ArbVG to GO - FOLIEN

Erstellt v.:

Helga Hons

Gerda Höhrhan - Weiguni

FOLIEN

- **BR-Sitzung**
- **Betriebsversammlung**
- **Einvernehmliche Lösung § 104a**
- **Kündigung § 105**
- **Entlassung § 106**

Quelle: Broschüre BR GO – PLAN der SozAK, ÖGB Verlag

BR-Sitzungen § 67 ArbVG, § 14 BRGO

Mind. 1x/Monat

Gerichtliche Anordnung der Sitzung, wenn der/die BRV der Einladung nicht nachkommt

Je nach Bedarf

Binnen 2 Wochen auf Verlangen von 1/3, mind. Aber 2 der BR-Mitglieder

Gerichtliche Anordnung der Sitzung, wenn der/die BRV der Einladung nicht nachkommt

Rechtzeitige Einladung + Tagesordnung an die Mitglieder (mind. 1 Tag vorher)

BR Sitzungen sind nicht öffentlich (externe Personen zur Beratung sind erlaubt)

JVR, BVP sind mit beratender Stimme teilnahmeberechtigt

Der BR ist beschlussfähig, wenn mind. Die Hälfte der Mitglieder anwesend sind.

Beschlüsse

Einfache Mehrheit

Rücktritt des BR

Mehrheit aller BR-Mitglieder

Einführung einer autonomen Geschäftsordnung

2/3 Mehrheit

Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung

2/3 Mehrheit

Protokoll und Unterschrift der Mitglieder müssen am Tag der Sitzung erfolgen

Betriebsversammlung § 43 ArbVG, BRGO §§ 1-9

Betriebshauptversammlung 1x im Kalenderjahr Arb./Ang. gemeinsam
Betriebsgruppenversammlung 2x im Kalenderjahr Arb./Ang. getrennt

Ordentliche Versammlung

Einberufung des BR binnen 1 Woche
Bei Wahl des Wahlvorstandes binnen 2 Wochen

Versammlung aus wichtigem Grund

Einberufung jederzeit möglich

Außerordentliche Versammlung

Einberufung binnen 2 Wochen durch:
1/3 der BR-Mitglieder oder 1/3 der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen

Betriebshauptversammlung 1x im Kalenderjahr Arb./Ang. gemeinsam

Beschlussfassung (bei mind. 50% Anwesenheit)	**Zustimmung**	**Zuwartung ½ Std.**
Beschlüsse (ArbVG §49 Abs.2)	50%	Erlaubt
Wahl des Wahlvorstandes (ArbVG §54 Abs.4)	50%	Erlaubt
Rechnungsprüfer (ArbVG §75 Abs.1)	50%	Erlaubt
Enthebung des Wahlvorstandes (ArbVG §55 Abs.5)	50% geheim	Nicht erlaubt
Enthebung des gesamten BR (ArbVG §62)	66,6%	Nicht erlaubt
Einhebung und Höhe der BRU (ArbVG §73 Abs.2)	50%	Nicht erlaubt
Fortsetzung der Funktion des BR (ArbVG §53)	50%	Nicht erlaubt
Gemeinsamer BR (2/3 aller Wahlberechtigten) (§49)	66,6% geheim	Nicht erlaubt

Einvernehmliche Lösung § 104a ArbVG

Beratungsrecht mit dem BR innerhalb von 2 Tagen möglich (nachweisliches Verlangen des AN, dass der BR dabei ist und Ablehnung, durch den /die ANIn)

↓

Keine einvernehmliche Lösung in den 2 Tagen möglich

Erfolgt trotzdem eine einvernehmliche Lösung ist diese rechtsunwirksam

↓

Geltendmachung beim Dienstgeber innerhalb von 1 Woche

Geltendmachung beim Gericht innerhalb von 3 Monaten

↓

Aufrechtes Dienstverhältnis

Kündigung § 105 ArbVG

Vorverfahren

Verständigung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat über eine Kündigungsabsicht

↓

Beratungs- und Stellungnahmefrist des BR – 1 Woche
BR-Beschluss notwendig

↓

- Ausdrückliche Zustimmung des BR (2/3 Mehrheit)
- Keine Stellungnahme des BR
- Ausdrücklicher Widerspruch des BR (einfache Mehrheit)

Kündigung

Anfechtung durch ArbeitnehmerIn innerhalb von **2 Wochen** ab Zugang d. Kündigung

Sperrfrist des BR

↓

nur bei Motivkündigung, nicht bei Sozialwidrigkeit möglich

Anfechtung durch ArbeitnehmerIn innerhalb von **2 Wochen** ab Zugang d. Kündigung

Anfechtung des BR innerhalb von **1 Woche** nach Ausspruch der Kündigung

↓

Anfechtung durch ArbeitnehmerIn innerhalb von **2 Wochen**, wenn der BR der Klage nicht nachkommt

Einbringung der Anfechtungsklage beim örtlich zuständigen Arbeits- und Sozialgericht

Entlassung § 106 ArbVG

Unverzügliche Verständigung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat über eine Entlassung

Beratungs- und Stellungnahmefrist des BR – 3 Tage
BR-Beschluss notwendig

Ausdrückliche Zustimmung des BR (2/3 Mehrheit)

Anfechtung durch ArbeitnehmerIn innerhalb von **2 Wochen** ab Ausspruch d. Entlassung

Sperrfrist des BR

nur bei Motivkündigung, nicht bei Sozialwidrigkeit möglich

Keine Stellungnahme des BR

Anfechtung durch ArbeitnehmerIn innerhalb von **2 Wochen** ab Ausspruch d. Entlassung

Ausdrücklicher Widerspruch des BR (einfache Mehrheit)

Anfechtung des BR innerhalb von **1 Woche** nach Ausspruch der Entlassung

Anfechtung durch ArbeitnehmerIn innerhalb von **2 Wochen**, wenn der BR der Klage nicht nachkommt

Einbringung der Anfechtungsklage beim örtlich zuständigen Arbeits- und Sozialgericht

VERSETZUNG

INDIVIDUALRECHTLICHE EBENE

Arbeitsvertrag

- gedeckt → Versetzungskriterien sind im Arbeitsvertrag enthalten bzw. im Dienstzettel oder gab es einen gesonderten Dienstzettel?
- Nicht gedeckt → Es bedarf eine Änderung des Vertrages (mit Zustimmung ArbeitnehmerIn)

Problem

In der Praxis oft schwer zu ermitteln ArbeitnehmerIn steht unter Druck! Versetzung antreten, unter Vorbehalt Arbeit antreten – wenn nötig bei ASG klagen – bei verschlechternder Versetzung (Entgelt, Arbeitsweg, usw.)

- Ausnahme bei Notfällen (Treuepflicht)
- Geltendmachung durch den/die ArbeitnehmerIn beim Arbeits und Sozialgericht
- **Achtung – bei nichtantreten der Arbeit – Gefahr der Entlassung!**

ARBEITSVERFASSUNGSRECHTLICHE EBENE

Versetzung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates

- Dauer (mind. 13 Wochen) und Verschlechterung → Welche Verschlechterung: Langer Arbeitsweg, mehr physische und psychische Belastung, verschlechternde Tätigkeit……

Zustimmung des Betriebsrates kann durch das Gereicht ersetzt werden! Gericht hat sachliche Rechtfertigung zu prüfen – Interessenabwägung!

GERICHT

- **ArbeitgeberIn**: Klage auf Zustimmung des Betriebsrates
- **ArbeitnehmerIn**: Klage auf Feststellung
- **Betriebsrat** nur gem. §54 ASGG – wenn mindestens 3 ArbeitnehmerInnen betroffen sind – die Arbeitnehmerinnen müssen namentlich benannt werden!

Ohne Zustimmung vom Betriebsrat – Versetzung rechtsunwirksam

Begriff „Versetzung"- Mitwirkung bei Versetzung ArbVG §101

Änderung von Arbeitsort – Arbeitszeit – Tätigkeitsbereich – Entgelt – Sonstige Arbeitsbedingungen, wie etwa höhere Gefahr von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten, schwere körperliche oder psychische Belastung!