

Novelle des ArbVG – eine Auswahl

In der letzten Ausgabe des Magazin TRAiNiNG wurden geplante Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) sowie des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) dargestellt. Mit Beschluss des Nationalrates vom 14. Dezember 2010 wurden nunmehr maßgebliche Änderungen des ArbVG beschlossen; der Nationalratsbeschluss über die geplanten Änderungen des GIBG (sowie weiterer Gesetze) ist nach wie vor ausständig.

Von Christian Lutz

Betriebsratswahl

Die Enthebung des Wahlvorstandes im Rahmen einer Betriebsratswahl ist bisher zum Teil am notwendigen Anwesenheitsquorum von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer gescheitert. Dieses Anwesenheitsquorum wurde nunmehr auf ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmer gesenkt, wodurch die Enthebung des Wahlvorstandes erleichtert wird.

Auch die Wählbarkeit zum Betriebsrat (= passives Wahlrecht) wurde dahin gehend abgeändert, dass man nunmehr bereits mit Vollendung des 18. Lebensjahres (Stichtag: Tag der Ausschreibung der Betriebsratswahl) zum Betriebsrat gewählt werden kann, wobei die Voraussetzung der mindestens sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit nach wie vor aufrecht besteht.

Gestrichen wurde hingegen die Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer österreichischer Staatsbürger sein muss, sowie vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sein darf.

Ferner wurde die Enthebung eines untätigen Wahlvorstandes und die Bestellung eines neuen Wahlvorstandes für die in Aussicht genommene Betriebsratswahl erleichtert.

Nach Verstreichen einer achtwöchigen Frist kann ein untätiger Wahlvorstand durch die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung enthoben werden, wobei die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung zugleich mit der Enthebung einen neuen Wahlvorstand zu bestellen hat. Die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung kann von jedem Arbeitnehmer des Betriebes, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder der gesetzlichen Interessenvertretung der

Arbeitnehmer einberufen werden. Bestellte Wahlvorstände sind nunmehr dazu angehalten binnen acht Wochen inhaltlich tätig zu werden, andernfalls die Enthebung droht.

Beschlussfassung des Betriebsrates

Mit der Novelle des ArbVG wurde nunmehr auch eine Rechtsgrundlage eingeführt, die im Umlaufweg gefasste Betriebsratsbeschlüsse für zulässig erklärt. Schriftliche, fernmündliche oder andere vergleichbare Stimmabgaben bzw. Beschlussfassungen (z. B.: per E-Mail) sind zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Beschlussfassungsverfahren widerspricht. Der Vorsitzende des Betriebsrates hat für die Dokumentierung der (schriftlichen) Beschlussfassungen Sorge zu tragen.

Betriebsvereinbarung für Leistungsentgelte

Die Einführung von Leistungs- (bzw. Erfolgs-)Entgelten oblag bislang der zwingenden Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 96 Abs. 1 Z 4 ArbVG. Diese notwendige Mitbestimmung wurde nunmehr auf Akkorde bzw. akkordähnliche Prämien und Entgelte beschränkt. Im Gegenzug wurde § 97 Abs. 1 Z 16 ArbVG (fakultative Betriebsvereinbarungen) dahin gehend erweitert, dass nunmehr Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne Arbeitnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte eben nicht akkordähnlich sind, durch eine fakultative Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

Diese Einschränkung der zwingenden Zustimmung des Betriebsrates für leistungs- bzw. erfolgsabhängige Entgelte ist in der Praxis zu begrüßen, zumal sich diese vermehrter Umsetzung erfreuen und die Einführung derartiger Modelle an Flexibilität in der Umsetzung gewinnt.

Kündigungsanfechtung »neu«

Die §§ 105 ArbVG (Anfechtung von Kündigungen) sowie 107 (Anfechtung durch den Arbeitnehmer) wurden – insbesondere aus Gründen der Übersichtlichkeit – zur Gänze neu gefasst, wodurch die Lesbarkeit dieser Bestimmungen – auch für einen juristischen Laien – verbessert wird.

Aus inhaltlicher Hinsicht ist festzuhalten, dass die Frist für die Verständigung des Betriebsrates von der Kündigungsabsicht (= betriebsverfassungsrechtliches Vorverfahren) durch den Arbeitgeber von fünf Arbeitstagen auf eine Woche »verlängert« wurde. Mit dieser Novellierung will man Streitfällen vorbeugen, welche die Qualifizierung als »Arbeitstag«, insbesondere im Zusammenhang mit Wochenendarbeit, zum Gegenstand hatten.

Arbeitgeber haben sohin nach Verständigung des Betriebsrates grundsätzlich eine Woche zuzuwarten, bis eine Kündigung des Dienstnehmers – nach allfälliger Beratung oder Stellungnahme des Betriebsrates – erfolgen kann. Eine vor Ablauf der Wochenfrist ausgesprochene Kündigung ist nur dann rechtswirksam, wenn der Betriebsrat eine Stellungnahme zu dieser bereits abgegeben hat.

Sofern der Betriebsrat einer Kündigung ausdrücklich widersprochen hat, muss der Arbeitnehmer weiterhin vom Betriebsrat die Anfechtung der Kündigung binnen einer Woche verlangen. Wenn der Betriebsrat jedoch untätig bleibt, hat der Arbeitnehmer nunmehr zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Möglichkeit, die Kündigung selbst bei Gericht anzufechten.

Auch in allen sonstigen Fällen, das heißt beispielsweise bei Nichtreaktion des Betriebsrates bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, jedoch einer zu errich-

ten wäre, beträgt die Anfechtungsfrist für die Kündigung (bzw. auch für die Entlassung) zwei Wochen.

§ 105 Abs. 4 a ArbVG normiert zu Gunsten der Arbeitnehmer, dass auch bei Einbringung der Anfechtungsklage innerhalb offener Frist, jedoch bei einem örtlich unzuständigen Gericht, diese als rechtzeitig eingebracht gilt. Damit soll vermieden werden, dass Arbeitnehmern die Möglichkeit einer Kündigungsanfechtung durch bloße Formalfehler (letztlich) trotz Rechtzeitigkeit entzogen wird.

Durch das Arbeitsmarktpaket 2009 (BGBl I 2009/90) wurde das »Bonus-Malus-System« des § 5 a AMPFG aufgehoben, wodurch nunmehr auch eine Neufassung des § 105 Abs. 3 ArbVG vorzunehmen war. Festgehalten wird in der neuen Bestimmung, dass bei älteren Arbeitnehmern, die vieljährige ununterbrochene Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, das höhere Lebensalter sowie die zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen sind. Für Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, ist dies erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb oder Unternehmen, dem er angehört, gesondert zu berücksichtigen.



dieBerater®
Unternehmen Mensch

Arbeitsmarkt- öffnung 2011

Gezielte Weiterbildung:

- Sprachkurse
- Interkulturelles Training
- Coaching
- Consulting

www.dieberater.com

TAG DER WEITERBILDUNG
PLATZHALTER FÜR BERUFSBEZUGNE ERWACHSENENBILDUNG

1. März 2011 • www.tag-der-weiterbildung.at

Inkrafttreten und Fazit

Die dargestellten Änderungen des ArbVG traten mit 1. Jänner 2011 in Kraft, wodurch beispielsweise auch das Zuwarten bei einer Arbeitgeberkündigung nach Information des Betriebsrates im Ausmaß von einer Woche bereits in Geltung ist.

In einer Gesamtschau der Novellierung des ArbVG sind die neuen Bestimmungen zu begrüßen, da sie über weite Teile der Klarstellung und Rechtssicherheit dienen und dies sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als auch auf Seiten der Arbeitgeber einen positiven Beitrag leistet.

Die Beschlussfassung über die Neuerungen des GIBG sowie weiterer arbeitsrechtlicher Bestimmungen (z.B.: Behinderteneinstellungsgesetz) bleibt weiter abzuwarten. □

Gastautor:

Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und Seniorpartner der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH.

*Kontakt:
ch.lutz@hasch.eu*

