

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

Diese Mitwirkungsrechte betreffen Maßnahmen, die **auf einzelne ArbeitnehmerInnen** bezogen sind.

Der **Grad der Mitwirkung** reicht **von Information bis zum Vetorecht**.

§ 98 ArbVG enthält eine Art **Generalklausel** (Personelles Informationsrecht).

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- ✓ Personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG)
- ✓ Mitwirkung bei der Einstellung von ANInnen (§ 99 ArbVG)
- ✓ Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall (§ 100 ArbVG)
- ✓ Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101 ArbVG)
- ✓ Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102 ArbVG)
- ✓ Mitwirkung bei der Vergabe von Werkwohnungen (§ 103 ArbVG)
- ✓ Mitwirkung bei Beförderungen (§ 104 ArbVG)
- ✓ Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen (§ 104 a ArbVG)
- ✓ Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen (§§ 105 – 107 ArbVG)

Personelles Informationsrecht

Geregelt in **§ 98 ArbVG - Informationsrecht.**

Der/die BetriebsinhaberIn hat den Betriebsrat

- ✓ über den künftigen Bedarf an ANIn und
- ✓ die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen

rechtzeitig zu unterrichten.

Einstellung

Geregelt in **§ 99 ArbVG – Qualifiziertes Beratungsrecht.**

- ✓ Der Betriebsrat kann die **Ausschreibung** eines zu besetzenden Arbeitsplatzes **vorschlagen**.
- ✓ Der Betriebsrat ist über die Zahl der aufzunehmenden ANInnen, deren Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze zu **informieren**.
- ✓ Der Betriebsrat kann **besondere Information** und/oder **Beratung verlangen** (idR vor Einstellung).
- ✓ Dem Betriebsrat ist jede **erfolgte Einstellung unverzüglich mitzuteilen** (incl vorgesehener Verwendung, Einstufung, Lohn/Gehalt, Probezeit, Befristungen).

Einstellung

- ✓ **Informationsrecht** des Betriebsrates vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von **überlassenen Arbeitskräften**. **Auf Verlangen** des Betriebsrates ist eine **Beratung** durchzuführen.
- ✓ Der Betriebsrat ist unverzüglich von der **Aufnahme** der Beschäftigung von **überlassenen Arbeitskräften** in Kenntnis zu setzen. **Auf Verlangen** ist ihm mitzuteilen, **welche Vereinbarungen** hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung **mit dem Überlasser getroffen wurden**.
- ✓ Die §§ 89-92 ArbVG sind bei **Leiharbeitskräften** sinngemäß anzuwenden.

Festsetzung von Leistungsentgelten

Geregelt in **§ 100 ArbVG – Vetorecht.**

Leistungsentgelte für einzelne ANInnen oder **einzelne Arbeiten**, die nicht generell vereinbart werden können, bedürfen der **Zustimmung des Betriebsrates.**

Zu unterscheiden von generellen Leistungsentgelten iSd § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG (zustimmungspflichtige Maßnahme).

Versetzungen

Geregelt in **§ 101 ArbVG – Ersetzbare Zustimmung.**

- ✓ Dem Betriebsrat ist die **dauernde Einreihung** eines/einer ANIn auf einen anderen Arbeitsplatz **unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen** ist zu **beraten** (keine dauernde Einreihung, wenn voraussichtlich weniger als 13 Wochen).
- ✓ Kommt es zu einer **Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen**, so bedarf die Einreihung zu ihrer Rechtswirksamkeit der **Zustimmung** des Betriebsrates (**ersetzbar** durch Urteil des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts, aber nur bei sachlich gerechtfertigter Versetzung).

Versetzungen

§ 101 ArbVG regelt lediglich die **Zustimmung durch den Betriebsrat** (kollektives Arbeitsrecht).

Basierend auf dem **Arbeitsvertrag** ist unter Umständen **zur Rechtswirksamkeit** der Versetzung auch die nicht ersetzbare **Zustimmung des/der betroffenen ANIn** erforderlich (individuelles Arbeitsrecht).

Man unterscheidet daher **6 Fallvarianten**.

Versetzungen

Fallvarianten:

- ✓ Versetzung im Rahmen des Arbeitsvertrages, Dauer voraussichtlich weniger als 13 Wochen: Kein Mitwirkungsrecht des BR; der/die ANIn muss der Versetzungsanordnung folgen.
- ✓ Versetzung im Rahmen des Arbeitsvertrages, Dauer 13 Wochen oder länger, keine Verschlechterung: Mitteilung an den BR und auf Verlangen Beratung; der/die ANIn muss der Versetzungsanordnung folgen.
- ✓ Versetzung im Rahmen des Arbeitsvertrages, Dauer 13 Wochen oder länger, Verschlechterung: Die Zustimmung des BR ist erforderlich; der/die ANIn muss nicht zustimmen.

Versetzungen

Fallvarianten:

- ✓ Vertragsändernde Versetzung, Dauer voraussichtlich weniger als 13 Wochen: Kein Mitwirkungsrecht des BR; der/die ANIn muss zustimmen.
- ✓ Vertragsändernde Versetzung, Dauer 13 Wochen oder länger, keine Verschlechterung: Mitteilung an den BR und auf Verlangen Beratung; der/die ANIn muss zustimmen.
- ✓ Vertragsändernde Versetzung, Dauer 13 Wochen oder länger, Verschlechterung: Zustimmung sowohl von BR als auch ANIn erforderlich.

Disziplinarmaßnahmen

Geregelt in **§ 102 ArbVG – Vetorecht.**

Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken.

Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn

- ✓ sie in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist und
- ✓ der Betriebsrat zustimmt (es sei denn, eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle hätte zugestimmt).

Vergabe von Werkwohnungen

Geregelt in **§ 103 ArbVG – Qualifiziertes Beratungsrecht.**

- ✓ Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Werkwohnung an eine/n ANIn dem Betriebsrat ehest möglich **mitzuteilen.**
- ✓ **Über Verlangen** des Betriebsrates ist mit diesem zu **beraten.**

Beförderungen

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

- ✓ Die beabsichtigte Beförderung eines/einer ANIn ist dem Betriebsrat ehest möglich **mitzuteilen**.
- ✓ **Über Verlangen** des Betriebsrates ist mit diesem zu **beraten** (eine dem Zweck angemessene Vertraulichkeit ist zu wahren).

Unter **Beförderung** ist jede **Anhebung der Verwendung** im Betrieb zu verstehen, die mit einer **Höherreihung** im Entlohnungsschema oder ansonsten mit einer **Entgelterhöhung** verbunden ist.

Einvernehmliche Lösungen

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**.)

Klage zur Durchsetzung der Mitwirkungsrechte

Grundsätzlich:

- ✓ **Leistungsklage** beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht, ggf in Verbindung mit einer **Einstweiligen Verfügung** oder
- ✓ **Feststellungsklage** beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht.
- ✓ **Anfechtungsklage** bei Kündigung/Entlassung (s. wie folgt).

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**.
Hierbei ist zu beachten:
 - ✓ 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

Die **Stellungnahme des Betriebsrates**

- ✓ muss durch einen **Beschluss des Kollegialorgans** gedeckt sein (§ 68 ArbVG);
- ✓ muss dem/der BetriebsinhaberIn **innerhalb der Wochenfrist zukommen** (ACHTUNG: Kein Fristablauf an SA, SO und Feiertagen);
- ✓ unterliegt **keinen Formvorschriften** (aber: Beweis-sicherung!);
- ✓ abzugeben hat sie der/die BR-Vorsitzende.

Anfechtung von Kündigungen

Zum **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.

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.

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

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

Besondere Rücksichtnahme auf **ältere ANInnen**.

Anfechtung von Kündigungen

Die **Anfechtungsfristen**:

- ✓ 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 2er weiterer Wochen** selbst anfechten (**subsidiäres** Anfechtungsrecht).

Anfechtung von Kündigungen

Die **Anfechtungsfristen**:

- ✓ 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.

Bringt der AN die Klage innerhalb offener Frist bei einem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage als rechtzeitig eingebracht.

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

Kein gegenseitiger Kostenersatz in 1. und 2. Instanz.

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

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 **Sperrrecht 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.

Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen

Kündigungen und Entlassungen können von dem/der ANIn auch nach anderen Gesetzen – z.B. **Gleichbehandlungsgesetz** – angefochten werden.

DANKE
für eure
Aufmerksamkeit !!!