ArbVG.

# Aufgaben des Zentralbetriebsrates

5

## 5.1 Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten – Aufsichtsratsentsendung: (§ 110 ArbVG)

Der Zentralbetriebsrat ist berechtigt, in Unternehmen, die aufsichtsratspflichtig sind (Ausnahmen § 132 ArbVG), für je zwei bestellte Kapitalvertreter:innen eine:n Arbeitnehmervertreter:in in den Aufsichtsrat zu entsenden. Wenn die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder ungerade ist, dann ist ein:e weitere:r Arbeitnehmervertreter:in zu entsenden. Der Aufsichtsrat hat die wesentliche Aufgabe, die Geschäftsführung zu überwachen. Im Allgemeinen haben die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat das gleiche uneingeschränkte Stimmrecht wie die von der Kapitalseite entsendeten Aufsichtsratsmitglieder. Die entsendeten Betriebsratsmitglieder üben die Funktion ehrenamtlich aus und erhalten keine Aufsichtsratsentschädigung.

Bei Haftungsansprüchen aus ihrer Tätigkeit als Aufsichtsrätinnen bzw. -räten können Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat aber voll haftbar gemacht werden. Da **Betriebsrätinnen bzw. -räte im Aufsichtsrat keine Aufwandsentschädigung** erhalten, **aber voll haftbar** sind, hat der ÖGB eine Gruppenversicherung abgeschlossen, um sie vor finanziellen Risiken abzusichern.

Die Betriebsratsmitglieder, die als Arbeitnehmer:innenvertreter:innen in den Aufsichtsrat entsendet wurden, haben dafür Sorge zu tragen, dass ein ausgefülltes Formular AR 1 ( bei der für sie zuständigen Gewerkschaft) eingeht. Ab dem Eintreffen des Formulars beginnt der Versicherungsschutz zu wirken.

Wird nun gegen ein Betriebsratsmitglied im Aufsichtsrat gerichtlich vorgegangen, hat es umgehendst seine Gewerkschaft zu verständigen (nähere Informationen auf [www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at)).

## 5.2 Kompetenzabgrenzung zum Betriebsrat: (§ 113 Abs. 4 ArbVG)

In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat zu errichten ist, werden folgende Befugnisse von diesem ausgeübt:

- » Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 110 bis 112;

- » soweit sie nicht nur die Interessen der Arbeitnehmer:innenschaft eines Betriebes berühren
  - a) Recht auf Intervention (§ 90);
  - b) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
  - c) Beratungsrecht (§ 92);
  - d) Mitwirkung in Arbeitsschutzangelegenheiten (§ 92a);
  - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95);
  - f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108);
  - g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen gemäß § 109.
- » Abschluss von Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs 1 Z 1b ((Mitarbeiter:innenvorsorgekasse))
- » Wahrnehmung der Rechte gemäß § 89 Z 3 hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist;
- » Entsendung von Arbeitnehmervertreterinnen bzw. -vertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 179, 180) und in den Europäischen Betriebsrat (§ 193); - sofern kein Konzernbetriebsrat vorhanden ist.

Darüber hinaus gibt es noch einige Entsendungsregelungen und Befugnisregelungen für den Zentralbetriebsrat.

## 5.3 Kompetenzübertragung auf den Zentralbetriebsrat

Betriebsrat und Betriebsausschuss können dem Zentralbetriebsrat mit dessen Zustimmung die Ausübung ihrer Befugnisse für einzelne oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen. Dies kann zum Beispiel die Abschlusskompetenz von Betriebsvereinbarungen sein.

# 6 Die Zentralbetriebsratsumlage

Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer:innenschaft des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden.

→ **Hinweis:** Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Zentralbetriebsrates oder eines Betriebsrates die Betriebsräteversammlung. Die Zentralbetriebsratsumlage ist aus den in den einzelnen Betrieben des Unternehmens eingehobenen Betriebsratsumlagen zu entrichten. Sie darf höchstens 10 % der Betriebsratsumlage betragen.

Die Zentralbetriebsratsumlage ist nicht von den einzelnen in den Betrieben des Unternehmens beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu entrichten, sondern von den bestehenden Betriebsratsfonds.

Die einzelnen AN trifft daher keine zusätzliche Belastung.

Zur Beschlussfassung der Zentralbetriebsratsumlage ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte aller Betriebsratsmitglieder an der Betriebsräteversammlung erforderlich. Der Beschluss wird mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

Sind bei Beginn der BR-Versammlung weniger als die Hälfte der BR-Mitglieder anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die BR-Versammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden BR-Mitglieder beschlussfähig.

→ **Hinweis:** § 85 ArbVG sowie § 38 BrfVO sowie § 78 ArbVG.

## 6.1 Der Zentralbetriebsratsfonds

Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage bilden den Zentralbetriebsratsfonds. Vertreter:in des Fonds ist die bzw. der Vorsitzende des Zentralbetriebsrates, bei ihrer/seiner Verhinderung die bzw. der Stellvertreter:in.

### *Literaturtipp*

Zum Betriebsratsfonds vgl. Robert Priewasser, Der Betriebsratsfonds, Verlag des ÖGB, Wien 2021 (ISBN 978-3-99046-613-1).

# Der Zentraljugendver- trauensrat

7

In Unternehmen mit mindestens zwei Betrieben, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, ist ein Zentraljugendvertrauensrat zu wählen (§ 64a BRWO).

## Anzahl der Mitglieder des Zentraljugendvertrauensrates

Der Zentraljugendvertrauensrat besteht (abgesehen von einigen Sonderregelungen, die in der Praxis selten anzutreffen sind) in Unternehmen mit

bis zu 250	jugendlichen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern aus.....	4 Mitgliedern
251 bis 500	jugendlichen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern aus.....	5 Mitgliedern
ab 501	jugendlichen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern aus.....	6 Mitgliedern

## Der Wahlvorstand

Der Wahlvorstand besteht aus mindestens zwei Jugendvertrauensratmitgliedern und einem vom Zentralbetriebsrat zu entsendenden Zentralbetriebsratsmitglied.

Die oder der Vorsitzende des nach der Anzahl der Mitglieder größten Jugendvertrauensrates hat den Wahlvorstand zur konstituierenden Sitzung einzuberufen.

## Durchführung der Wahl (§§ 64h und 64i BRWO)

→ Für die Wahl des Jugendvertrauensrates gelten dieselben Grundsätze und Vorschriften wie für die Wahl des Zentralbetriebsrates. Insbesondere gilt auch hier der Grundsatz der Stimmgewichtung.

Jedem wahlberechtigten Jugendvertrauensratmitglied kommen so viele Stimmen zu:

Anzahl der im Betrieb bei der letzten Jugendvertrauensratwahl wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer:innen

---

Anzahl der gewählten Jugendvertrauensräte

Der weitere Wahlvorgang erfolgt analog der Zentralbetriebsratswahl.

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



## PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

<b>PGA-1</b>	Sitzungen, die bewegen
<b>PGA-2</b>	Die Betriebsratswahl
<b>PGA-4</b>	Die Zentralbetriebsratswahl
<b>PGA-8</b>	Gender Mainstreaming im Betrieb
<b>PGA-9</b>	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
<b>PGA-10</b>	Projektmanagement
<b>PGA-13</b>	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
<b>PGA-14</b>	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
<b>PGA-15</b>	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

## WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

<b>WRM-1</b>	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
<b>WRM-2</b>	Mitwirkung im Aufsichtsrat
<b>WRM-3</b>	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
<b>WRM-4</b>	Bilanzanalyse
<b>WRM-5</b>	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
<b>WRM-6</b>	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
<b>WRM-7</b>	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
<b>WRM-8</b>	Investition und Finanzierung
<b>WRM-10</b>	Kostenrechnung
<b>WRM-11</b>	Risikomanagement und Controlling
<b>WRM-12</b>	Konzernabschluss und IFRS
<b>WRM-13</b>	Psychologie im Aufsichtsrat
<b>WRM-14</b>	Wirtschaftskriminalität

## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

<b>OEA-1</b>	Damit wir uns verstehen
<b>OEA-2</b>	Auf den Punkt gebracht
<b>OEA-3</b>	Social-Media und Social-Web

## ARBEIT UND UMWELT

<b>AUW-2</b>	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
<b>AUW-3</b>	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

# 8 Die Zentralbehinderten- vertrauensperson



Besteht in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat, so sind von den Behindertenvertrauenspersonen und den Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der Stimmen eine Zentralbehindertenvertrauensperson und ein:e Stellvertreter:in zu wählen.  
(§ 22a Abs. 11 und 12 BEinstG).

Für die Gültigkeit der Wahl muss zumindest die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend sein.

Wurde im gesamten Unternehmen nur eine Behindertenvertrauensperson und ein:e Stellvertreter:in gewählt, so üben diese auch die Funktion der Zentralbehindertenvertrauensperson und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters aus.

Nach § 57 ArbVG ist das Ergebnis der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters in den Betrieben des Unternehmens kundzumachen und

- » der bzw. dem Betriebsinhaber:in,
- » dem nach dem Standort des Betriebes zuständigen Arbeitsinspektorat,
- » den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen
- » und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen
- » sowie – ergänzend zu § 57 ArbVG – dem zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekanntzugeben.

## Aufgaben der Zentralbehindertenvertrauensperson

- » Die Zentralbehindertenvertrauensperson ist berufen, die **wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigt Behinderten** im Unternehmen mit dem Zentralbetriebsrat **wahrzunehmen**.
- » Der Zentralbetriebsrat ist verpflichtet, der Zentralbehindertenvertrauensperson bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

- » Die Zentralbehindertenvertrauensperson ist befugt, **höchstens zweimal jährlich eine Versammlung aller Behindertenvertrauenspersonen** des Unternehmens **einzuberufen**, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten Behinderten des Unternehmens von Bedeutung sind, zu erörtern.
- » Die Zentralbehindertenvertrauensperson kann an den Sitzungen des Zentralbetriebsrates beratend teilnehmen.

### **Tätigkeitsdauer der Zentralbehindertenvertrauensperson**

Die Tätigkeitsdauer der Zentralbehindertenvertrauensperson – ihrer Stellvertreterin bzw. ihres Stellvertreters – beträgt **vier Jahre**. Sie endet vor Ablauf dieser Zeit, wenn

- » im Unternehmen kein Zentralbetriebsrat mehr besteht,
- » die Funktion als Behindertenvertrauensperson endet,
- » die Zentralbehindertenvertrauensperson zurücktritt.

# Anmerkungen

Hilfsmittel zur Wahl des Zentralbetriebsrats befinden sich auch auf unserer ÖGB Webseite [www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at)

Formulare die zur Verfügung stehen:

- » ZBR 1–Bestellung des Wahlvorstandes zur ZBR-Wahl
- » ZBR 2–Vorbereitung der ZBR-Wahl
- » ZBR 2a–WählerInnenliste
- » ZBR 2b–Wahlvorschlag
- » ZBR 3–Wahlkarte
- » ZBR 4–Abstimmungsverzeichnis
- » ZBR 5–Niederschrift
- » ZBR 6–Auszug aus der Niederschrift
- » ZBR 7–Ergebnis der ZBR-Wahl
- » ZBR 8–Mitteilung über die Konstituierung des ZBR

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



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

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

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

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)**

# Zum Autor

*Richard Ondraschek, Leiter des Referates Organisation, Koordination, Service*