

# Befugnisse und Mitbestimmungsrechte §§ 89 bis 112 ArbVG

- **Allgemeine Befugnisse**

- Überwachung § 89 ArbVG
- Intervention § 90 ArbVG
- Allgemeine Intervention § 91 ArbVG
- Beratung § 92 ArbVG
- Arbeitsschutz § 92a ArbVG
- Betriebliche Frauenförderung § 92b ArbVG
- Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer § 93 ArbVG

- **Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten**

- Mitwirkung an Wohlfahrtseinrichtungen § 95 ArbVG
- Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung § 94 ArbVG

# Befugnisse und Mitbestimmungsrechte §§ 89 bis 112 ArbVG

- **Mitwirkung in personellen Angelegenheiten**
  - Personelles Informationsrecht § 98 ArbVG
  - Mitwirkung bei der Einstellung von AN § 99 ArbVG
  - Mitwirkung bei Versetzungen § 101 ArbVG
  - Mitwirkung bei Beförderungen § 104 ArbVG
  - Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen § 104a ArbVG
  - Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen
- **Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**
  - Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte § 108 ArbVG
  - Mitwirkung bei Betriebsänderungen § 109 ArbVG
  - Mitwirkung im Aufsichtsrat § 110 ArbVG
  - Einspruch gegen die Wirtschaftsführung § 111 ArbVG
  - Staatliche Wirtschaftskommission § 112 ArbVG

# § 89 ArbVG

**Der BR hat das Recht, die Einhaltung der die AN des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen.**

**Insbesondere sind dies:**

- **Einsichtsrecht in die Aufzeichnungen der Bezüge**
- **Kontrolle der Berechnung der Bezüge und deren Auszahlung**
- **Einhaltung der KV und BV**
- **Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften über den AN-Schutz**
- **Betriebsbegehungen durch den Arbeitsinspektor**
- **Einsicht in die Personalakten – nur mit Zustimmung des AN**
- **Mitwirkung bei der Durchführung des AZG**

# § 90 ArbVG

## Interventionsrecht

- **Beantragung von Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die AN betreffenden Rechtsvorschriften.**
- **Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen**
- **sonstige Vorschläge zur menschengerechten Arbeitsplatzgestaltung**
- **Beantragung sonstiger Maßnahmen zugunsten der Belegschaft**
- **Anhörungsrecht des Betriebsrates**

# Allgemeines Informationsrecht

## § 91 ArbVG

**Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem BR über alle Angelegenheiten, welche die**

- **wirtschaftlichen,**
- **sozialen,**
- **gesundheitlichen und**
- **kulturellen**

**Interessen der ArbeitnehmerInnen des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.**

# Allgemeines Beratungsrecht

## § 92 ArbVG

Der Betriebsinhaber ist *verpflichtet*, mit dem BR *mindestens* vierteljährlich und auf Verlangen monatlich gemeinsame Beratungen abzuhalten:

- über laufende Angelegenheiten
- allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in
- sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht,
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

BR und Arbeitgeber sind berechtigt, zu diesen Beratungen ihre überbetriebliche Interessensvertretung beizuziehen.

# Beratungsrecht bezüglich Arbeitsschutz gemäß § 92 a ArbVG

- **Der AG hat den BR in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten.**
  - **Planung und Einführung neuer Technologien**
  - **Auswahl der Arbeitsmittel und –stoffe,**
  - **Gestaltung der Arbeitsbedingungen**

# Frauenförderung gemäß § 92 b ArbVG

- **Der AG hat mit dem BR im Rahmen der Beratung nach § 92 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten.**
- **Solche Maßnahmen betreffen:**
  - Einstellungspraxis**
  - Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung**
  - Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familienpflichten abzielen**



# Wohlfahrtseinrichtungen

- **Der BR ist berechtigt, zugunsten der AN und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.**
- **Die Errichtung und Verwaltung ist ein Alleinbestimmungsrecht des BR**

# Die Betriebsvereinbarungen

- **Zustimmungspflichtige § 96**
- **Ersetzbare Zustimmung § 96a**
- **Erzwingbare § 97 Abs.1 Z 1-6a**
- **Freiwillige (fakultative) § 97 Abs.1 Z 7-25**

# Mitwirkungsmöglichkeiten des BR zu Beginn eines Dienstverhältnisses

- **Personalplanung § 98**
- **Mitwirkung an der Einstellung (Informationsrecht) § 99**
- **Postenausschreibung § 99**
- **Abschluss von Betriebsvereinbarungen § 29**
- **Überwachungsrechte wie z. B. Einsichtsrecht in Dienstzettel u. -verträge, Gehaltsunterlagen § 89**
- **Interventionsrecht § 90**
- **Einführung von Personalfragebögen § 96**

# Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101 ArbVG)

- **AG hat den Betriebsrat von jeder dauernden Versetzung eines AN zu verständigen und auf Verlangen darüber Beratungen zu führen.**
- **Eine dauernde Versetzung, die mit einer Verschlechterung der Entgelts- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist, ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates rechtswirksam.**
- **Die Zustimmung des BR kann durch Entscheidung des Arbeitsgerichtes ersetzt werden.**

# Mitwirkung bei Disziplinarmaßnahmen

- **Disziplinarmaßnahmen dürfen nur verhängt werden, wenn der Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung dies vorsehen.**
- **Wenn nicht eine mit Zustimmung des BR eingerichtete Stelle entscheidet, bedarf sie der Zustimmung des BR.**

# Mitwirkung bei Beförderungen (§ 104 ArbVG)

- **Der BR ist von der beabsichtigten Beförderung eines AN ehest möglich zu verständigen.**
- **Auf Verlangen ist darüber zu beraten.**

# **Mitwirkung des BR bei der einvernehmlichen Auflösung eines DV (§104 a)**

- **Arbeitnehmer kann vor Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung Beratung mit BR verlangen.**
- **In diesem Fall kann rechtswirksame Auflösung erst 2 Arbeitstage nach diesem Verlangen erfolgen.**
- **BR hat weiters aufgrund des allgemeinen Interventionsrechtes Möglichkeit zu Verhandlungen beigezogen zu werden.**

# **Vorverfahren zur Kündigung nach § 105 Abs.1 und 2 ArbVG**

- **Der Dienstgeber hat den BR vor jeder Kündigung zu verständigen.**
- **Der Betriebsrat kann innerhalb von 5 Arbeitstagen dazu Stellung nehmen.**
- **Weiters hat der DG auf Verlangen mit dem BR über die geplante Kündigung zu beraten.**
- **Die Kündigung kann erst dann rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn der BR seine Stellungnahme abgegeben hat oder die oben angeführte Frist verstrichen ist.**



# Die Kündigung

- **Kündigung ist die ordentliche Beendigung des unbefristeten Dienstverhältnisses unter Einhaltung von Frist und Termin**
- **Kündigungsfrist: Zeitraum zwischen Ausspruch der Kündigung und Beendigung des DV**
- **Kündigungstermin: Zulässiger Endzeitpunkt des DV**

# Kündigungsfristen und -termine nach § 20 AngG

## *Kündigungsfristen*

### Arbeitgeber:

6 Wochen bei DV bis zu 2 Jahren  
2 Monate bei DV bis zu 5 Jahren  
3 Monate bei DV bis zu 15 Jahren  
4 Monate bei DV bis zu 25 Jahren  
5 Monate für längere DV

### Arbeitnehmer:

Ein Monat.  
Es kann die Einhaltung einer  
gleichlangen Frist wie der DG  
vereinbart werden.

## *Kündigungstermin*

### Arbeitgeber:

Quartalsende. Es kann 15. oder  
Letzter eines Monats vereinbart  
werden.

### Arbeitnehmer:

Monatsletzter

# Die Unwirksamkeit der Kündigung

- **Vorliegen eines gesetzlichen Kündigungsschutzes**
- **Nichteinhaltung des Vorverfahrens nach § 105 Abs.1 und 2 ArbVG**
- **Verletzung des § 45 a AMFG**
- **Sittenwidrigkeit**
- **Nichtvorliegen von Grund/Form soweit KV oder BV diese(n) vorsieht**

# Kündigungsgeschützte Dienstnehmer

- **Betriebsräte: Kündigungs- und Entlassungsschutz nach §§ 120-122 ArbVG**
- **Wahlwerber zur Betriebsratswahl**
- **Mitglieder des Wahlvorstandes**
- **Jugendvertrauensräte nach § 130 ArbVG**
- **Werdende Mütter und Mütter und Väter in Karenzurlaub sowie bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit bis Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes**
- **Behinderte mit bescheidmäßig festgestellter Erwerbsminderung von mind 50% (*eingeschränkt*)**

# Vorverfahren zur Kündigung II

- **Widerspruch des BR zur geplanten Kündigung: Kündigung ist vom Betriebsrat anfechtbar. Im Verfahren kann Sozialvergleich verlangt werden.**
- **BR gibt keine Stellungnahme ab: Kündigung ist durch betroffenen AN anfechtbar.**
- **BR stimmt der Kündigung zu: Anfechtungsrecht wegen Sozialwidrigkeit geht verloren.**

# Die Kündigungsanfechtung § 105 Abs.3-7 ArbVG

## Anfechtungsgründe

- **Unzulässige Motive:**
  - Gewerkschaftsmitgliedschaft
  - Tätigkeit für Gewerkschaft
  - Einberufung einer Betriebsversammlung (zur Wahl des Wahlvorstandes)
  - Tätigkeit als Wahlvorstand/ Wahlzeuge
  - Bewerbung zur Mitgliedschaft im BR/ frühere Betriebsratstätigkeit
  - Tätigkeit als Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson oder Arbeitsmediziner

# Die Kündigungsanfechtung § 105 Abs.3-7 ArbVG

- Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle
- Bevorstehende Einberufung zum Präsenz-/ Zivildienst
- Offenbar nicht unberechtigte Geltendmachung von Ansprüchen durch AN
- Zusammenhang mit einer Maßnahme nach §§ 11-14 AVRAG

- **Sozialwidrigkeit**

Frist: eine Woche ab Ausspruch der Kündigung, bei Widerspruch durch BR und dessen Nichttätig werden steht AN weitere Woche zur Verfügung

# **Anfechtung von Entlassungen**

## **§ 106 ArbVG**

- **BR ist von jeder Entlassung eines AN unverzüglich zu verständigen.**
- **Auf Verlangen ist innerhalb von 3 Arbeitstagen über Entlassung zu beraten.**
- **Anfechtbarkeit der Entlassung bei Vorliegen eines Anfechtungsgrundes und Nichtvorliegen eines Entlassungsgrundes.**



# Wirtschaftliche Informations- und Beratungsrechte

Jederzeitiges **Informations- und Beratungspflicht** über:

- **Wirtschaftliche Lage des Betriebes (einschließlich finanzielle Lage)**
- **Voraussichtliche Entwicklung**
- **Art und Umfang der Erzeugung**
- **Auftragsstand**
- **Absatz**
- **Investitionsvorhaben**
- **Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit**

**Auf Verlangen sind erforderliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen!!!**

# Informations-und Beratungsrecht II

**Bei Betriebs(teil)übergang, rechtlicher  
Versetzung, Zusammenschluss von  
Betrieben oder Betriebsteilen rechtzeitige  
Information hinsichtlich:**

- **Grund für die Maßnahme**
- **ergebende Folgen für die AN**
- **Verpflichtung zur Übermittlung des  
Jahresabschlusses samt Anhang innerhalb von  
einem Monat nach der Erstellung (gilt für alle  
Industrie-und Bergbaubetriebe; ansonsten  
abhängig von Betriebsgröße) *Strafsanktion!***

# Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 109) I

**Ehest mögliche Information bei geplanten Betriebsänderungen!**

**Betriebsänderungen:**

- **Einschränkung/Stillegung des Betriebes/ von Betriebsteilen**
- **Verlegung des Betriebes/von Betriebsteilen**
- **Zusammenschluss mit anderen Betrieben**
- **Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen oder der Arbeitsorganisation**
- **Einführung neuer Arbeitsmethoden**
- **Änderung der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse**
- **Abbau von so vielen AN, dass das Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) zum Tragen kommt.**

# Mitwirkung bei Betriebsänderungen II

**Recht des Betriebsrates Vorschläge zur Verhinderung oder Milderung negativer Auswirkungen einzubringen**

**Sozialplan( erzwingbare BV!) bei:**

- **Betroffenheit eines Betriebes mit mind. 20 AN und**
- **wesentlichen Nachteilen für erhebliche Teile der AN-Schaft**

# Mitwirkung im Aufsichtsrat (§110)

## Aufsichtsratspflicht in

- **allen Aktiengesellschaften**
- **In GmbH´s gemäß § 29 GmbHG bei**
  - Stammkapital über € 70.000.-und mindestens fünfzig Gesellschaftern
  - Übersteigen einer durchschnittlichen AN-Zahl von 300 (Ausnahme Konzern)
  - wenn GmbH AG´s oder andere aufsichtsratspflichtige GmbH´s einheitlich leitet oder beherrscht und die Gesamtarbeitnehmerzahl 300 übersteigt oder
  - Wenn GmbH Komplementär einer KG ist und Gesamtarbeitnehmerzahl 300 übersteigt
- **Genossenschaften unter bestimmten Voraussetzungen**
- **Privatstiftungen unter bestimmten Voraussetzungen**
- **Sondergesetze ( zB: ÖIAG)**