

Das Betriebsratsmitglied

Zahl

§ 50 ArbVG regelt die **Zahl** der Betriebsratsmitglieder:

5-9 ANInnen	1 Mitglied
10-19 ANInnen	2 Mitglieder
20-50 ANInnen	3 Mitglieder
51-100 ANInnen	4 Mitglieder

Für je weitere 100 ANInnen je 1 Mitglied (901-1000 ANInnen 13 Mitglieder). Sodann für je 400 weitere ANInnen je 1 Mitglied.

Bruchteile von 100 bzw 400 werden voll gerechnet.

Beginn der Mitgliedschaft

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat sind in **§ 64 ArbVG** geregelt.

Die Mitgliedschaft beginnt mit Annahme der Wahl.

Nach Feststellung des Wahlergebnisses teilt der Wahlvorstand den gewählten Personen (auch den Ersatzleuten) die Tatsache ihrer Wahl mit. Jede/r Gewählte hat **3 Tage** Zeit, die Wahl abzulehnen. Erfolgt keine Stellungnahme, so gilt dies als Annahme der Wahl.

Bei Ablehnung der Wahl rückt die Ersatzperson nach.

Rechtsstellung

Die Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder sind von den Aufgaben und Befugnissen des Kollegialorgans Betriebsrates zu unterscheiden.

Die **Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder** ist in den **§§ 115 – 122 ArbVG** geregelt.

Rechtsstellung

- ❖ § 115 ArbVG (Grundsätze der Mandatsausübung und Verschwiegenheitspflicht)
- ❖ § 116 ArbVG (Freizeitgewährung)
- ❖ § 117 ArbVG (Freistellung)
- ❖ § 118 ArbVG (Bildungsfreistellung)
- ❖ § 119 ArbVG (Erweiterte Bildungsfreistellung)
- ❖ § 120 ArbVG (Kündigungs- und Entlassungsschutz)
- ❖ § 121 ArbVG (Kündigungsschutz)
- ❖ § 122 ArbVG (Entlassungsschutz)

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

- ❖ Ehrenamtliche Ausübung
- ❖ 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

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
 - ❖ Betriebliche Schulungs-/Umschulungsmaßnahmen
 - ❖ Versetzung

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).
- ❖ Ist eine Freistellung in einem Unternehmen mit mehr als 400 ANInnen nicht möglich, ist auf Antrag des **Zentralbetriebsrates** ein Mitglied desselben freizustellen (Ähnliches gilt für die **Konzernvertretung**).

Bildungsfreistellung

Geregelt in **§ 118 ArbVG**.

Jedes BR-Mitglied hat Anspruch auf Freistellung unter Entgeltfortzahlung zwecks **Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** im **Höchstausmaß von 3 Wochen 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).

Erweiterte Bildungsfreistellung

Geregelt in **§ 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.

Keine Entgeltfortzahlung!

Ende der Mitgliedschaft

Gemäß **§ 64 ArbVG** erlischt die Mitgliedschaft zum Betriebsrat, wenn

- ❖ die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet,
 - ❖ das Mitglied zurücktritt,
 - ❖ das Mitglied aus dem Betrieb ausscheidet,
 - ❖ die ArbeitnehmerInnengruppe, die das Mitglied in den Betriebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe binnen 4 Wochen enthebt.
- ❖ Sonderbestimmungen.

Rechtsfolgen des Erlöschens der Mitgliedschaft

- ❖ Bis zum Erlöschen der Mitgliedschaft können rechtsgültige Handlungen als BR-Mitglied gesetzt werden (danach nicht mehr).
- ❖ Das Mandat im Aufsichtsrat als ANInnen-VertreterIn endet.
- ❖ Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 3 Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft (sofortiges Ende nur bei dauernder Betriebseinstellung).
- ❖ Das nächstgereichte Ersatzmitglied tritt an die Stelle des ausgeschiedenen (§ 65 ArbVG).

Kündigungs-/Entlassungsschutz

Die **allgemeinen Bestimmungen** sind in **§ 120 ArbVG** enthalten.

Anders als bei der Kündigungs-/Entlassungsanfechtung iSd §§ 105 ff ArbVG wird eine Kündigung bzw Entlassung eines BR-Mitgliedes nicht im Nachhinein angefochten, sondern bedarf zu ihrer **Rechtswirksamkeit** der **vorherigen Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichtes**.

Nur bei Vorliegen bestimmter Entlassungsgründe genügt eine nachträgliche gerichtliche Zustimmung.

Die Zustimmung darf überdies nur erfolgen, wenn einer der in den §§ 121, 122 ArbVG taxativ aufgezählten Gründe vorliegt.

Kündigungs-/Entlassungsschutz

Das Gericht hat in seiner Entscheidung das **Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot** des **§ 115 ArbVG** zu berücksichtigen.

Außerdem gilt bei folgenden Kündigungs-/Entlassungsgründen die sog. **Mandatsschutzklausel**:

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

Kündigungs-/Entlassungsschutz

Geschützter Personenkreis:

- ❖ BR-Mitglieder
- ❖ Ersatzmitglieder des Betriebsrates
- ❖ Mitglieder von Wahlvorständen und WahlwerberInnen
- ❖ Mitglieder eines Betriebsrates, der seine Geschäfte weiterführt
- ❖ Behindertenvertrauenspersonen, Mitglieder des Jugendvertrauensrates

Kündigungs-/ Entlassungsschutz

- ❖ BR-Mitglieder: Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht
 - ❖ ab dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das BR-Mitglied
 - ❖ bis 3 Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (Ausnahme: Dauernde Betriebseinstellung; hier endet der Schutz mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates).

Kündigungs-/Entlassungsschutz

- ❖ Ersatzmitglieder des Betriebsrates: Die Bestimmungen für aktive BR-Mitglieder gelten sinngemäß. Der Schutz besteht
 - ❖ während der Mandatsausübung für verhinderte BR-Mitglieder sowie
 - ❖ bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Beendigung dieser Mandatsausübung, sofern
 - ❖ die Vertretung mindestens 2 Wochen ununterbrochen gedauert hat und
 - ❖ der/die BetriebsinhaberIn verständigt wurde.

Kündigungs-/Entlassungsschutz

- ❖ Mitglieder von Wahlvorständen und WahlwerberInnen: Der Schutz besteht
 - ❖ bei **Wahlvorständen** vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der BR-Wahl (grundsätzlich 1 Monat vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses),
 - ❖ bei **WahlwerberInnen** ab dem Zeitpunkt, zu welchem offenkundig wird, dass sie kandidieren wollen (aber erst nach Bestellung des Wahlvorstandes) bis zum Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge (sofern keine Kandidatur erfolgt) bzw bis zum Ende der Frist zur Anfechtung der BR-Wahl.

Kündigungs-/Entlassungsschutz

- ❖ Mitglieder eines Betriebsrates, der seine Geschäfte weiterführt: Der Schutz besteht, wenn
 - ❖ BR-Mitglieder nach Beendigung der Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführen, und zwar
 - ❖ bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.
- ❖ Behindertenvertrauenspersonen, Mitglieder des Jugendvertrauensrates: Der Schutz gilt sinngemäß für Behindertenvertrauenspersonen, deren StellvertreterInnen, Mitglieder des Jugendvertrauensrates, Mitglieder des Wahlvorstandes und WahlwerberInnen zum Jugendvertrauensrat.

Kündigungsschutz

§ 121 ArbVG

Kündigung nur nach **vorheriger Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichtes und bei Vorliegen folgender **Gründe**:

- ❖ Dauernde Einstellung oder Einschränkung des Betriebes bzw Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen;
- ❖ Dauerhafte Unfähigkeit, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten;
- ❖ Beharrliche Pflichtverletzung.

Kündigungsschutz

§ 121 ArbVG

- ❖ Dauernde Einstellung oder Einschränkung des Betriebes bzw Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen: Zustimmung zur Kündigung nur dann, wenn
 - ❖ das betroffene BR-Mitglied zwar **verlangt**, an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens **weiterbeschäftigt zu werden**,
 - ❖ der/die BetriebsinhaberIn aber **nachweisen** kann, dass dies nicht ohne **erheblichen Schaden** für den/die ArbeitgeberIn möglich wäre.

Kündigungsschutz

§ 121 ArbVG

- ❖ Dauerhafte Unfähigkeit, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten: Zustimmung zur Kündigung nur dann, wenn
 - ❖ in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und
 - ❖ dem/der BetriebsinhaberIn die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung nicht zugemutet werden kann.

Das betroffene BR-Mitglied muss sich zur Erbringung einer anderen Arbeitsleistung bereit erklärt haben.

Kündigungsschutz

§ 121 ArbVG

- ❖ Beharrliche Pflichtverletzung: Zustimmung zur Kündigung nur dann, wenn
 - ❖ das BR-Mitglied aufgrund des Dienstverhältnisses obliegende Pflichten verletzt,
 - ❖ die Verletzung beharrlich erfolgt und
 - ❖ dem/der BetriebsinhaberIn eine Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

Mandatsschutzklausel!

Entlassungsschutz

§ 122 ArbVG

Entlassung nur nach **vorheriger Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichtes und bei Vorliegen folgender **Gründe**:

- ❖ Wenn das BR-Mitglied den/die BetriebsinhaberIn absichtlich über Umstände, die für den Vertragsabschluss oder den Vollzug des Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;
- ❖ Wenn das BR-Mitglied im Dienst untreu ist oder sich ohne Wissen des/der BetriebsinhaberIn von Dritten unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;

Entlassungsschutz

§ 122 ArbVG

Entlassung nur nach **vorheriger Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichtes und bei Vorliegen folgender **Gründe**:

- ❖ Wenn das BR-Mitglied ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des/der BetriebsinhaberIn ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt.

Bei **Untreue** und dem **Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses** ist die **Mandatsschutzklausel** zu berücksichtigen!

Entlassungsschutz

§ 122 ArbVG

Entlassung mit **nachträglicher Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichtes und bei Vorliegen folgender **Gründe**:

- ❖ Wenn das BR-Mitglied sich einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als 1-jähriger Strafe bedrohten oder mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des/der BetriebsinhaberIn zu erfolgen hat;
- ❖ Bei Tötlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen, sofern eine sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten ist. Mandatsschutzklausel!

DANKE
für Eure
AUFMERKSAMKEIT !