

ArbVG to go –

die kleine Auffrischung für zwischendurch
7. März 2019

Mag.^a Songül Kepez
Mag.^a Caroline Zechmeister

Programm

- **Grundsätzliches (basics)**
- **Die Betriebsratssitzung**
- **Die Betriebsversammlung**
- **Beschlüsse + specials**

1. Teil

Basics

Was ist mit „Betriebsrat“ gemeint?

Der Betriebsrat ist ein **Kollegialorgan**, das durch den Vorsitzenden nach außen vertreten wird. (Betriebsratskörperschaft)

Unter Betriebsrat versteht man oft auch das **Betriebsratsmitglied**. (Betriebsratsmandat)

allg. Beschränkungsverbot

§ 37 (1) ArbVG

Arbeitnehmer dürfen

in der Ausübung ihrer
betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse

nicht beschränkt und aus diesem Grund
nicht benachteiligt werden.

Antragsrecht

§ 37 (2) ArbVG

Arbeitnehmer können Anfragen, Wünsche,
Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen
beim

- **Betriebsrat**
 - **bei jedem seiner Mitglieder**
 - **beim Betriebsinhaber**
- vorbringen.

Interessenvertretung

§ 38 ArbVG

Die **Organe** der Arbeitnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen **Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen** und zu fördern.

Interessenausgleich

§ 39 ArbVG

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

Grundsätze der BR-Tätigkeit

....**tunlichst ohne Störung des Betriebs...**

BR sind **nicht befugt**, in die **Führung** und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen **einzugreifen**.

Recht, zur **Beratung** die zuständige freiwillige Berufsvereinigung beizuziehen.

Recht auf **Zugang zum Betrieb** nach Unterrichtung des Betriebsinhabers.

Betriebsratssitzung

§ 67 ArbVG

mindestens 1x pro Monat

Betriebsversammlung

§ 43 ArbVG

**mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr
(= 2x im Jahr)**

Betriebshauptversammlung (alle AN/alle Arb
und Ang) **mindestens einmal in jedem
Kalenderjahr**

Beratungsrecht BR mit Inh/GF

§ 92 ArbVG

**mindestens ¼-jährlich,
auf Verlangen** des BR auch **monatlich**

laufende Angelegenheiten,
allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer,
personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht,
Gestaltung der Arbeitsbeziehungen,
Information über wichtige Angelegenheiten

**rechtzeitige Übermittlung von Unterlagen und
Tagesordnung empfohlen !!!**

Arbeitnehmerbegriff

§ 36 ArbVG

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

BR ist NICHT zuständig für...

Geschäftsführer/Vorstände in juristischen Personen
Leitende Angestellte, denen maßgeblicher Einfluss auf die
 Führung des Betriebes zusteht

PERSONEN....

die vorwiegend **zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung
 oder Wiedereingliederung beschäftigt werden** (nur
 wenn kein AV !)

deren **Beschäftigung vorwiegend durch religiöse,
 karitative oder soziale Motive bestimmt** ist (nur wenn
 kein AV !)

die zu **Schulungs- und Ausbildungszwecken** kurzfristig
 beschäftigt werden

im **Strafvollzug** (verwaltungsbehördlich/gerichtlich)

Befugnisse des BR

- Allgemeine Befugnisse
- Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten
- Mitwirkung in personellen Angelegenheiten
- Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates unterliegen einer **gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht (§ 115 Abs 4 ArbVG)**.

Man unterscheidet

- ❖ Verschwiegenheit in betrieblichen Angelegenheiten
- ❖ Verschwiegenheit in persönlichen Angelegenheiten

Verschwiegenheitspflicht

In betrieblichen Angelegenheiten:

- ❖ **Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse**, die einem BR-Mitglied in Ausübung seines Amtes bekannt geworden sind, insb. als geheim bezeichnete technische Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes.

In persönlichen Angelegenheiten:

- ❖ **Persönliche Verhältnisse** oder **Angelegenheiten** von ArbeitnehmerInnen, die einer vertraulichen Behandlung bedürfen.

Grundsätze der Mandatsausübung

§ 115 ArbVG

- ❖ Ehrenamtliche Ausübung (Begünstigungsverbot)
- ❖ Weisungsfreiheit
- ❖ Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot
- ❖ Versetzungsschutz

Wird der Betriebsrat oder eines seiner Mitglieder vom/von der BetriebsinhaberIn an der Ausübung seiner Tätigkeit gehindert oder kommt es zu Benachteiligungen, kann das Mitglied beim zuständigen **Arbeits- und Sozialgericht** klagen (zB auf Duldung der betriebsrätlichen Tätigkeit).

Verantwortlichkeit

BR-Mitglieder tragen **im Rahmen ihrer Tätigkeit** selbstverständlich Verantwortung.

Eine **Haftung** der einzelnen BR-Mitglieder besteht aber nur dann, wenn sie **einem BR-Beschluss zuwiderhandeln, ohne BR-Beschluss** agieren oder **gegen bindende Rechtsvorschriften** verstoßen.

- ❖ Zivilrechtliche Haftung und/oder
- ❖ Verwaltungsrechtliche Haftung und/oder
- ❖ Strafrechtliche Haftung
- ❖ Politische Haftung (gegenüber Betriebsversammlung)

Vertretung nach außen § 20 BR-GO

Nicht jede/r kann den Betriebsrat nach außen hin vertreten und insbesondere im Namen des Betriebsrates eine Stellungnahme abgeben.

Der Ansprechpartner des Dienstgebers ist klar festgelegt, teilt der Dienstgeber zB. einem anderen Betriebsratsmitglied etwas mit, bedient er sich eines Boten und trägt das Risiko der Verständigung.

Vertretung nach außen § 20 BR-GO

Vertreter des Betriebsrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der **Vorsitzende**, bei dessen Verhinderung der **Stellvertreter**.

Wird die Zahl der Stellvertreter des Vorsitzenden erhöht, so vertreten sie den Betriebsrat in der **Reihenfolge**, die der Beschluss des Betriebsrates oder die Geschäftsordnung (§ 19) festlegt.

Diese Stellvertretung sowie für andere Betriebsratsmitglieder in Einzelfällen festgelegte Vertretungsbefugnis sind dem Betriebsinhaber **umgehend mitzuteilen**; sie erlangen erst mit dieser **Verständigung Rechtswirksamkeit**.

Tipp für BR-Vorsitzende:

Um Fristen zu wahren, immer **mitteilen**, dass man **verhindert** ist !

Beim Email-account den **Abwesenheitsagenten** mit dem nächsten Ansprechpartner einstellen.

Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot

Man unterscheidet

- ❖ das **allgemeine Verbot** des **§ 37 ArbVG**: ArbeitnehmerInnen dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden sowie
- ❖ das **besondere, für BR-Mitglieder geltende Verbot** des **§ 115 ArbVG**: Die BR-Mitglieder dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser auch nicht benachteiligt werden. Insbesondere keine Benachteiligung bei
 - ❖ Entgelt und Aufstiegsmöglichkeiten und
 - ❖ Versetzung
 - ❖ Schulungs-Umschulungsmaßnahmen

Freistellung von der Arbeitsleistung

Zu unterscheiden sind die **Gewährung von Freizeit (§ 116 ArbVG)** und die **Freistellung (§ 117 ArbVG)**.

- ❖ **Freizeitgewährung**: BR-Mitgliedern ist die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten **erforderliche Freizeit** unter Entgeltfortzahlung zu gewähren (zB für BR-Sitzungen, Betriebsversammlungen, Gerichtsverhandlungen, Gespräche, Beratungen, etc.).
- ❖ Das BR-Mitglied trifft gegenüber dem Betriebsinhaber eine **Mitteilungs-, nicht jedoch eine Rechenschaftspflicht**. Eine Bewilligung durch den Betriebsinhaber ist nicht erforderlich. Der Anspruch besteht auch, wenn ein anderes BR-Mitglied freigestellt ist.

Freistellung von der Arbeitsleistung

- ❖ **Freistellung:** Völlige Freistellung eines BR-Mitgliedes von der Arbeitspflicht bei Entgeltfortzahlung, wenn
 - ❖ ein **Antrag** des Betriebsrates vorliegt und
 - ❖ eine bestimmte **Anzahl** an ArbeitnehmerInnen gegeben ist (1 BR-Mitglied ist bei mehr als 150 ANInnen freizustellen, 2 bei mehr als 700, 3 bei mehr als 3000 und je ein weiteres für je weitere 3000).

Bildungsfreistellung

§ 118 ArbVG

Jedes BR-Mitglied hat Anspruch auf Freistellung unter Entgeltfortzahlung zwecks **Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** im **Höchstausmaß von 3 Wochen (*und drei Arbeitstagen) pro Funktionsperiode** (in Ausnahmefällen bis zu 5 Wochen).

In Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 ANInnen beschäftigt sind, besteht keine Entgeltfortzahlungspflicht.

Auf die Erfordernisse des Betriebes ist Rücksicht zu nehmen (Interessenabwägung).

* (für 5 jährige BR-Perioden ab Konstituierung nach 31.12.16)

Erweiterte Bildungsfreistellung

§ 119 ArbVG.

Die Inanspruchnahme schließt eine nachfolgende Bildungsfreistellung gemäß § 118 ArbVG in derselben Funktionsperiode aus.

Wurde bereits Bildungsfreistellung gemäß § 118 ArbVG konsumiert, ist jedoch die Inanspruchnahme einer erweiterten Bildungsfreistellung (noch) in derselben Funktionsperiode möglich.

Erweiterte Bildungsfreistellung

Voraussetzungen sind

- ❖ ein **Antrag des Betriebsrates** hinsichtlich eines BR-Mitgliedes und
- ❖ ein Betrieb mit mehr als 200 ANInnen

Eine Freistellung für die **Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** gemäß § 119 ArbVG ist bis zum **Höchstausmaß eines Jahres** möglich (zB SozAK).

Keine Entgeltfortzahlung!

Kündigungs-/Entlassungsschutz

§§ 120 - 122 ArbVG

Schutz vor Sanktionen

vorherige Zustimmung des zuständigen ASG

Gericht muss dabei Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot des § 115 ArbVG berücksichtigen.

„Mandatsschutzklausel“ gilt

- ❖ Beharrliche Pflichtverletzung (Kündigungsgrund)
- ❖ Untreue im Dienst (Entlassungsgrund)
- ❖ Verrat einer Betriebs/Geschäftsgeheimnisses (Entlassungsgrund)
- ❖ Tätlichkeiten/erhebliche Ehrverletzung (Entlassungsgrund)

2. Teil

Die Betriebsratssitzung

(was wann von wem und wie beschlossen werden kann und muss, wer zahlt was)

Die Betriebsratssitzung

§ 67 ArbVG, § 14 BR-GO

Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom **Vorsitzenden**, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter vorzubereiten, einzuberufen und zu leiten.

- mindestens **1x pro Monat**
- **im „Akutfall“: jederzeit**, wenn Vorsitzender es erforderlich erachtet (zB Beratung über Kündigung, Entlassung, Versetzung...)

Die Betriebsratssitzung

§ 67 ArbVG, § 14 BR-GO

...rechtzeitig, unter Bekanntgabe der Tagesordnung...

Der Vorsitzende hat **binnen zwei Wochen** einzuberufen, wenn es von **einem Drittel** der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch **von zwei Mitgliedern verlangt** wird.

Die Betriebsratssitzung

Kommt der **Vorsitzende seinen Verpflichtungen** gemäß zur Einberufung **nicht nach...**

...so **hat das Gericht die Sitzung anzuordnen**, wenn dies **ein Drittel** der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch **zwei Mitglieder** beantragen.

Den Vorsitz in dieser Sitzung führt das zur Stellvertretung berufene Mitglied, bei mehreren Stellvertretern nach der vorgesehenen Reihenfolge, sonst ein anderes Mitglied des Betriebsrates entsprechend dem **Beschluss des Gerichtes**.

Die Betriebsratssitzung

Die Betriebsratsmitglieder sind von der **Abhaltung** der Sitzung, wenn nicht besondere Gründe den sofortigen Zusammentritt des Betriebsrates erfordern, **mindestens einen Tag vorher** zu verständigen.

Mit der Verständigung ist die **Tagesordnung** bekanntzugeben. Besteht im Betrieb ein Jugendvertrauensrat oder ist eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so sind diese gleichzeitig zu verständigen.

Die Betriebsratssitzung

Die Mitglieder des Betriebsrates sind **verpflichtet**, an den Sitzungen des Betriebsrates **teilzunehmen**.

Im Verhinderungsfalle haben sie davon den Vorsitzenden in Kenntnis zu setzen, der das vorgesehene **Ersatzmitglied** von der Sitzung zu verständigen hat. Ist dem Vorsitzenden die Verhinderung eines Mitgliedes bereits bei der Einberufung der Sitzung bekannt, hat er von sich aus dem in Betracht kommenden Ersatzmitglied die Einberufung mitzuteilen.

Die Betriebsratssitzung

Die Sitzungen des Betriebsrates sind **nicht öffentlich**.

Der Betriebsrat **kann** außer Vertretern der im § 9 Abs. 2 BR-GO genannten überbetrieblichen Interessenvertretungen bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch **Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend zuziehen**.

BR ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

Die Betriebsratssitzung

Über die Sitzung ist vom Schriftführer eine **Niederschrift** zu führen,
die von **allen anwesenden**
Betriebsratsmitgliedern zu **unterfertigen**
ist !!!

Beschlüsse

Der Betriebsrat kann nur dann **Beschlüsse** fassen oder Wahlen durchführen, wenn alle Mitglieder unter Bedachtnahme auf § 14 Abs. 5 BR-GO von der Abhaltung der Sitzung **nachweisbar rechtzeitig verständigt** wurden.

Die unterbliebene Verständigung ist jedoch kein Hindernis für die Beschlussfassung oder Wahl, wenn das nicht oder nicht rechtzeitig geladene Mitglied **anwesend** ist oder wenn die rechtzeitige Verständigung der fehlenden Mitglieder nicht möglich war.

Beschlüsse

Der Betriebsrat ist **beschlussfähig**, wenn **mindestens die Hälfte der Mitglieder** (einschließlich der Ersatzmitglieder für die verhinderten Mitglieder) **anwesend** ist.

Beschlüsse

- Beschlüsse durch **schriftliche** Stimmabgabe sind **nur zulässig**, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren **widerspricht**.
- Der Widerspruch ist für jeden einzelnen Beschluss möglich. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung.
- Der Vorsitzende hat für die **Dokumentierung** der Beschlussfassung zu sorgen und diese Dokumentation den übrigen Mitgliedern des Betriebsrates zur Kenntnis zu bringen.

Beschlüsse

Soweit in den § 68 Abs. 2 dritter Satz (Zustimmung zu Kündigung und Entlassung) und Abs. 3 (Rücktritt des Betriebsrates) sowie § 70 ArbVG (autonome GO) oder in der vom Betriebsrat beschlossenen GO (§ 19) **keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind**, werden Beschlüsse

mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Vorsitzführende gestimmt hat. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluss nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

Beschlüsse

- **Zustimmung zu Kündigung oder Entlassung:**
 - > 2/3 Mehrheit der abgegebenen Stimmen
- **Rücktritt des Betriebsrates:**
 - > Mehrheit aller Betriebsratsmitglieder

Übertragung von Aufgaben „im Einzelfall“ § 15 BR-GO

(1) Der Betriebsrat kann im Einzelfalle die Durchführung einzelner seiner **Befugnisse, die keiner Beschlussfassung bedürfen**, einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen. Der Betriebsrat kann ferner im Einzelfalle die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuss übertragen.

(2) Die Übertragung der Aufgaben gemäß Abs. 1 **bedarf in jedem Einzelfall des Beschlusses** des Betriebsrates. Dem Betriebsrat ist erforderlichenfalls vom Fortgang sowie vom Abschluss der übertragenen Aufgaben zu **berichten**.

Übertragung v Aufgaben durch GO „ständig“ § 16 (1) BR-GO

Der Betriebsrat kann,

sofern er eine **Geschäftsordnung (§ 19)** beschließt, in dieser

einem Ausschuss in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse **für ständig** übertragen.

Übertragung v Aufgaben durch GO „ständig“ § 16 (2) BR-GO

Einem Ausschuss sollen insbesondere

1. die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten

der Gleichbehandlung,
der Frauenförderung,
der Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmern mit Familienpflichten sowie
der Maßnahmen gegen (sexuelle) Belästigung,

2. Angelegenheiten der Gesundheits- und Sportförderung im Betrieb und

3. Angelegenheiten der Förderung der kulturellen Integration

übertragen werden.

Geschäftsführender Ausschuss § 17 (1) BR-GO

Sind am Tag der Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb

(oder, falls getrennte Betriebsräte gewählt wurden, innerhalb
der Arbeitnehmergruppe)

**mehr als 1000 Arbeitnehmer (§ 36 Abs. 1 ArbVG)
beschäftigt, so kann der Betriebsrat,
sofern er eine Geschäftsordnung (§ 19) beschließt,
in dieser zur selbständigen Beschlussfassung in
bestimmten Angelegenheiten geschäftsführende
Ausschüsse errichten.**

**In einem solchen Ausschuss muss jede wahlwerbende
Gruppe, die ein Mitglied des Betriebsrates stellt,
vertreten sein.**

Geschäftsführender Ausschuss § 17 (2) BR-GO

Beschlüsse, die in einem geschäftsführenden Ausschuss gefasst werden, müssen **einhellig** erfolgen, wobei die Beschlussfassung durch Stimmabgabe gemäß § 14 Abs. 7a zulässig ist.

Der Betriebsrat ist von den gefassten Beschlüssen **unverzüglich** in Kenntnis zu setzen.

Kommt in einer Angelegenheit ein einhelliger Beschluss des geschäftsführenden Ausschusses **nicht** zustande, so hat der Vorsitzende (Stellvertreter) dieses Ausschusses diese Angelegenheit **unverzüglich dem Betriebsrat zur Entscheidung vorzulegen**.

Vorsicht !!!

- Das Recht auf **Abschluss von Betriebsvereinbarungen** und
- **die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte** gemäß §§ 108 bis 112 ArbVG

können **NICHT** einem geschäftsführenden Ausschuss zur **selbständigen Beschlussfassung** übertragen werden.

Autonome Geschäftsordnung § 19 BR-GO

Der Betriebsrat **kann** für die Dauer seiner Tätigkeit eine Geschäftsordnung beschließen.

Für einen Beschluss über die Schaffung, Änderung oder Aufhebung einer Geschäftsordnung ist die

Mehrheit von 2/3 der BR-Mitglieder

erforderlich.

Autonome Geschäftsordnung § 19 BR-GO

Beschluss über die GO ist

durch **Anschlag** an der Ankündigungstafel des BR
oder

durch eine sonstige geeignete schriftliche oder
elektronische Mitteilung **kundzumachen** und

Geschäftsordnung ist

für alle Arbeitnehmer des Betriebes (der
Arbeitnehmergruppe) **zur Einsicht aufzulegen.**

Betriebsinhaber hat **Einsichtsrecht** in GO **und** Recht,
sich eine **Abschrift** anfertigen zu lassen.

Bekanntmachungen des Betriebsrates § 21 BR-GO

(1) **Bekanntmachungen** des Betriebsrates an die Arbeitnehmer des Betriebes haben, soweit in dieser Verordnung nicht anderes bestimmt wird, durch **Anschlag** an der Ankündigungstafel des Betriebsrates (§ 1 Abs. 1), durch eine sonstige geeignete schriftliche oder elektronische Mitteilung (§ 1 Abs. 4) oder mündlich in der Betriebs(Gruppen)versammlung zu erfolgen.

(2) **Alle Bekanntmachungen des Betriebsrates durch Anschlag oder durch sonstige schriftliche oder elektronische Mitteilung sind vom Vorsitzenden (Stellvertreter) und vom Schriftführer zu zeichnen.**

Bekanntmachungen des Betriebsrates § 21 BR-GO

(3) Die Kundmachung von **Betriebsvereinbarungen** durch den Betriebsrat, deren Änderung sowie deren Beendigung hat durch **Anschlag** an der Ankündigungstafel des Betriebsrates (§ 1 Abs. 1) zu erfolgen.

Daneben kann der Betriebsrat über Betriebsvereinbarungen **durch schriftliche oder elektronische Mitteilung informieren.**

Sacherfordernis vs. Kosten der Geschäftsführung

Räumlichkeiten und Kanzlei – und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse =

Beistellung von Sacherfordernissen gem. § 72 ArbVG (Dienstgeber)

Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates sowie Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten AN Innenschaft = Betriebsratsumlage gem. § 73 ArbVG (Beschäftigte)

Sacherfordernisse

§ 72 ArbVG und § 22 BRGO

unentgeltlich zur Verfügung/Instandhaltung zur ordnungsgemäßen Erfüllung von Aufgaben

...in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates angemessenem Ausmaß...

„Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse“ (Beleuchtung, Heizung, Assistentin), sowie „sonstige Sacherfordernisse“ (zB Bücher, Computer, Internet)

3. Teil

Die Betriebsversammlung

§ 41 -49 ArbVG

§ 1-9 BR-GO

Betriebsversammlung

Die **Betriebs(Gruppen)versammlung** ist vom **Betriebsrat**,

die **Betriebshauptversammlung** vom **Betriebsausschuss**

einzuuberufen.

Betriebsversammlung

Zeitpunkt, Ort und Tagesordnung der Betriebsversammlung **beschließt** der BR

Betriebsversammlung während der AZ

=> Anspruch auf Arbeitsfreistellung

=> Anspruch auf Entgelt nur, wenn KV, BV oder betriebliche Übung

Betriebsversammlung

im Betrieb/**außerhalb** des Betriebes

Zurverfügungstellung der **erforderlichen Räumlichkeiten nach Tunlichkeit** (einschließlich Heizung und Belüftung...)

kein Anspruch auf Catering durch den Dienstgeber

Betriebsversammlung

Die **Einberufung** der Betriebsversammlung ist

- durch **Anschlag** an der Ankündigungstafel des Betriebsrates vorzunehmen, kann aber auch
- **durch** eine **sonstige geeignete** schriftliche oder elektronische **Mitteilung** erfolgen,
- **mindestens 1 Woche vor** deren Stattfinden, sofern nicht wichtige Gründe eine sofortige Einberufung erfordern.
- soll Wahl des **Wahlvorstandes** vorgenommen werden, Einberufung **mindestens 2 Wochen** vorher

Betriebsversammlung

Anschlag der **Einberufung hat derart** zu erfolgen, dass die AN des Betriebes (Arbeitnehmergruppe) ehestens von seinem Inhalt **Kenntnis nehmen können**.

Jede Einberufung hat den **Beginn, Ort und Tagesordnung** und, sofern in der Betriebs(Gruppen)versammlung Beschlüsse zu fassen sind, die **Beschlusserfordernisse** (§ 5 Abs. 3 BRGO) zu enthalten.

Die BRGO (§ 8) kann durch B der Betriebsversammlung für die Behandlung weiterer Angelegenheiten eine **längere Einberufungsfrist** festsetzen.

Betriebsversammlung

Den **Vorsitz** in der Betriebsversammlung führt der **Vorsitzende** des Betriebsrates (Betriebsausschusses) oder im Falle seiner Verhinderung der Stellvertreter.

Der Vorsitzführende hat für die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsversammlung, in der Beschlüsse gefasst werden sollen, die **Beschlussfähigkeit** festzustellen (§ 49 ArbVG).

Betriebsversammlung

Jede **zuständige freiwillige Berufsvereinigung** und die **gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer** sind berechtigt, zu allen **Betriebs- (Gruppen-, Betriebshaupt- und Teil-) Versammlungen Vertreter** zu entsenden.

Sie sind von der Einberufung schriftlich unter Bekanntgabe der Tagesordnung so rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, dass die Entsendung eines Vertreters möglich ist.

Betriebsversammlung

§ 49 ArbVG

ist **weniger als die Hälfte** der stimmberechtigten Arbeitnehmer anwesend, so ist mit einer Beschlussfassung eine **halbe Stunde zuzuwarten**.

Danach auch bei Anwesenheit von weniger als der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer beschlussfähig.

Einfache Mehrheit genügt !

Betriebsversammlung

§§ 40 Abs. 3 und 42 Abs. 1 Z 3, 4 und 8 ArbVG

Ausnahme: wenn Beschluss über

Betriebsratsumlage (Einhebung, Höhe)

Enthebung des Betriebsrates/eines BR-Mitglieds

gemeinsamer Betriebsrat, (getrennte Abstimmung i d Gruppenversammlungen)

Beschluss über Fortsetzung der Funktion des BR nach Wiederaufnahme des Betriebs

zu fassen ist.

Mehrheit von 2/3 der abgegebenen Stimmen

Anwesenheit von > 1/2 der stimmberechtigten AN !!!

Betriebsversammlung

Stimmabgabe durch **Handerheben** zu erfolgen.
Gegenprobe ist vorzunehmen.

Hat geheim mittels Stimmzettels zu erfolgen:

- bei Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates und über Enthebung
- wenn mindestens **ein Drittel der stimmberechtigten Anwesenden** eine solche Abstimmung verlangt.

Der Vorsitzführende kann, sofern es ihm zweckmäßig erscheint, auch in anderen Fällen die geheime Abstimmung mittels Stimmzettels vornehmen lassen.

Betriebsversammlung

- Beschlüsse werden mit **einfacher Mehrheit** der abgegebenen Stimmen gefasst.
- Beschlüsse über die **Enthebung** des Betriebsrates (§ 42 Abs. 1 Z 4 ArbVG) bedürfen der **Mehrheit von 2/3** der abgegebenen Stimmen.
- Beschlüsse über die **Bildung** eines **gemeinsamen Betriebsrates** im Sinne des § 40 Abs. 3 ArbVG bedürfen der **Mehrheit von 2/3** der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten.

Betriebsversammlung

Der **Vorsitzführende** hat das **Stimmenverhältnis** festzustellen. Er hat den **ältesten der anwesenden stimmberechtigten Arbeitnehmer**, der **nicht** dem Betriebsrat angehört, der Ermittlung des Abstimmungsergebnisses (Stimmzähler) beizuziehen. In der Geschäftsordnung (§ 8) können nähere Bestimmungen über die Heranziehung weiterer stimmberechtigter Arbeitnehmer zur Stimmzählung festgelegt werden.

Bei **Beschlussfassung** über einen Antrag auf Enthebung des Betriebsrates ist der Zählung der Stimmzettel ein Vertreter der Antragsteller beizuziehen.

Betriebsversammlung

Über die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung hat der vom Betriebsrat (Betriebsausschuß) gewählte **Schriftführer** oder falls ein solcher nicht bestellt oder anwesend ist, ein vom Vorsitzführenden zu bestellender Schriftführer eine **Niederschrift** zu führen, **die in Kürze den Gang und die Beschlüsse** der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung und die Stimmenverhältnisse der Beschlussfassung zu enthalten hat.

Die Niederschrift ist vom Vorsitzführenden und vom Schriftführer zu **unterschreiben** und vom Betriebsrat (Betriebsausschuss, Wahlvorstand) **zu verwahren**.

Betriebsversammlung

Teilversammlungen sind möglich,...

...wenn nach **Zahl der Arbeitnehmer, Arbeitsweise** oder **Art des Betriebes** die Abhaltung von Betriebsversammlungen oder die Teilnahme an diesen nicht oder nur schwer möglich ist.

Betriebsversammlung

Binnen einer Woche nach der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung hat der Vorsitzführende die Niederschrift **zur Einsicht für alle Arbeitnehmer des Betriebes (Arbeitnehmergruppe) aufzulegen.**

Auf die Möglichkeit der Einsichtnahme ist in einer entsprechenden Bekanntmachung hinzuweisen.

Innerhalb einer Woche, gerechnet vom Tag der Bekanntmachung, kann jeder stimmberechtigte Arbeitnehmer beim Vorsitzführenden **Einspruch gegen die Richtigkeit** der Niederschrift erheben.

Betriebsversammlung

Anträge auf Ergänzung der vom Einberufer mit der Einberufung der Betriebsversammlung bekanntgegebenen **Tagesordnung** können von jedem stimmberechtigten Arbeitnehmer gestellt werden.

Bis zu Beginn der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist ein solcher Antrag beim Einberufer, während der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung beim Vorsitzführenden einzubringen.

Betriebsversammlung

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen (Teilversammlungen) sind nicht öffentlich.

Betriebsversammlung

Die Einberufung hat ferner den **Betriebsinhaber** rechtzeitig von der beabsichtigten Abhaltung einer Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung **im Betrieb oder während der Arbeitszeit in Kenntnis zu setzen.**

Wird der **Betriebsinhaber** zur Teilnahme an einer Betriebsversammlung **eingeladen**, so ist ihm auch die **Tagesordnung** bekanntzugeben. Soll sich seine Teilnahme nur auf einzelne Tagesordnungspunkte beziehen, so ist ausdrücklich in der Einladung darauf hinzuweisen.

Checkliste Betriebsversammlung

- **Einladung zur Betriebsratsitzung**
- **Tagesordnungspunkt
Betriebsversammlung**
- **Beschluss Betriebsversammlung**
- **(Zeitpunkt, Ort und Tagesordnung)**
- **Abhaltung der Betriebsversammlung**
- **Auflegen Protokoll**

4. Teil

Beschlüsse + specials

§ 68 ArbVG

§ 26 BRGO

Kompetenzabgrenzung und Übertragung

§§ 113 und 114 ArbVG

§ 113 ArbVG Kompetenzabgrenzung

Wer ist für was zuständig?

§ 114 ArbVG Kompetenzübertragung

an wen kann ich die Kompetenz übertragen, wenn ich als BR-Körperschaft nicht verhandeln möchte oder kann?

Beschlüsse des Betriebsrates

„Grundsatzbeschlüsse“

Neufassung mit Beginn jeder BR-Periode aufgrund geänderter Zusammensetzung des Betriebsrates (macht auch die Aufgabe der Rechnungsprüfer einfacher)

Anregung: Beschlussprotokollmappe über die finanziellen Beschlüsse

Personelle Befugnisse und Beschlüsse

- **Versetzung**
- **Kündigung**
- **Entlassung**
- **einvernehmliche Lösung des DV**

Versetzung Was hat der BR zu tun?

Informationen einholen:

Wie lange ist die Versetzung geplant?
Ist die Versetzung durch den Arbeitsvertrag gedeckt?

Betriebsratsitzung
anführen als Tagesordnungspunkt

Beschluss in der Betriebsratsitzung

Mitteilung an den Dienstgeber

Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom beschlossen, der beabsichtigten Versetzung des/r Dienstnehmers/in

- zu widersprechen
- zuzustimmen.

oder:

Der Betriebsrat nimmt die beabsichtigte Versetzung von ... zur Kenntnis (immer dann, wenn nur Mitteilungspflicht an den BR, aber kein Mitbestimmungsrecht!)

Varianten der Versetzung

- **Im Rahmen des Arbeitsvertrags, voraussichtlich weniger als 13 Wochen:**
kein Mitwirkungsrecht BR,
AN muss Versetzungsanordnung befolgen (sonst ev. Entlassung)
- **Im Rahmen des Arbeitsvertrages, 13 Wochen oder länger, keine Verschlechterung der Entgelts- oder Arbeitsbedingungen:**
muss dem BR mitgeteilt werden, auf Verlangen auch beraten, (braucht keine Zustimmung AN oder BR)
AN muss Versetzungsanordnung befolgen (sonst ev. Entlassung)

Varianten der Versetzung

- **Im Rahmen des Arbeitsvertrags, 13 Wochen oder länger, Verschlechterung der Entgelts oder Arbeitsbedingungen:**
keine Zustimmung des AN nötig, aber die Zustimmung des BR (oder Gericht) damit rechtswirksam (vor der Versetzung!!!)
- **Vertragsändernde Versetzung:**
weniger als 13 Wochen:
kein Mitwirkungsrecht des BR, aber Zustimmung des AN zur Vertragsänderung nötig

Varianten der Versetzung

- **Vertragsändernde Versetzung, länger als 13 Wochen, keine Verschlechterung der Entgelt- oder Arbeitsbedingungen:**
Zustimmung des AN zur Vertragsänderung nötig, **BR muss** vor der Versetzung **verständigt werden**, auf Verlangen Beratung
- **Vertragsändernde Versetzung, länger als 13 Wochen, Verschlechterung der Entgelt- oder Arbeitsbedingungen:**
Zustimmung des AN zur Vertragsänderung, **Zustimmung des BR zur Versetzung** (vor der Versetzung, nicht nachträglich sonst rechtsunwirksam)

Unterschiedliche Ansichten...

... ob die Versetzung verschlechternd ist oder nicht...

Mitteilung an den Dienstgeber (nach Beschluss)

Der Betriebsrat hat in der Sitzung vom ... zur beabsichtigten Versetzung von ... folgenden **Beschluss** gefasst:

- Die beabsichtigte Versetzung **könnte verschlechternd sein**, daher erteilt der Betriebsrat keine Zustimmung zur beabsichtigten Versetzung.
- Sollte die beabsichtigte Versetzung **nicht verschlechternd** sein, nimmt der Betriebsrat die Versetzung **zur Kenntnis**.

ODER:

- Der Betriebsrat **stimmt** der Versetzung **zu**.
(nach Interessenabwägung und ordentl. Beschlussfassung im BR)

§ 101 ArbVG Zusammenfassung:

dauernde Einreihung (länger als 13 Wochen)?

eines AN auf einen anderen Arbeitsplatz (räumlich und/oder inhaltlich)

gleichwertig oder verschlechternd?

bei gleichwertig: Information an den BR

bei verschlechternd: Stellungnahme des BR zur Versetzung (Zustimmen oder Widerspruch)

bei einer verschlechternden Versetzung muss vor der Versetzung die Zustimmung des BR eingeholt werden, sonst rechtsunwirksam

Mitwirkung

BR kann im Zuge der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses von dem/der ANIn stets beigezogen werden.

Gesetzliche Regelungen finden sich in:

- **§ 104 a ArbVG:** Mitwirkung bei einvernehmli. Auflösung
- **§§ 105 ff ArbVG:** Verständigung von Kündigungsabsicht
Mitwirkung bei der Anfechtung von Kü/Entl
- **§ 45 a AMFG**

Einvernehmliche Lösung

Geregelt in **§ 104 a ArbVG – Qualifiziertes Beratungsrecht**

Verlangt der/die ANIn vor einvernehmlicher Lösung gegenüber dem/der BetriebsinhaberIn **nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten**, so kann innerhalb von **2 Arbeitstagen** nach diesem Verlangen keine rechtswirksame Lösung vereinbart werden (**Sperrfrist**).

Die **Rechtsunwirksamkeit** muss **binnen 1 Woche ab Ablauf der 2-tägigen Frist schriftlich geltend gemacht** werden. (**Gerichtliche Geltendmachung** binnen **3 Monaten**.)

Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen

Geregelt in den **§§ 105-107 ArbVG – Anfechtungsrecht**.

- ✓ § 105 ArbVG – Anfechtung von Kündigungen
- ✓ § 106 ArbVG – Anfechtung von Entlassungen
- ✓ § 107 ArbVG – Anfechtung durch den/die ArbeitnehmerIn

Die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen ist ein **Mitwirkungsrecht des Betriebsrates** und kein Recht des/der Einzelnen!

Anfechtung von Kündigungen

Folgendes **Verfahren** ist einzuhalten:

- ✓ Der/die BetriebsinhaberIn muss vor jeder Kündigung den Betriebsrat von der Kündigungsabsicht **verständigen**. Die Verständigung muss folgende Kriterien erfüllen:
 - ✓ Zuständiger Betriebsrat
 - ✓ Form
 - ✓ Verständigung durch BetriebsinhaberIn
 - ✓ Inhalt
 - ✓ zeitlicher Zusammenhang zwischen Verständigung und Kündigung.

Anfechtung von Kündigungen

- ✓ Der Betriebsrat hat **1 Woche** Zeit, hiezu **Stellung** zu nehmen. Er hat 3 Möglichkeiten:
 - ✓ Widerspruch
 - ✓ Zustimmung
 - ✓ Keine Stellungnahme
- ✓ Auf Verlangen hat der/die BetriebsinhaberIn innerhalb dieser Frist mit dem Betriebsrat zu **beraten**.

Eine Kündigung, die ohne Verständigung des Betriebsrates oder innerhalb der Stellungnahmefrist vor Stellungnahme des Betriebsrates ausgesprochen wird, ist **rechtsunwirksam**.

Anfechtung von Kündigungen

Stellungnahmefrist des BR:

1 Woche

Verständigung: Fristablauf: Kündigung erlaubt ab:

MO	MO nW	DI nW
DI	DI nW	MI nW
MI	MI nW	DO nW
DO	DO nW	FR nW
FR	FR nW	SA nW

Anfechtung von Kündigungen

Die **Stellungnahme des Betriebsrates**

- ✓ muss durch einen **Beschluss des Kollegialorgans** gedeckt sein (§ 68 ArbVG); Beschluss muss schriftlich festgehalten sein
- ✓ muss dem/der BetriebsinhaberIn **innerhalb der Frist** von 1 Woche **zukommen**;
- ✓ unterliegt **keinen Formvorschriften** (aber: Beweissicherung!);
- ✓ abzugeben hat sie der/die **BR-Vorsitzende**.

Stellungnahme des Betriebsrates

Widerspruch / Zeit verstreichen lassen:

Einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen

Zustimmung zur Kündigung:

2/3 Mehrheit der abgegebenen Stimmen
gem. § 68 Abs. 2 ArbVG (bei 2 BR Mitgliedern müssen beide übereinstimmen)

Beschluss des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat in der Sitzung vombeschlossen...

- **der beabsichtigten Kündigung des/r Dienstnehmer/in (ausdrücklich) zu widersprechen.**
 - Für den Fall, dass der/die DienstnehmerIn vom Betriebsrat die Anfechtung der Kündigung verlangt, wurde beschlossen,
 - dem Verlangen stattzugeben und die Kündigung anzufechten
 - dem Verlangen nicht stattzugeben.
- **die Zeit verstreichen zu lassen.**
- **der beabsichtigten Kündigung zuzustimmen (aus folgenden Gründen: ...).**
- **Achtung: Verpflichtung zur Protokollierung von Beschlüssen des BR**

Anfechtung von Kündigungen

Der **Ausspruch der Kündigung** darf erfolgen:

- ✓ Innerhalb der Stellungnahmefrist des Betriebsrates, sobald dieser eine Stellungnahme abgegeben hat.
- ✓ Ansonsten erst nach Ablauf der Stellungnahmefrist.

Die Kündigung muss dem/der Gekündigten **zugehen**.

Der Betriebsrat ist von erfolgter Kündigung zu **verständigen**.

Anfechtung von Kündigungen

Nur eine **rechtswirksame Kündigung** kann angefochten werden!

Ist eine Kündigung **rechtsunwirksam**, kann der/die gekündigte ArbeitnehmerIn beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht **Feststellungsklage auf den aufrechten Bestand des Arbeitsverhältnisses** einbringen.

Außerdem steht ihm/ihr eine **Leistungsklage auf laufendes Entgelt** frei.

Anfechtung von Kündigungen

Die **Anfechtung** einer Kündigung nach § 105 ArbVG kann aus folgenden **Gründen** erfolgen:

✓ **Verpöntes Motiv**

- ✓ Beitritt/Mitgliedschaft zu Gewerkschaften;
- ✓ Tätigkeit in Gewerkschaften;
- ✓ Einberufung einer Betriebsversammlung;
- ✓ Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- ✓ Bewerbung um Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen früherer Tätigkeit im Betriebsrat

Anfechtung von Kündigungen

✓ **Verpöntes Motiv**

- ✓ Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle;
- ✓ Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder ArbeitsmedizinerIn oder als Fach- oder Hilfspersonal der letzteren beiden;
- ✓ Bevorstehende Einberufung zu Präsenz-/Ausbildungs-/Zivildienst;
- ✓ **wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von dem/der ArbeitgeberIn in Frage gestellter Ansprüche;**
- ✓ Tätigkeit als SprecherIn gemäß § 177 Abs 1 ArbVG (Besonderes Verhandlungsgremium – europäische Betriebsverfassung)

Anfechtung von Kündigungen

✓ Verpöntes Motiv

Beruft sich der/die ANIn auf ein verpöntes Motiv, so muss er/sie dieses **glaubhaft** machen.

Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes, von dem/der AGIn glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

Achtung: Änderungskündigung ist kein Motiv der lit. i

Anfechtung von Kündigungen

✓ Sozialwidrigkeit

Für eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit ist erforderlich, dass

- ✓ die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist,
- ✓ der/die betroffene ANIn bereits 6 Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist und
- ✓ der Betriebsrat der Kündigung nicht zugestimmt hat (Sperrrecht).

Anfechtung von Kündigungen

✓ Sozialwidrigkeit

Eine Kündigung ist **sozial ungerechtfertigt**, wenn **wesentliche Interessen** des/der ANIn **beeinträchtigt** sind, es sei denn der/die BetriebsinhaberIn erbringt den **Nachweis**, dass die Kündigung begründet ist

- ✓ durch Umstände in der Person des/der ANIn, die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
- ✓ durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

Anfechtung von Kündigungen

✓ Sozialwidrigkeit

Umstände, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als NachtschwerarbeiterIn haben, dürfen nur berücksichtigt werden, wenn der/die ANIn nicht ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiterbeschäftigt werden kann.

Hat der Betriebsrat der Kündigung widersprochen, ist bei entsprechendem Prozessvorbringen ein Sozialvergleich anzustellen.

Besondere Rücksichtnahme auf ältere ANInnen.

Anfechtung von Kündigungen

Die **Anfechtungsfristen** sind **kurz**:

- ✓ Der/die BetriebsinhaberIn hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu **verständigen**.
- ✓ Hat der Betriebsrat **widersprochen**, kann er **auf Verlangen des/der ANIn binnen 1 Woche ab Verständigung** anfechten. Die Frist beginnt also mit der Verständigung des Betriebsrates zu laufen! Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des/der ANIn nicht nach, kann **der/die ANIn binnen 2 Wochen** selbst anfechten (**subsidiäres** Anfechtungsrecht).

Anfechtung von Kündigungen

Die **Anfechtungsfristen** sind **kurz**:

- ✓ Hat der Betriebsrat **keine Stellungnahme** abgegeben, kann **der/die ANIn binnen 2 Wochen ab Zugang der Kündigung** anfechten. Die Frist beginnt hier also mit Zugang der Kündigung an den/die Gekündigte/n zu laufen!
- ✓ Hat der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt, kann **der/die ANIn binnen 2 Wochen ab Zugang der Kündigung** anfechten, sofern ein verpöntes Kündigungsmotiv vorliegt. Keine Anfechtungsmöglichkeit wegen Sozialwidrigkeit!

Anfechtung von Kündigungen

Auch wenn der **Betriebsrat** die Kündigung **angefochten** hat, kann er die **Klage** ohne Zustimmung des/der Gekündigten jederzeit **zurücknehmen**.

Der/die Gekündigte muss hievon vom Gericht verständigt werden und hat die **Möglichkeit, binnen 14 Tagen ab Verständigung in den Rechtsstreit einzutreten**, also selbst das Anfechtungsverfahren fortzuführen.

Anfechtung von Kündigungen

Die Anfechtung ist durch **Klage beim örtlich zuständigen Arbeits- und Sozialgericht** einzubringen.

Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem **Sitz des Betriebes**, nicht des Unternehmens.

Es besteht kein Wahlrecht!

Die Klage ist auf **Rechtsgestaltung** gerichtet (uz. auf rückwirkende Rechtsunwirksamklärung)!

Kein gegenseitiger Kostenersatz in 1. und 2. Instanz.

Beklagte/r ist der/die **ArbeitgeberIn**.

Checkliste für den BR bei Kündigungsbeschluss

- **Wer soll gekündigt werden**
- **Wie lange beschäftigt**
- **Gibt es eine Begründung**
- **Ist diese nachvollziehbar (Gerüchte aus der Abteilung?)**
- **Wurde mit dem/der Betroffenen gesprochen?**
- **Wie alt ist der/die Betroffene (geschützte Bemessungsgrundlage AMS)**
- **Was will der/die Betroffene**
- **Gibt es eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in einem anderen Bereich**
- **Will der /die Betroffene anfechten**
- **Wie sind die Chancen einer neuen Beschäftigung**

Anfechtung von Entlassungen

- ✓ Der/die BetriebsinhaberIn hat den Betriebsrat von jeder Entlassung **unverzüglich zu verständigen** (anders als bei der Kündigungsanfechtung gibt es hier also kein Vorverfahren).
- ✓ Innerhalb von **3 Arbeitstagen** ab erfolgter Verständigung hat der/die BetriebsinhaberIn mit dem Betriebsrat **auf dessen Verlangen** hin zu **beraten**.
- ✓ Innerhalb dieser **3-Tage-Frist** kann der Betriebsrat eine **Stellungnahme** abgeben (Widerspruch, Zustimmung oder keine Stellungnahme).

Anfechtung von Entlassungen

Die Entlassung kann **angefochten** werden, wenn

- ✓ ein Anfechtungsgrund iSd § 105 Abs 3 ArbVG (verpöntes Motiv und/oder Sozialwidrigkeit) vorliegt und
- ✓ der/die ArbeitnehmerIn keinen Entlassungsgrund gesetzt hat.

Das **Sperrecht des Betriebsrates** im Falle der **Sozialwidrigkeit** gilt auch für Entlassungsanfechtungen (keine Anfechtung, wenn der Entlassung zugestimmt wurde).

Anfechtung von Entlassungen

Die **Verfahrensvorschriften**, die **für die Kündigungsanfechtung** gelten, gelten **sinngemäß auch für die Entlassungsanfechtung**.

Bei der Entlassungsanfechtung sollte zunächst geklärt werden, ob ein Entlassungsgrund vorliegt oder nicht. Erst wenn das Vorliegen eines Entlassungsgrundes verneint wird, wären die sonstigen Anfechtungsvoraussetzungen (insb Sozialwidrigkeit) zu prüfen.

Dem Gericht steht es jedoch frei, zunächst die Sozialwidrigkeit zu prüfen (insb dann, wenn sie fraglich erscheint).

§ 107 ArbVG

§ 107 ArbVG regelt, dass in **Betrieben**, in denen ein **Betriebsrat zu errichten wäre, aber nicht errichtet wurde, der/die Gekündigte binnen 2 Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung** diese bei Gericht **anfechten** kann.

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.**