

Mitwirkung des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Mitwirkungsrechte

- 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)

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

Geregelt in **§ 108 ArbVG**.

- **Recht** des Betriebsrates **auf umfassende und rechtzeitige Information** betreffend
 - wirtschaftliche und finanzielle Lage
 - deren voraussichtliche Entwicklung
 - Art und Umfang der Erzeugung
 - Auftragsstand
 - den mengen- und wertmäßigen Absatz
 - Investitionsvorhaben
 - sonstige Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit.

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

- **Beratungsrecht** des Betriebsrates auf Verlangen.
- Recht des Betriebsrates, **Anregungen und Vorschläge** zu erstatten; die entsprechenden Unterlagen sind ihm auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.
- **Erweitertes Informationsrecht in Konzernen** auf Verlangen.
- **Informations- und Beratungspflicht** gilt insb auch für **Umstrukturierungen** von einiger Tragweite.
- **Jahres- / Konzernabschluss.**

Betriebsänderungen

Geregelt in **§ 109 ArbVG**.

Der/die BetriebsinhaberIn ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen so rechtzeitig und umfassend in Kenntnis zu setzen, dass dem Betriebsrat eine Bewertung und Stellungnahme möglich ist.

Auf **Verlangen des Betriebsrates** ist über die Gestaltung der Maßnahmen zu **beraten**.

§ 109 ArbVG regelt, was insb als **Betriebsänderung** gilt.

Betriebsänderungen

Die **Information** im Fall einer Betriebsänderung iZm § 45 a AMFG hat zu umfassen:

- Gründe für die Maßnahme;
- Zahl und Verwendung der betroffenen ANInnen, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser ANInnen;
- Zahl und Verwendung der regelmäßig beschäftigten ANInnen;
- Zeitraum, in dem die Maßnahme verwirklicht werden soll;
- Allfällige Begleitmaßnahmen zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen ANInnen.

Betriebsänderungen

Der Betriebsrat kann **Vorschläge** zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die ANInnen nachteiligen Folgen erstatten.

Bringt eine Betriebsänderung **wesentliche Nachteile** für alle oder erhebliche Teile der ArbeitnehmerInnenschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd **mindestens 20 ANInnen** beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden („**Sozialplan**“ – **erzwingbare BV gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG**).

Aufsichtsrat

Die Mitwirkung im Aufsichtsrat ist in **§ 110 ArbVG** geregelt.

Gilt für Unternehmen in Form einer **Aktiengesellschaft** oder einer **anderen Rechtsform mit Aufsichtsratspflicht** (zB Gesellschaft mit beschränkter Haftung; Genossenschaft).

Das **Recht auf Entsendung** steht grundsätzlich dem **Zentralbetriebsrat** zu (nur dort, wo nur ein Betrieb existiert, dem Betriebsrat).

Für je 2 bestellte Aufsichtsratsmitglieder (KapitalvertreterInnen) wird 1 ANInnenvertreterIn bestellt. Bei ungerader Zahl ein/e weitere ANInnenvertreterIn.

Aufsichtsrat

Wie erfolgt die **Bestellung**?

Die Mitglieder des ZBR (BR), die auf dem Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, nominieren durch Mehrheitsbeschluss ANInnenvertreterInnen für die Entsendung in den Aufsichtsrat.

(Sie können auch deren Abberufung verlangen.)

Dieses Recht steht für so viele ANInnenvertreterInnen zu, wie es dem Verhältnis der Zahl der vorschlagsberechtigten Personen zur Gesamtzahl der Mitglieder des ZBR (BR) entspricht (**d´Hondt´sches Verfahren**).

Aufsichtsrat

Beispiel zum d´Hondt´schen Verfahren:

6 ANInnenvertreterInnen sind zu entsenden. Es gibt **4 Listen** (A, B, C, D) mit 7, 5, 3 und 2 ZBR-Mitgliedern.

	A	B	C	D
	7	5	3	2
1/2	3,5	2,5	1,5	1
1/3	2,33	1,66	1	0,66

Die **sechstgrößte** angeschriebene Zahl ist **Wahlzahl** (2,33).
Durch diese Wahlzahl wird die Zahl der ZBR-Mitglieder pro Liste dividiert. Die Mandate entfallen daher: 3 auf A, 2 auf B und 1 auf C.

Bei gleichem Anspruch entscheiden Reststimmen bei ZBR-Wahl.
Bei gleichen Reststimmen entscheidet das Los.

Aufsichtsrat

- Die Funktion im Aufsichtsrat wird **ehrenamtlich** ausgeübt.
- Keine Vergütung, aber Anspruch auf angemessene **Barauslagen** besteht.
- Aufgabe: **Kontrolle** des Leitungsorgans der Gesellschaft. Maßnahmen sind zu prüfen im Hinblick auf:
 - Rechtmäßigkeit,
 - Zweckmäßigkeit,
 - Wirtschaftliche Richtigkeit,
 - Soziale Auswirkungen.

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung

Geregelt in **§ 111 ArbVG**.

In Betrieben, in denen **dauernd mehr als 200 ANInnen** beschäftigt sind, kann der Betriebsrat

- gegen **Betriebsänderungen** (§ 109 Abs 1 ArbVG) oder
- gegen andere **wirtschaftliche Maßnahmen**, sofern sie **wesentliche Nachteile** für die ANInnen mit sich bringen,

binnen 3 Tagen ab Kenntnisnahme bei dem/der BetriebsinhaberIn **Einspruch erheben**.

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung

In **Unternehmen**, in denen ein ZBR zu errichten ist, besteht die Einspruchsmöglichkeit dann, wenn das Unternehmen **dauernd mehr als 400 ANInnen beschäftigt** und **mehr als 200 von der wirtschaftlichen Maßnahme betroffen** sind.

Richtet sich der Einspruch gegen eine geplante Betriebsstilllegung, so hat er für längstens 4 Wochen aufschiebende Wirkung.

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung

Kommt zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat **innen 1 Woche ab Erhebung des Einspruchs keine Einigung** zustande, so kann **innen weiterer 3 Tage** von einem der beiden Streitparteien **Antrag auf Einleitung von Schlichtungsverhandlungen** gestellt werden.

Die **Schlichtungskommission** muss von den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der AGInnen und ANInnen paritätisch besetzt sein.

Einspruch gegen die Wirtschaftsführung

Aufgabe der Schlichtungskommission ist es, zu **vermitteln** und auf eine Vereinbarung der Streitteile zur Beilegung der Streitigkeiten hinzuwirken.

Ein **Schiedsspruch** kann nur gefällt werden, wenn **beide Streitteile vorher schriftlich erklärt haben, sich dem Schiedsspruch zu unterwerfen.**

Schiedssprüche bzw vor der Schlichtungskommission **abgeschlossene Vereinbarungen** gelten als **Betriebsvereinbarungen.**

Staatliche Wirtschaftskommission

Geregelt in **§ 112 ArbVG**.

In Betrieben, in denen **dauernd mehr als 400 ANInnen** beschäftigt sind, kann der Betriebsrat gegen Maßnahmen iSd § 111 Abs 1 ArbVG

- **binnen einer weiteren Woche Einspruch** bei der **Staatlichen Wirtschaftskommission** erheben, wenn innerhalb von 2 Wochen ab Antragstellung bei der Schlichtungskommission eine Einigung oder ein Schiedsspruch nicht zustande kommt oder

Staatliche Wirtschaftskommission

- wenn eine **Schlichtungskommission nicht errichtet** ist und zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat binnen 1 Woche ab Erhebung des Einspruchs eine Einigung nicht zustande kommt, **binnen einer weiteren Woche über den ÖGB Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission** erheben, wenn es sich um eine **Angelegenheit von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung** handelt. Dies gilt sinngemäß für Unternehmen, in denen ein ZBR zu errichten ist, wenn das Unternehmen dauernd mehr als 400 ANInnen beschäftigt und mehr als 200 von der wirtschaftlichen Maßnahme betroffen sind.

Staatliche Wirtschaftskommission

Aufgabe der Staatlichen Wirtschaftskommission ist es, zu **vermitteln** und **Vorschläge** zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten.

Kommt eine Einigung nicht zustande, hat die Staatliche Wirtschaftskommission ein **Gutachten** über die Berechtigung des Einspruchs zu erstatten.

Kompetenzfragen

Kompetenzabgrenzung geregelt in § 113 ArbVG:

- Betriebsrat
- Betriebsausschuss
- Gemeinsamer Betriebsrat
- Zentralbetriebsrat
- Konzernvertretung

Kompetenzübertragung geregelt in § 114 ArbVG.

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.

**Danke
für Eure
Aufmerksamkeit!**