



BR-Schulung Teil 2

Rechtliche Rahmenbedingungen

Inhalte

- o Kurze Einführung in das Recht
- o Arbeitsvertragsrecht inkl. Vertragstypen
- o Arbeitsverfassungsrecht

Einführung in das Recht

In Bezug auf das Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

- Kein einheitliches Gesetz in dem man nachlesen kann
- Viele unterschiedliche Rechtsquellen
- Nicht nur Gesetze relevant sondern auch Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, aber auch Einzelarbeitsvertrag
- Beispiel für relevante Gesetze: AngG, AVRAG, ArbVG, AZG, UrlG, MschG/VKG, ASchG usw.

Stufenbau der Rechtsordnung



Bestimmungen in Gesetzen können

- abdingbar also veränderbar sein
- Eher selten im Arbeitsrecht
- Beispiel: §1155 ABGB
- zwingend sein
 - Einseitig (relativ)
zwingend: d.h. es können für AN günstigere Regelungen vereinbart werden
 - zweiseitig (absolut)
zwingend: keine Abweichung möglich

Vertragsrecht

Im Überblick

Vertragsrecht

- o Vertrag ist eine beidseitige Willenserklärung, kommt durch Angebot und Annahme zustande
- o Dies kann ausdrücklich durch Zustimmung aber auch schlüssig (konkludent) durch bestimmte Handlungen geschehen
- o Wurstsemmelbeispiel

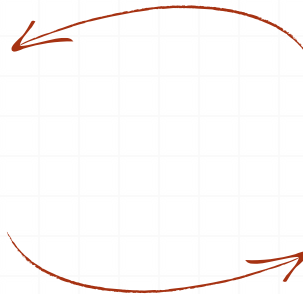
Vertragstypen

Dauerschuldverhältnisse

- o Keine bestimmte Leistung, kein bestimmter Erfolg geschuldet
- o Nur Bemühen geschuldet
- o Vertrag wird auf Dauer oder zumindest für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen
- o Keine automatische Beendigung

Zielschuldverhältnisse

- o Vereinbarter Erfolg bzw. vereinbartes Werk muss erbracht werden
- o Erfolg geschuldet
- o Mit Eintritt des Erfolges automatische Beendigung des Vertrages
- o Risiko des Nichteintritt des Erfolges



Vertragstypen im Arbeitsrecht

- Werkvertrag: Zielschuldverhältnis, tätig wie ein Unternehmer, unterliegt keinen Weisungen, keine persönliche Arbeitspflicht, arbeiten auf eigenes Risiko, selbst Sozialversicherung/Einkommenssteuer abzuführen
- Freier Dienstvertrag: Dauerschuldverhältnis, unterliegt grundsätzlich auch keinen Weisungen, schuldet jedoch Arbeitsleistung, kann sich eingeschränkter vertreten lassen, Sozialversicherung über AG/Einkommenssteuer selbst, nur ganz wenige arbeitsrechtliche Normen anwendbar, kein Urlaub, keine Entgeltfortzahlung, keine Sonderzahlungen
- Echtes Dienstverhältnis: Dauerschuldverhältnis, persönliche Abhängigkeit, persönliche Arbeitspflicht, unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, komplett sozialversicherungsrechtlich abgesichert/Lohnsteuerpflichtig, alle arbeitsrechtlichen Normen anwendbar
- Echtes Volontariat (Praktikum)

Arbeitsverfassungsgesetz

Im Überblick

Gliederung

- o in VIII. Teile gegliedert
- o Diese Teile sind jeweils in Hauptstücke unterteilt
- o Im Folgenden behandelt:
 - I. Teil: 1. Hauptstück und 5. Hauptstück
 - II. Teil: 1. Hauptstück, 3. Hauptstück, 4. Hauptstück

I. Teil, 1. Hauptstück

Kollektivvertrag

- o § 2 ArbVG, Kollektivvertrag
- o Abs1.: Vereinbarung zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer
- o Abs2.: Was kann der Kollektivvertrag regeln
- o Kollektivverträge können einen schuldrechtlichen und einen normativen Teil haben
- o § 3 ArbVG, Verhältnis zu anderen Rechtsquellen
- o Günstigkeitsprinzip: Mindestansprüche können nur verbessert werden
- o Unabdingbarkeit, Kollektivvertragsnormen als Mindestbestimmungen

I. Teil, 1. Hauptstück

Kollektivvertrag

o§ 11 ArbVG Normwirkung

Normwirkung: normativer Teil ist objektives Recht, d.h. gilt wie ein Gesetz. Zusammen mit Unabdingbarkeit die Garantie für Mindeststandards

I. Teil, 1. Hauptstück

Kollektivvertrag

o § 12 ArbVG

Außenseiterwirkung

Außenseiterwirkung: Rechtswirkungen entfalten sich für alle, nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder, wichtig für einheitliche Mindeststandards

I. Teil, 1. Hauptstück

Kollektivvertrag

o§ 13 ArbVG Nachwirkung

Nachwirkung: Rechtswirkungen bleiben auch nach Erlöschen bestehen, jedoch fällt die Unabdingbarkeit weg, es können auch verschlechternde Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden

I. Teil, 5. Hauptstück

Betriebsvereinbarung

- o In § 29 bis 32 ArbVG Bestimmungen über Begriff, Form, Wirksamkeitsbeginn, Rechtswirkungen und Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen
- o In § 96, 96a, und 97 ArbVG Vorschriften über den Inhalt

I. Teil, 5. Hauptstück

Betriebsvereinbarung

- Wichtiges Instrument der Mitbestimmung für Betriebsräte
- Besondere Rechtswirkungen von Betriebsvereinbarungen nur in Angelegenheiten die durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Regelung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten sind, alle anderen sind sogenannte „freie BVs“
- Können keine Regelungen für individuelle Arbeitsverhältnisse treffen

I. Teil, 5. Hauptstück

Betriebsvereinbarung

o Typen von Betriebsvereinbarungen

- Notwendige Betriebsvereinbarung: zustimmungspflichtige Maßnahmen § 96
- Notwendige erzwingbare Betriebsvereinbarungen: zustimmungspflichtige Maßnahme, Zustimmung kann durch Schlichtungsstelle ersetzt werden
- Erzwingbare Betriebsvereinbarung: Angelegenheiten in denen bei Nichteinigung die Anrufung einer Schlichtungsstelle möglich ist
- Freiwillige (fakultative) Betriebsvereinbarungen: Betriebsvereinbarung kann abgeschlossen werden → dann entfaltet sie auch Rechtswirkungen, ist aber nicht erzwingbar

II. Teil, 1. Hauptstück

Betriebsverfassung

- o § 33 ArbVG, Geltungsbereich des zweiten Teils
- o § 34 ArbVG, Betriebsbegriff:
 - o Betriebsidentität: organisatorische Einheit (ein Mindestmaß an Selbständigkeit), einheitliche Betriebsleitung, Beschäftigte (mehr als 5), bestimmte Arbeitsergebnisse, Dauerhaftigkeit, eigene Betriebsmittel
- o sind alles nur einzelne Merkmale die für das Vorliegen eines Betriebes sprechen können, muss in der Gesamtheit betrachtet werden

II. Teil, 1. Hauptstück

Betriebsverfassung

- o § 36 ArbVG, Arbeitnehmerbegriff
- o Nur auf den II. Teil des ArbVG bezogen
- o Arbeitnehmerbegriff ist weit auszulegen
- o Entscheidend ist nicht der Arbeitsvertrag sondern ein faktisches Beschäftigungsverhältnis
- o Auch zeitliche Komponenten sind nicht von Relevanz
- o Entscheidend ist die Eingliederung in den Betrieb

II. Teil, 1. Hauptstück

Betriebsverfassung

- o § 38 ArbVG, Aufgaben
- o Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben die Aufgabe die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern

II. Teil, 1. Hauptstück

Betriebsverfassung

- o § 39 ArbVG, Grundsätze Interessensvertretung
- o Herbeiführung eines Interessenausgleich
- o Im einvernehmen mit Kollektivvertragsfähigen Körperschaften
- o Ohne Störung des Betriebes
- o Beziehung von Interessensvertretungen

II. Teil, 3. Hauptstück

Befugnisse der Arbeitnehmerschaft

Gliederung

- o Allgemeine Befugnisse: §§ 89 bis 93 ArbVG
- o Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten:
§§ 94 bis 97 ArbVG
- o Mitwirkung in persönlichen Angelegenheiten:
§§ 98 bis 107 ArbVG
- o Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten: §§ 108
bis 112 ArbVG

II Teil, 3. Hauptstück

Allgemeine Befugnisse

- o § 89 ArbVG, Überwachung
- o Überwachung aller die ArbeitnehmerInnen berührenden Rechtsvorschriften
- o ist eine Generalklausel
- o Die im Gesetz aufgezählten Befugnisse sind nur als Beispiele zu verstehen
- o § 90 ArbVG, Intervention
- o Interventionsrecht gilt sowohl gegenüber dem Betriebsinhaber als auch gegenüber anderen Stellen, wie z.B. Behörden, Interessensvertretungen
- o Ob und wie Betriebsrat sein Interventionsrecht ausübt ist seine Entscheidung

II. Teil, 3. Hauptstück

Allgemeine Befugnisse

- o § 91 ArbVG, Information
- o Umfassendes Informationsrecht
- o Betriebsrat muss Information einfordern
- o § 92 ArbVG, Beratung
- o Mindestens vierteljährlich, auf Verlangen auch monatlich
- o Wichtiges Instrument
- o Beiziehung der Interessensvertretung ist möglich

II Teil, 3. Hauptstück

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

- o Mitwirkung in Angelegenheiten der betriebliche Berufsausbildung und Schulung, § 94 ArbVG
- o Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen, § 95 ArbVG
- o Zustimmungspflichtige Maßnahmen, § 96 ArbVG
- o Ersetzbare Zustimmung, § 96a ArbVG
- o Betriebsvereinbarungen, § 97 ArbVG
 - Erzwingbare § 97 Abs1 Zi 1-6a
 - Freiwillige § 97 Abs1 Zi 7-26

II Teil, 3. Hauptstück

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- o § 98 ArbVG, Personelles Informationsrecht
- o § 99 ArbVG, Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern
- o § 100 ArbVG, Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

II Teil, 3. Hauptstück

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- § 101 ArbVG, Mitwirkung bei Versetzungen
- Verschlechternde Versetzungen die dauerhaft sind (mehr als 13 Wochen) bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Zustimmung des Betriebsrates
- § 102 ArbVG, Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- Disziplinarmaßnahmen dürfen nur verhängt werden, wenn die Verhängung in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist und darüber hinaus der Betriebsrat jeder einzelnen Verhängung einer Disziplinarmaßnahme zugestimmt hat

II Teil, 3. Hauptstück

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- o § 103 ArbVG, Mitwirkung bei der Vergabe von Werkwohnungen
- o § 104 ArbVG, Mitwirkung bei Beförderungen
- o § 104a ArbVG Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen
- o Arbeitnehmer kann bei einvernehmlicher Auflösung Beratung mit dem Betriebsrat verlangen, tut er dies kann innerhalb von 2 Arbeitstagen keine rechtswirksame einvernehmliche Auflösung vereinbart werden.

II Teil, 3. Hauptstück

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

o § 105 ArbVG Anfechtung von Kündigungen

- o Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zu verständigen
- o Auf Verlangen des Betriebsrates Beratung über die Kündigung
- o Der Betriebsrat kann innerhalb einer Woche dazu Stellung nehmen (Möglichkeiten: keine Stellungnahme, Zustimmung, Widerspruch) Wichtig: wenn kein Widerspruch nur in ganz wenigen Ausnahmefällen Zustimmung !! Tipp: auf alle Fälle erst am Ende der Wochenfrist Stellungnahme abgeben!!
- o Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam
- o Bei Widerspruch durch den Betriebsrat besteht die Möglichkeit einer gerichtlichen Anfechtung der Kündigung durch den Betriebsrat selbst, ansonsten durch den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn. Achtung bei Zustimmung: Anfechtung nur noch eingeschränkt durch den/die ArbeitnehmerIn möglich

II Teil, 3. Hauptstück

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- o § 106 ArbVG, Anfechtung von Entlassungen
- o Betriebsrat ist von einer Entlassung unverzüglich zu verständigen
- o Auf Verlangen des Betriebsrates ist die Entlassung innerhalb von 3 Arbeitstagen nach der Verständigung zu beraten
- o Auch Anfechtungsmöglichkeiten gemäß § 105 Abs.3 ArbVG wenn kein Entlassungsgrund vorliegt

II Teil, 3. Hauptstück

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- o § 108 ArbVG, wirtschaftliche Informations-, Interventions-, und Beratungsrechte
- o § 109 ArbVG, Mitwirkung bei Betriebsänderungen
- o Information, Stimmrecht, Beratungsrecht, und sogenannter „Sozialplan“
- o Unter bestimmten Voraussetzungen erzwingbar
- o Kann ein wichtiges Instrument bei Betriebsänderungen sein

II Teil, 3. Hauptstück

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- o § 110 ArbVG, Mitwirkung im Aufsichtsrat
- o § 111 ArbVG, Einspruch gegen die Wirtschaftsführung
- o § 112 ArbVG, Staatliche Wirtschaftskommission

II. Teil, 4. Hauptstück

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

- o § 115 ArbVG, Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht
- o Betriebsratsmandat ist ein Ehrenamt
- o Innerhalb der betriebsrätlichen Tätigkeit frei von Weisungen
- o Nur der Belegschaft verantwortlich, daher keine Haftung bei Handlungen innerhalb der gesetzlichen Befugnisse der Belegschaft, und nach Fassen gültiger Beschlüsse, darüber hinaus kann es zu zivilrechtlichen Haftungssituationen kommen!
- o Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot
- o Verschwiegenheitspflicht

II. Teil, 4. Hauptstück

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

o § 116 ArbVG,

Freizeitgewährung

- o Bezahlte „Freizeitgewährung“, Gehaltsfortzahlung bei Ausübung betriebsrätlicher Tätigkeit
- o Nur wenn betriebsrätliche Aufgabe vorliegt und die Erfüllung dieser Aufgabe innerhalb der Arbeitszeit erforderlich ist
- o Grundsätzlich keine Verständigung des Betriebsinhabers über die Ausübung betriebsrätlicher Pflichten erforderlich

II. Teil, 4. Hauptstück

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

o § 117 ArbVG,

Freistellung

- o Antrag auf komplette Freistellung eines Betriebsratsmitglied von der Arbeitsleistung ab einer Beschäftigtenzahl von mind. 150 Beschäftigten, ab 700 Beschäftigten 2 usw.
- o Alle Arbeitspflichten des freigestellten Betriebsrat ruhen
- o Freigestellter Betriebsrat hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung

II. Teil, 4. Hauptstück

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

o § 118 ArbVG,

Bildungsfreistellung

- o Besteht neben dem Anspruch auf Freizeit gemäß § 116 ArbVG, Zweck ist entscheidend
- o Jedes Mitglied des Betriebsrates hat individuellen Anspruch auf 3 Wochen und 3 Tagen pro Funktionsperiode, kann in Ausnahmefällen auf die Dauer von 5 Wochen ausgedehnt werden
- o Schriftlicher Antrag an Betriebsratskörperschaft (Kopie an Betriebsinhaber), Beschluss der Körperschaft, Beratung bzw. Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber
- o Entgeltfortzahlung
- o Ersatzmitglieder: nur Anspruch auf noch nicht verbrauchten Teil, und kein Anspruch bei nur vorübergehenden Nachrücken

II. Teil, 4. Hauptstück

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

o § 119 ArbVG, erweiterte Bildungsfreistellung

- o Mehr als 200 ArbeitnehmerInnen
- o Anspruch besteht neben § 118 ArbVG
- o Auf Antrag des Betriebsrates
- o Ein Betriebsratsmitglied Freistellung bis zum Höchstausmaß von einem Jahr für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

II. Teil, 4. Hauptstück

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

o § 120 Kündigungs- und Entlassungsschutz

- o Mitglied des Betriebsrates darf nur nach vorheriger Zustimmung durch das Gericht gekündigt oder entlassen werden, sonst ist die Kündigung rechtsunwirksam, Kündigungsgründe finden sich in § 121 ArbVG, Entlassungsgründe in § 122 ArbVG
- o Zustimmung ist zu verwehren wenn Verhalten des Betriebsrates in Ausübung seines Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung der Umstände entschuldbar war
- o Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit Zeitpunkt der Annahme der Wahl und endet 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit
- o Ersatzmitglieder: Schutz beginnt bei mind. 2 wöchiger ununterbrochener Vertretung und endet 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit