

Walter Gagawczuk · Susanne Haslinger · Martin Müller

OGB VERLAG

# Betriebsratsarbeit in der Praxis

Betriebsratsarbeit kompakt



ebook

Mag. Walter Gagawczuk  
Mag.<sup>a</sup> Susanne Haslinger  
Mag. Martin Müller

# Betriebsratsarbeit in der Praxis

LESEPROBE

**OGB VERLAG**

Die Inhalte in diesem Buch sind von den Autoren und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren beziehungsweise des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH  
Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien  
Tel. Nr. 01/662 32 96-0 Fax Nr. 01/662 32 96-39793  
E-Mail: [office@oegbverlag.at](mailto:office@oegbverlag.at)  
Web: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

# LESEPROBE

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer  
Layout und Grafik: Natalia Nowakowska

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien  
© 2018 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien  
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Wien  
Verlags- und Herstellungsort: Wien  
Printed in Austria  
ISBN 978-3-99046-257-7

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	11
<b>Kapitel 1: Auffinden der Rechtsquellen</b> .....	12
1. Allgemeines zum Auffinden der Rechtsquellen.....	13
2. Die rechtlichen Grundlagen.....	13
3. Lehrbücher, Ratgeber, Kommentare .....	14
<b>Teil I: Aufbau der betrieblichen Interessenvertretung</b>	
<b>Kapitel 2: Aufbau der betrieblichen Interessenvertretung</b> .....	16
1. Allgemeines .....	17
1.1. Betrieb .....	17
1.2. ArbeitnehmerIn .....	20
1.3. ArbeiterInnen und Angestellte .....	23
2. Die Betriebsversammlung .....	23
2.1. Einberufung.....	24
2.2. Aufgaben .....	25
2.3. Teilnahmerecht und Beschlussfassung .....	25
2.4. Andere Arten der Belegschaftsversammlung.....	26
2.4.1. Gruppenversammlung, Betriebshauptversammlung .....	26
2.4.2. Teilversammlungen.....	27
2.5. Zeit und Ort .....	27
2.6. Protokoll .....	28
3. Betriebsratswahl.....	28
3.1. Grundsätzliches .....	28
3.2. Wahl des Wahlvorstands .....	29
3.3. Rechtsstellung und Aufgaben des Wahlvorstands .....	29
3.3.1. Konstituierung des Wahlvorstands .....	30
3.3.2. WählerInnenliste, aktives Wahlrecht .....	30
3.3.3. Zahl der Betriebsratsmitglieder .....	31
3.3.4. Passives Wahlrecht .....	32
3.3.5. Wahlvorschläge.....	33
3.3.6. Festlegen des Wahltags und des Wahlorts .....	35
3.3.7. Wahlkundmachung .....	36
3.3.8. Prüfen und Auflegen der Wahlvorschläge .....	38
3.3.9. Stimmzettel .....	38
3.3.10. Wahlkarten.....	39
3.4. Wahltag.....	40
3.4.1. Ablauf der Wahlhandlung .....	40
3.4.2. Gültige und ungültige Stimmen.....	41
3.4.3. Einlangen der Wahlkarten .....	41
3.4.4. Ende der Wahlhandlung .....	42
3.4.5. Auszählung.....	42
3.4.6. Wahlakten .....	44
3.4.7. Kundmachung des Wahlergebnisses .....	45

3.5.	Anfechtung, Nichtigkeit .....	45
3.6.	Vereinfachtes Verfahren .....	46
3.7.	Tätigkeits- und Funktionsdauer.....	47
3.7.1.	Tätigkeitsdauer des Betriebsrats.....	47
3.7.2.	Funktionsdauer des Betriebsratsmitglieds .....	49
4.	Die Betriebsratssitzung .....	50
4.1.	Konstituierende Sitzung .....	50
4.2.	Sitzungen des Betriebsrats.....	51
4.3.	Eigene Geschäftsordnung .....	54
4.4.	Das Mandat.....	56
4.5.	Sacherfordernisse.....	57
5.	Der Betriebsratsfonds.....	58
5.1.	Geschäftsführungskosten .....	59
5.2.	Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen .....	59
5.3.	Betriebsratsumlage .....	60
5.4.	Verwaltung und Vertretung.....	61
5.5.	Gebärungsprüfung .....	62
6.	Der Betriebsausschuss .....	63
6.1.	Sitzungen und Beschlüsse.....	64
6.2.	Zuständigkeit.....	66
6.3.	Sacherfordernisse und Geschäftsführungskosten.....	66
7.	Der Zentralbetriebsrat .....	67
7.1.	Betriebsräteversammlung .....	67
7.2.	Wahlvorstand.....	68
7.3.	Die Wahl des Zentralbetriebsrats.....	69
7.4.	Sitzungswesen, Vertretung und Tätigkeitsdauer.....	72
7.5.	Zuständigkeit.....	73
7.6.	Zentralbetriebsratsfonds .....	74
7.7.	Enthebung .....	75
8.	Konzernvertretung.....	75
8.1.	Errichtung.....	76
8.2.	Konstituierung und Geschäftsführung .....	77
8.3.	Zuständigkeit.....	79
8.4.	Tätigkeitsdauer .....	80
9.	Besondere Organe .....	81
9.1.	Jugendvertrauensrat.....	81
9.2.	Behindertenvertrauensperson.....	83

## Teil II: Rechte und Pflichten des Betriebsrats

<b>Kapitel 3: Allgemeine Befugnisse des Betriebsrats .....</b>	<b>86</b>
1. Aufgaben des Betriebsrats und Grundsätze der Interessenvertretung .....	87
1.1. Allgemeines .....	87
1.2. Das Zusammenarbeitsgebot mit den überbetrieblichen Interessenvertretungen .....	88
1.3. Das Recht, die Gewerkschaft oder die Arbeiterkammer in allen Angelegenheiten beizuziehen .....	88
1.4. Mandatsausübung tunlichst ohne Störung des Betriebs .....	89

1.5. Gibt es eine betriebsverfassungsrechtliche „Friedenspflicht“ des Betriebsrats? .....	90
2. Überblick der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.....	91
3. Die „allgemeinen“ Befugnisse des Betriebsrats:	
Überwachung, Information, Beratung und Intervention .....	94
3.1. Das Überwachungsrecht des Betriebsrats – der Betriebsrat als Kontrollorgan .....	97
3.1.1. Kern des Überwachungsrechts: Einsichtsrecht in Unterlagen .....	98
3.1.2. Umfang des Überwachungsrechts.....	100
3.1.3. Sonderfall: Überwachung der Einhaltung von Arbeitsverträgen.....	100
3.1.4. Überwachung der Einhaltung von Gesetzen .....	101
3.1.5. Teilnahme an Betriebsbesichtigungen .....	102
3.1.6. Überwachung des ArbeitnehmerInnenschutzes .....	103
3.2. Personalakt und Datenschutz .....	104
3.2.1. Elektronischer Personalakt – weitere relevante Bestimmungen .....	105
3.3. Das Interventionsrecht des Betriebsrats (§ 90 ArbVG) .....	108
3.4. Das allgemeine Informationsrecht des Betriebsrats (§ 91 Abs 1 ArbVG).....	111
3.5. Besonderes Informationsrecht bezüglich personenbezogener ArbeitnehmerInnendaten (§ 91 Abs 2 ArbVG) .....	113
3.6. Das allgemeine Beratungsrecht des Betriebsrats (§ 92 ArbVG) .....	115
3.6.1. Gegenstand der Beratung .....	116
3.6.2. Zeitpunkt und Häufigkeit der Beratung .....	117
3.6.3. Beziehung von VertreterInnen der kollektivvertrags- fähigen Körperschaften.....	118
3.7. Besonderes Beratungsrecht des Betriebsrats im ArbeitnehmerInnenschutz (§ 92a ArbVG) .....	118
3.7.1. Allgemeines Beratungsrecht in ArbeitnehmerInnenschutz- angelegenheiten (§ 92a Abs 1 ArbVG).....	119
3.7.2. Besondere Übermittlungspflichten des Betriebsinhabers/ der Betriebsinhaberin in ArbeitnehmerInnenschutz- angelegenheiten (§ 92a Abs 2 Z 1–4 ArbVG) .....	120
3.7.3. Informations- und Anhörungsrechte des Betriebsrats in ArbeitnehmerInnenschutzfragen (§ 92a Abs 2 Z 5–8 ArbVG) .....	120
3.8. Frauenförderung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 92b ArbVG).....	121
4. Was kann der Betriebsrat tun, wenn seine Rechte nach §§ 89 ff ArbVG verletzt werden? .....	122
4.1. Leistungsklage und einstweilige Verfügung .....	122
4.2. Strafbarkeit (§ 160 ArbVG).....	123
<b>Kapitel 4: Die Betriebsvereinbarung</b> .....	126
1. Allgemeines .....	127
2. In welchen Angelegenheiten kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden? .....	127

3. Arten von Betriebsvereinbarungen.....	130
3.1. Kategorie 1: Die notwendige Betriebsvereinbarung (§ 96 ArbVG).....	130
3.2. Kategorie 2: Die notwendige, erzwingbare Betriebsvereinbarung (§ 96a ArbVG).....	133
3.3. Kategorie 3: Die erzwingbare Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 1–6a ArbVG).....	136
3.4. Kategorie 4: Freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 7–23a sowie Z 25 und 26 ArbVG).....	139
3.5. Die sogenannte „freie“ Betriebsvereinbarung.....	141
4. Welche Formvorschriften müssen beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung eingehalten werden?.....	145
4.1. Schriftlichkeit.....	145
4.2. Kundmachung.....	145
4.3. Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung.....	146
4.4. Übermittlung der Betriebsvereinbarung an die gesetzlichen Interessenvertretungen.....	147
5. Wer schließt eine Betriebsvereinbarung ab?.....	147
6. Rechtswirkungen von Betriebsvereinbarungen.....	148
6.1. Normwirkung von Betriebsvereinbarungen.....	149
6.2. Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen.....	150
7. Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen.....	152
7.1. Geltungsbeginn.....	152
7.2. Beendigung von Betriebsvereinbarungen.....	152
7.3. Befristung von Betriebsvereinbarungen.....	153
7.4. Kündigung von Betriebsvereinbarungen.....	153
7.5. Aufhebung durch die Schlichtungsstelle.....	154
7.6. Einvernehmliche Auflösung einer Betriebsvereinbarung.....	154
7.7. Exkurs: Schicksal von Betriebsvereinbarungen bei einem Betriebsübergang.....	155
8. Durchsetzung von Ansprüchen aus einer Betriebsvereinbarung.....	156

**Kapitel 5: Die Mitwirkung des Betriebsrats in personellen  
Angelegenheiten.....** 158

1. Die Mitwirkung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten.....	159
1.1. Allgemeines.....	159
1.2. Personalplanung.....	159
1.3. Ausschreibung von Arbeitsplätzen.....	160
1.4. Mitwirkung bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen.....	161
1.5. Verhängung von Disziplinarmaßnahmen.....	161
1.6. Beförderungen.....	163
1.7. Die Versetzung.....	164
1.7.1. Die zwei Ebenen der Versetzung.....	164
1.7.2. Die arbeitsvertragliche Ebene der Versetzung.....	164
1.7.3. Die betriebsverfassungsrechtliche Ebene der Versetzung (§ 101 ArbVG).....	165
1.7.4. Die Entscheidung des Betriebsrats über die Zustimmung zur Versetzung.....	167
1.7.5. Die Geltendmachung einer unzulässigen Versetzung.....	168
1.7.6. Die Versetzung eines Mitglieds des Betriebsrats.....	169

1.7.7.	Die „Versetzung“ im Konzern .....	169
1.8.	Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	170
1.9.	Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	171
1.9.1.	Kündigungsfrist und Kündigungstermin .....	171
1.9.2.	Besonderer Kündigungsschutz.....	172
1.9.3.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Diskriminierung.....	174
1.9.4.	Kündigungsfrühwarnsystem.....	175
1.9.5.	Kündigung und Betriebsübergang .....	176
2.	Der allgemeine Kündigungsschutz der §§ 105 und 107 ArbVG .....	177
2.1.	Allgemeines .....	177
2.2.	Das Vorverfahren beim allgemeinen Kündigungsschutz .....	177
2.3.	Die Stellungnahme des Betriebsrats .....	178
2.4.	Unzulässige Kündigungsmotive .....	180
2.4.1.	Allgemeines.....	180
2.4.2.	Gewerkschaftliche Betätigung im weiteren Sinn.....	181
2.4.3.	Wahrnehmung von Interessen von ArbeitnehmerInnen im Betrieb .....	181
2.4.4.	Einberufung zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst .....	182
2.4.5.	Geltendmachung von Ansprüchen .....	182
2.4.6.	Unzulässige Kündigungsmotive – sonstige Bestimmungen.....	184
2.5.	Die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit .....	185
2.5.1.	Allgemeines .....	185
2.5.2.	Die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit – Beeinträchtigung wesentlicher Interessen .....	186
2.5.3.	Die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit – personenbezogene Kündigungsgründe.....	190
2.5.4.	Die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit – betriebliche Kündigungsgründe .....	193
2.5.5.	Der Sozialvergleich .....	195
2.6.	Die Änderungskündigung .....	196
2.7.	Das Anfechtungsverfahren .....	196
3.	Entlassungsschutz .....	198
3.1.	Allgemeines zum Entlassungsschutz .....	198
3.2.	Die Rolle des Betriebsrats bei der Entlassung .....	199
4.	Anfechtung in Betrieben ohne Betriebsrat .....	199
5.	Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen .....	200
6.	Kündigungsschutz aufgrund sonstiger Bestimmungen oder durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag.....	201
7.	Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz von Mitgliedern des Betriebsrats .....	202
7.1.	Allgemeines .....	202
7.2.	Beginn und Ende des besonderen Bestandschutzes für Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats .....	203
7.3.	Kündigung im Zusammenhang mit Umstrukturierungen im Betrieb (§ 121 Z 1 ArbVG).....	203
7.4.	Kündigung aus Gründen, die in der Sphäre des Betriebsrats- mitglieds liegen (§ 121 Z 2 und 3 ArbVG).....	204
7.5.	Entlassungsgründe für Mitglieder des Betriebsrats (§ 122 ArbVG) .....	205

8. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz von Mitgliedern des Wahlvorstandes, von WahlwerberInnen und anderen InteressenvertreterInnen im Betrieb .....	206
<b>Kapitel 6: Die Mitwirkung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten</b> .....	208
1. Einleitung.....	209
2. Allgemeines .....	209
3. Das Wirtschaftsgespräch .....	209
4. Der Jahresabschluss .....	211
5. Mitwirkung bei Betriebsänderungen und bei Betriebsübergang.....	212
6. Das Kündigungsfrühwarnsystem.....	213
7. Die Mitwirkung im Aufsichtsrat.....	215
<b>Kapitel 7: Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder</b> .....	216
1. Allgemeines .....	217
2. Grundsätze der Mandatsausübung (§ 115 ArbVG) .....	219
2.1. Betriebsratsmandat = Ehrenamt (§ 115 Abs 1 ArbVG) .....	219
2.2. Grundsatz des freien Mandats – Weisungsfreiheit der Betriebsratsmitglieder (§ 115 Abs 2 ArbVG).....	220
2.3. Benachteiligungs- und Beschränkungsverbot (§ 115 Abs 3) .....	220
2.3.1. Benachteiligungsverbot .....	221
2.3.2. Beschränkungsverbot .....	222
2.3.3. Versetzung .....	222
2.4. Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats (§ 115 Abs 4 ArbVG) .....	223
2.5. Mandatsschutzklausel .....	227
2.6. Zivilrechtliche Haftung der Betriebsratsmitglieder .....	229
3. Freizeitgewährung zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben (§ 116 ArbVG).....	231
3.1. Voraussetzung: Erforderlichkeit zur Mandatsausübung in der Arbeitszeit .....	232
3.2. Streitfrage Gewerkschaftsveranstaltungen.....	235
3.3. Verständigung des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin .....	236
3.4. Entgeltfortzahlung bei Betriebsrats Tätigkeit .....	237
4. Dauerhafte Freistellung eines oder mehrerer Betriebsratsmitglieder (§ 117 ArbVG) .....	238
4.1. Voraussetzung für eine Freistellung: Anzahl der vertretenen ArbeitnehmerInnen .....	238
4.2. Teilfreistellung – geht das? .....	239
4.3. Prozedere zur Erlangung der Freistellung .....	240
4.4. Rechtswirkungen der Freistellung .....	241
4.5. Entgeltfortzahlung .....	242
5. Bildungsfreistellung (§§ 118 und 119 ArbVG) .....	243
5.1. Ausmaß der Bildungsfreistellung .....	243
5.2. Welche Ausbildungen fallen darunter? .....	244
5.3. Erweiterte Bildungsfreistellung (§ 119 ArbVG) .....	245
<b>Die AutorInnen</b> .....	248
<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	249

---

## Vorwort

Mit dem Werk „Betriebsratsarbeit in der Praxis“ möchten wir Betriebsräten eine praxisnahe Hilfestellung in rechtlichen Fragen bieten. Diese haben zunehmend Eingang in den Betriebsalltag und die mannigfaltigen Aufgaben des Betriebsrats und seiner Mitglieder gefunden, stellen sie jedoch immer wieder vor komplexe Fragen.

Es liegt im Wesen der Vertretung der Interessen der ArbeitnehmerInnen, dass man regelmäßig mit den Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in Konflikt gerät. Als Mitglied eines Betriebsrats sind daher Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Organisationstalent, Kenntnisse über betriebliche Abläufe und Lebenserfahrung unverzichtbare Eigenschaften. Doch ist es in konfliktträchtigen Situationen genauso erforderlich, die eigenen Rechte bzw. rechtlichen Möglichkeiten zu kennen und sich auch der Grenzen des eigenen Spielraums bewusst zu sein. Nur dann ist die effektive Vertretung der Interessen der Belegschaft auch tatsächlich sichergestellt. Für diesen Bereich der Betriebsratsarbeit ist der Ratgeber gedacht. Er ist nicht – wie viele andere juristische Ratgeber – von JuristInnen für JuristInnen geschrieben, sondern von JuristInnen mit Praxisbezug für PraktikerInnen ohne einschlägige juristische Ausbildung. Anschauliche, nachvollziehbare und verständliche Formulierungen und Beispiele waren uns daher ein besonderes Anliegen. Wir hoffen, dies ist uns gelungen.

Wien, im Dezember 2017

Walter Gagawczuk  
Susanne Haslinger  
Martin Müller

LESEPROBE

Kommentiert und bearbeitet von:

Walter Gagawczuk (Kapitel 1, 5, 6)

Susanne Haslinger (Kapitel 3, 4, 7)

Martin Müller (Kapitel 2)

# Auffinden der Rechts- quellen

---

Kapitel 1

LESEPROBE

## 1. Allgemeines zum Auffinden der Rechtsquellen

Ziel dieses Buches ist es, die Mitglieder von Betriebsräten bei der Beantwortung der häufigsten und wichtigsten Rechtsfragen zu unterstützen. Alle Fragen, die sich in der Praxis stellen, können aber zweifellos nicht abgedeckt werden. Im Folgenden finden Sie daher einige Hinweise und Tipps, welche sonstigen Quellen und Unterlagen für den Betriebsrat sinnvoll sind bzw in einer Betriebsratsbibliothek nicht fehlen sollten.

## 2. Die rechtlichen Grundlagen

Der Ausgangspunkt rechtlicher Beurteilungen sind die rechtlichen Grundlagen. Dies können Richtlinien der EU sein, Verfassungsgesetze, Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen. Die wichtigste Rechtsquelle im Arbeitsrecht ist das Gesetz. Im Bereich der Arbeitsverfassung haben aber auch Verordnungen, nämlich die Betriebsratsgeschäftsordnung (BRGO), die Betriebsratswahlordnung (BRWO), die Betriebsratsfondsverordnung (BRFV) und die Aufsichtsratsverordnung (ARV) wesentliche Bedeutung.

Überblick über die bedeutendsten Gesetze im Arbeits- und Sozialrecht:

Gesetz	Abkürzung	wesentlicher Inhalt
Arbeitsverfassungsgesetz	ArbVG	Grundlagen für Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen; Wahl, Organisationsrecht, Befugnisse und Rechtsstellung des Betriebsrats und anderer Organe der Arbeitnehmerschaft wie Zentralbetriebsrat, Betriebsversammlung etc
Angestelltengesetz	AngG	Arbeitsbedingungen für Angestellte wie Ansprüche bei Dienstverhinderung, Kündigung, Konkurrenzklauseln etc
Entgeltfortzahlungsgesetz	EFZG	Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen durch Krankheit, Arbeitsunfall für Arbeiter und Arbeiterinnen
Urlaubsgesetz	UrlG	Urlaub und Pflegefreistellung
Arbeitszeitgesetz	AZG	Normalarbeitszeit, Überstunden, Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten
ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz	ASchG	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Gefahrenverhütung, Sicherheitsvertrauensperson, Ausgestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsräumen, Schutzausrüstung etc)
Mutterschutzgesetz	MSchG	Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung, besonderer Kündigungsschutz, Anspruch auf Karenz und Teilzeit

Gesetz	Abkürzung	wesentlicher Inhalt
Berufsausbildungs- gesetz	BAG	Berufsausbildungsvorschriften für Lehrlinge
Allgemeines Sozial- versicherungsgesetz	ASVG	Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung
Arbeitslosenversiche- rungsgesetz	AIVG	Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiter- bildungsgeld, Altersteilzeitgeld

Eine kompakte Zusammenstellung der einschlägigen Gesetze in Buchform finden Sie in „Arbeitsrecht. Normensammlung für die betriebliche Praxis“ und in „Sozialrecht. Normensammlung“ des ÖGB-Verlags. Ähnliche Werke gibt es vom Verlag Linde unter der Bezeichnung Kodex (zB KODEX Arbeitsrecht 2017/18).

Eine digitale Möglichkeit, auf gesetzliche Bestimmungen sowie EU-Recht, Judikatur etc zuzugreifen, bietet das Rechtsinformationssystem (RIS) des Bundeskanzleramtes auf der Internetseite [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at). Wird beispielsweise in einem Kollektivvertrag auf § 23a AngG verwiesen, so kann man auf dieser Quelle relativ schnell unter >Bundesrecht< – >Bundesrecht konsolidiert< unter Eingabe der Abkürzung >AngG< und des Paragraphen >23a< die gesuchte Bestimmung abrufen (es handelt sich nebenbei bemerkt um die Bestimmung zur Abfertigung alt). Der größte Vorteil des RIS besteht darin, dass die Bestimmungen immer in der (tages-)aktuell geltenden Form abrufbar sind.

Kollektivverträge findet man im Internet unter [www.kollektivvertrag.at](http://www.kollektivvertrag.at) bzw auf der Homepage der jeweiligen Gewerkschaft. Zu den wichtigsten Kollektivverträgen gibt es auch Kommentare, wie etwa im ÖGB-Verlag zum Handelskollektivvertrag, zum Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich und zum Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung, im Linde Verlag zu den Kollektivverträgen der Bauwirtschaft oder im Manz Verlag zu den Kollektivverträgen für das Hotel- und Gastgewerbe.

### 3. Lehrbücher, Ratgeber, Kommentare

Manche gesetzlichen Bestimmungen sind gut lesbar und verständlich, viele jedoch nicht. Es empfiehlt sich daher, Lehrbücher, Kommentare, Ratgeber oder Ähnliches zurate zu ziehen. Dort erfährt man mehr über die Hintergründe der gesetzlichen Bestimmungen, bekommt Informationen, mit welchen anderen Regelungen die Bestimmungen in Bezug stehen, oder kann nachlesen, wie die Judikatur Fälle entschieden hat, deren Ergebnisse sich nicht eindeutig aus dem Gesetz ableiten lassen.

Neben der bereits oben angeführten Normensammlung zum Arbeitsrecht sind folgende Ratgeber und Kommentare des ÖGB-Verlags für Betriebsräte als juristische Basisliteratur empfehlenswert:

Titel des Buches	Autor	Inhalt
Arbeitsrecht	Löschnigg	Umfangreiche Darstellung des gesamten Arbeitsrechts

Titel des Buches	Autor	Inhalt
Arbeitsverfassungsrecht Band 2 und 3	Gahleitner/Mosler (Hrsg)	Kommentar der zentralen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsrechts
Die Betriebsratswahl	Jabornegg/Naderhirn/Trost	Kommentar zur Betriebsratswahl, Wahl des Zentralbetriebsrats, der Konzernvertretung und anderer Organe der Arbeitnehmerschaft
Leitfaden Betriebsvereinbarungen	Achitz/Fritsch/Haslinger/Müller	Ratgeber zum Thema Betriebsvereinbarungen
Arbeitszeitgesetz	Heilegger/Klein	Kommentar zum Arbeitszeitrecht
Der Aufsichtsrat	Gagawczuk/Gahleitner/Leitsmüller/Preiss/Schneller	Ratgeber für ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat

Sehr hilfreich zum Einlesen in eine Materie sind auch Skripten. Hierzu können wir die sogenannten VÖGB-Skripten empfehlen, welche kostenlos und aktuell Informationen zum Arbeitsrecht, Sozialrecht und vielen anderen einschlägigen Themen für den Betriebsrat bieten (<http://www.voegb.at/skripten>). Überaus nützlich für die Betriebsratsarbeit ist auch die Internetseite [www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at) und hier insbesondere die Informationen unter dem Menüpunkt >Vertretungen<.

# LESEPROBE

Teil I:

# Aufbau der betrieblichen Interessen- vertretung

---

Kapitel 2

LESEPROBE

# 1. Allgemeines

Bereits 1919 wurde das erste Betriebsrätegesetz verabschiedet, in dem schon damals sehr wesentliche Rechte des Betriebsrats geregelt wurden. Auch nach der Wiedererrichtung der Republik war die Schaffung eines Betriebsrätegesetzes weit oben auf der Agenda, weswegen dieses bereits 1947 verabschiedet wurde. Schließlich wurde 1973 das kollektive Arbeitsrecht in einem Gesetz, dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), zusammengefasst. Der zugrunde liegende Gedanke der Schaffung von Betriebsräten war vor allem, der Belegschaft Mitwirkungsrechte an der Verwaltung des Betriebs zu geben. Diese Rechte übt der Betriebsrat als Organ der Belegschaft aus. Darüber hinaus werden dem Betriebsrat als Kollektiv wie auch dem einzelnen Mitglied verschiedene Rechte verliehen, wie etwa der erhöhte Schutz vor Kündigung und Entlassung.

Der Betrieb bildet den sachlichen Rahmen der Mitbestimmung. Da der Begriff des Betriebs im ArbVG von anderen rechtlichen Betriebsbegriffen und auch vom allgemeinen Sprachgebrauch abweicht, ist ein Abschnitt der Definition dieses Begriffs gewidmet.

Die ArbeitnehmerInnen eines Betriebs bilden den persönlichen Rahmen der Mitbestimmung. Daher ist es auch notwendig, zu definieren, wer Teil dieser Gruppe ist (Näheres dazu siehe 2.2.).

Schließlich gibt es unter den ArbeitnehmerInnen zwei Gruppen, die, wiewohl sie sehr viele gemeinsame Interessen haben, teilweise unterschiedliche Anforderungen an die Vertretung stellen. Eine Abgrenzung der Gruppen der ArbeiterInnen und der Angestellten erfolgt in Abschnitt 2.3.

## 1.1. Betrieb

**Der Betrieb ist der erste Ansatzpunkt für die Interessenvertretung und Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen. Auf den Begriff des Betriebs baut der gesamte Teil der „Betriebsverfassung“ im Arbeitsverfassungsgesetz auf. Ohne Betrieb gibt es auch keine Betriebsversammlung oder Betriebsratswahl. Daher ist es wichtig, zu klären, was genau mit „Betrieb“ gemeint ist.**

In unserem allgemeinen Sprachgebrauch verwenden wir die Begriffe Betrieb, Unternehmen oder auch Firma oft für ein und dasselbe. In einem rechtlichen Zusammenhang – und so auch im Zusammenhang mit den Fragen rund um den Betriebsrat – müssen wir diese Begriffe jedoch streng voneinander trennen. Das Unternehmen ist im Grunde der Rechtsträger, der eine wirtschaftliche Tätigkeit, welcher Art auch immer, entfaltet. Das kann eine Einzelperson sein oder auch eine Gesellschaft, und selbst ein Verein kann ein Unternehmen betreiben. Die Firma ist hingegen lediglich die Bezeichnung, unter der das Unternehmen auftritt, also der im Firmenbuch eingetragene Name des Unternehmens. Beides ist nicht gleichbedeutend mit dem von uns gesuchten Begriff – dem Betrieb.

Ein **Betrieb** ist nach Definition des § 34 Abs 1 ArbVG *„jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob*

Erwerbsabsicht besteht oder nicht“.

Das Gesetz versucht möglichst umfassend jede nur erdenkliche Variante eines Eigentümers/einer Eigentümerin eines Betriebs abzubilden. Auch die eingesetzten Mittel können technisch oder sogar immateriell sein. Auch die Absicht, damit Gewinne zu erzielen, ist keine Voraussetzung für das Vorliegen eines Betriebs.

Das entscheidende Kriterium ist letztlich die organisatorische Einheit, in der die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt wird.

Unproblematisch wird diese Definition immer dort sein, wo ein Unternehmen seine Tätigkeit in nur einer Arbeitsstätte entfaltet. Doch schon wenn mehrere getrennte Arbeitsstätten bestehen, wird sich die Frage stellen, ob jede dieser Arbeitsstätten für sich genommen auch einen eigenen Betrieb darstellt.

Die Betriebseigenschaft ist dann gegeben, wenn eine Arbeitsstätte technisch, produktionsmäßig und organisatorisch eine Einheit bildet, die auch ohne die übrigen Unternehmensteile ein Arbeitsprodukt hervorbringt und somit nicht nur eine Ergänzung oder Fortsetzung einer anderen Arbeitsstätte bildet.<sup>1</sup>

Die Abgrenzung ist nicht immer ganz einfach. **Anhaltspunkte** ergeben sich in der **Organisation**, im **Arbeitsprodukt** und auch in der **räumlichen Entfernung** der einzelnen Arbeitsstätten zueinander.

Für das Vorliegen einer organisatorischen Einheit ist weder firmen- noch gewerberechtliche Selbständigkeit erforderlich.<sup>2</sup> Auch wenn ArbeitnehmerInnen von einer zentralen Stelle aus zugewiesen und von dort aus gelenkt werden, können getrennte Betriebe vorliegen.<sup>3</sup>



### Beispiel:

Das **Unternehmen A** betreibt eine Druckerei und in einem getrennten Haus eine Buchbinderei. In der Buchbinderei werden nur Produkte verarbeitet, die in der eigenen Druckerei hergestellt wurden. Auch werden Druckerei und Buchbinderei von *einem* Betriebsleiter geführt. Es liegt ein **einheitlicher Betrieb** vor, obwohl die Arbeitsstätten voneinander getrennt sind.

Das **Unternehmen B** betreibt eine Druckerei und in einem getrennten Haus eine Buchbinderei. Die Buchbinderei verarbeitet nicht nur die Produkte der eigenen Druckerei, sondern bietet ihre Leistungen auch außerhalb des Unternehmens an. Diese Aufträge von außen machen sogar einen bedeutenden Teil des Geschäfts aus. Druckerei und Buchbinderei haben jeweils einen eigenen Betriebsleiter, der in wichtigen Fragen der Betriebsführung selbständig Entscheidungen trifft. Druckerei und Buchbinderei sind **jeweils eigenständige Betriebe**.

Einige Einzelfallentscheidungen können eine Orientierung dafür liefern, in welchen Fällen die Gerichte einen eigenständigen Betrieb angenommen haben und in welchen nicht.

<sup>1</sup> *Gahleitner in Gahleitner/Mosler, ArbVG II<sup>5</sup> § 34 Rz 6.*

<sup>2</sup> *VwGH 4.3.1987, 86/01/0109.*

<sup>3</sup> *OGH 27.5.1986, 4 Ob 51/85.*

### Entscheidung zu Zweigstellen der Österreichischen Nationalbank<sup>4</sup>

Der Charakter einer Zweiganstalt der Österreichischen Nationalbank als eigenständiger Betrieb zeigt sich nicht nur in einer gewissen Autonomie, die in den Befugnissen und Verantwortlichkeiten ihres Leiters bezüglich der Sacherfordernisse (Betriebsmittel) und zur Sicherung eines weitgehend unabhängigen Geschäftsablaufes zum Ausdruck kommt. Auch zeigt sich dieser in der weitgehenden Selbständigkeit bei der bestimmungsgemäßen Geschäftsabwicklung (Ankauf von Edelmetallmünzen, Einlösung von Schecks) und – wenn auch mit sachlichen und ziffernmäßigen Beschränkungen – bei der Setzung von Hoheitsakten im Rahmen der Funktion der Österreichischen Nationalbank als beliehenes Unternehmen. Da die Leiter der Zweigstellen befugt sind, eigenständige Entscheidungen zu treffen, sind die Zweigstellen daher eigene Betriebe.



### Entscheidung zu Autobahnmeistereien<sup>5</sup>

Um von einem Betrieb als Bestandteil eines Unternehmens sprechen zu können, muss einer organisatorischen Einheit ein gewisses Maß an Selbständigkeit, insbesondere in technischer Hinsicht, eingeräumt sein und ebenso muss das Ergebnis ihres Arbeitsvorganges eine – wenn auch beschränkte – Abgeschlossenheit oder Unabhängigkeit von anderen Betriebsvorgängen aufweisen.

Den Autobahnmeistereien kommt ein konkreter sowohl sachlich als auch örtlich abgegrenzter Wirkungsbereich zu. Ähnlich wie die Flugsicherungsstellen haben die Autobahnmeistereien im Bereich der Straßenerhaltung einen eigenen, ergebnisorientierten Bereich abzudecken, der nicht nur als unselbständiger Teil der Gesamtleistung „Straßenerhaltung“ betrachtet werden kann.

Insbesondere der Winterdienst, der mit einem ständig vorhandenen Personalstand und mit Maschinen erfolgt, deren Einsatz im Einzelfall keineswegs von der Zentrale vorgegeben, sondern vom jeweiligen Autobahnmeister angeordnet wird, ist ein wichtiges Indiz für eine ergebnisorientierte und abgeschlossene Organisationseinheit. Auch das Aufstellen und die Erneuerung von Verkehrszeichen, das Reparieren von Frostschäden oder die Ausbesserung von Leitschienen erfolgen in Eigenzuständigkeit der Autobahnmeistereien und nicht etwa erst auf zentrale Weisung hin.

Dass einzelne Streckenteile, wie Brücken oder Tunnels, ausgenommen sind und von Spezialisten einer anderen Abteilung betreut werden, ändert nichts an der selbständigen und abgeschlossenen übrigen Tätigkeit.



### Entscheidung zu Tanklager<sup>6</sup>

Ein eigener Betrieb ist dann anzunehmen, wenn sein Produktprozess oder Geschäftsbetrieb unabhängig von den anderen Teilen des Unternehmens vor sich geht und er nicht lediglich einen Hilfs- oder Ergänzungsbetrieb anderer Teile des Unternehmens darstellt. Ein Tanklager einer Erdölfirma, dessen wesentliche Funktion darin besteht, die gelagerten Produkte an die Kunden auszuliefern, und das keine eigene selbständige Leitung in technischer und wirtschaftlicher Beziehung hat, ist kein eigenständiger Betrieb.



<sup>4</sup> VwGH 28.9.1983, 2906/80, DRdA 1984, 161.

<sup>5</sup> OGH 28.11.2007, 9 ObA 152/07d, sowie OGH 28.11.2007, 9 ObA 147/07v, DRdA 2009, 144 [Mayrl].

<sup>6</sup> EA Klagenfurt 1.7.1985, Re 30/85, Arb 10.436.



ebook  online

## Beschäftigtendatenschutz

**Susanne Haslinger / Andreas Krisch /  
Thomas Riesecke-Caba (Hrsg.)**

Ratgeber

Buch + e-book + Online-Verlängerung

2017 / 240 Seiten / EUR 39,00

ISBN 978-3-99046-237-9

In der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) wird erstmals die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext direkt angesprochen. Im neuen österreichischen Datenschutzgesetz (DSG) bleiben die Informations- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte aufrecht, sie stehen jedoch vor zahlreichen Fragen und neuen Herausforderungen. In diesem Handbuch wird die geänderte Rechtslage für Betriebsräte, Datenschutzbeauftragte und ArbeitnehmerInnen aufbereitet, um eine ausgewogene Umsetzung der rechtlichen Vorgaben im Betrieb zu unterstützen.

### HerausgeberInnen

**Susanne Haslinger**, Gewerkschaft PRO-GE, Rechtsabteilung und Grundlagenabteilung

**Andreas Krisch**, Geschäftsführer mksult, Präsident EDRI European Digital Rights

**Thomas Riesecke-Caba**, Geschäftsführer der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien

VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN  
[arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag](http://arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag)



Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung

T +43 1 405 49 98-132 | F +43 1 405 49 98-136

Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21

[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at) | [kontakt@arbeit-recht-soziales.at](mailto:kontakt@arbeit-recht-soziales.at)





## VERFASST VON

**Mag. Walter Gagawczuk** Referent in der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien

**Mag.<sup>a</sup> Susanne Haslinger** Gewerkschaft PRO-GE, Rechtsabteilung und Grundlagenabteilung

**Mag. Martin Müller** ÖGB, Abteilung Sozialpolitik

Welche Rechte und Pflichten hat der Betriebsrat? Was sind die Aufgaben der Betriebsversammlung? Und wofür gibt es einen Betriebsratsfonds?

In der betriebsrätlichen Praxis stellen sich immer wieder Fragen wie diese. Einführungsliteratur bietet hier oft nur eine Orientierung an und Kommentare sind in der Regel sehr umfassend und wissenschaftslastig.

Dieses Buch gibt praxisgerechte Informationen über zentrale Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und Tipps für den betriebsrätlichen Alltag. Im Vordergrund steht hier die Verständlichkeit und Praxisrelevanz.

[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

ISBN 978-3-99046-257-7

