

Merkblatt VI/2011

Neue Vorschriften für Kündigungsanfechtungen und sonstige Änderungen in der Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes

I. Inhalt und Zielsetzungen:

Die Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes, welche am 01.01.2011 in Kraft getreten ist¹, hat eine Überarbeitung der Mitbestimmung und Kündigungsanfechtung zum Ziel. Weitere EU-bedingte Änderungen treten mit 06.06.2011 in Kraft und betreffen den Abschnitt der Europäischen Betriebsverfassung.

Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen zusammenfassend dargestellt.

II. Änderungen

1) Anfechtung von Kündigungen

In diesem Bereich wurden die umfassendsten Änderungen vorgenommen, weshalb eine tabellarische Darstellung der alten und neuen Rechtslage erfolgt:

<i>fristauslösendes Ereignis</i>	<i>§ 105 ArbVG alt</i>	<i>§ 105 ArbVG neu</i>
Frist des Betriebsrates nach Verständigung durch den Betriebsinhaber von der Kündigungsabsicht (Abs 1).	5 Arbeitstage	1 Woche Der Fristenlauf wird durch Nichtarbeitstage nicht gehemmt, wodurch die Frage, wann ein Arbeitstag vorliegt, hinfällig ist.
Berücksichtigung der aufgrund des höheren Alters sich ergebenden Schwierigkeiten im	AN, die gemäß § 5 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz	AN, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet

¹ BGBl. Nr. 22/1974 idF BGBl. I Nr. 111/2010

Rahmen der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit bei folgenden Personen:	eingestellt wurden	haben
<u>Fristen für Arbeitnehmer:</u> <ul style="list-style-type: none"> – BR hat Kündigung ausdrücklich widersprochen, gekündigter AN kann vom BR verlangen, diese bei Gericht anzufechten: – BR kommt diesem Verlangen nicht nach, gekündigter AN kann Kündigung selbst bei Gericht anfechten : – BR hat keine Stellungnahme abgegeben, AN kann Kündigung selbst bei Gericht anfechten: – BR hat Kündigung zugestimmt, AN kann diese beim Gericht anfechten: 	<p>binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung</p> <p>innerhalb einer Woche nach Ablauf der für den BR geltenden Frist</p> <p>innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung</p> <p>innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung</p>	<p>binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung</p> <p>innerhalb zwei Wochen nach Ablauf der für den BR geltenden Frist</p> <p>innerhalb zwei Wochen nach Zugang der Kündigung</p> <p>innerhalb zwei Wochen nach Zugang der Kündigung</p>
Einbringung der Anfechtungsklage durch den AN innerhalb offener Frist beim <u>örtlich unzuständigen</u> Gericht:	gilt als nicht rechtzeitig eingebracht	gilt als rechtzeitig eingebracht

<i>fristauslösendes Ereignis</i>	<i>§ 107 ArbVG alt</i>	<i>§ 107 ArbVG neu</i>
In Betrieben, in denen ein BR zu errichten wäre, es aber nicht ist, kann der AN die Kündigung oder Entlassung beim Gericht anfechten:	binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung oder Entlassung	binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung

Die Verlängerung der Fristen für die Anfechtung von Kündigungen gelten für Kündigungen, die nach dem 31.12.2010 zugehen (vgl § 264 Abs 24 ArbVG).

2) Wahlalter

<i>Betriebsratswahl</i>	<i>§ 52, 53 ArbVG alt</i>	<i>§ 52, 53 ArbVG neu</i>
– aktives Wahlrecht	Vollendung des 18. Lebensjahres	Vollendung des 18. Lebensjahres
– passives Wahlrecht	Vollendung des 19. Lebensjahres	Vollendung des 18. Lebensjahres
<i>Jugendvertrauensratswahl:</i>	<i>§ 126 ArbVG alt</i>	<i>§ 126 ArbVG neu</i>
– aktives Wahlrecht	Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben	Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben sowie Lehrlinge , die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
– passives Wahlrecht	Arbeitnehmer, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben	Arbeitnehmer, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

3) Heimarbeiter im Betriebsverfassungsrecht

Heimarbeiter werden nunmehr generell als Arbeitnehmer im Sinn des Betriebsverfassungsrechts gezählt.

4) Enthebung des Wahlvorstandes

Gemäß § 49 Abs 3 ArbVG neu ist eine Enthebung des Wahlvorstandes möglich, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmer anwesend ist. Vor der Novelle war die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer erforderlich.

Weiters wurde eine achtwöchige Frist eingeführt (§ 55 Abs 5 ArbVG), nach deren Verstreichen der untätige Wahlvorstand durch die Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden kann. Neu ist weiters, dass diese Versammlung von jedem

Arbeitnehmer des Betriebes, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer einberufen werden kann.

5) Betriebsratssitzungen

Eventuelle im Betrieb bestehende Sondervertretungen (Jugendvertrauensrat, Behindertenvertrauensperson) sind gleichzeitig mit den Mitgliedern des Betriebsrates zu laden (§ 67 Abs 1 ArbVG).

Durch die Novelle werden auch die im Umlaufweg gefassten Betriebsratsbeschlüsse für zulässig erklärt, sofern kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widersprochen hat. Exemplarisch aufgezählt werden die schriftliche oder fernmündliche Stimmabgabe, wobei auch andere vergleichbare Formen zulässig sind. Der Vorsitzenden hat für die Dokumentation der Beschlussfassung zu sorgen (§ 68 Abs 4 ArbVG).

6) Leistungs- und erfolgsbezogene Prämien und Entgelte

Seit 01.01.2011 unterliegt die Einführung dieser nicht mehr der zwingenden Zustimmung des Betriebsrates, sondern können diesbezüglich Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden (§§ 96 Abs 1 Z 4, 97 Abs 1 Z 16 ArbVG).

7) Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers

Die Information und Beratung des Betriebsrates durch den Betriebsinhaber hat so rechtzeitig und detailliert zu erfolgen, dass der Betriebsrat die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend bewerten und eine Stellungnahme abgeben kann (§§ 108 Abs 2a, 109 Abs 1 ArbVG).

8) Benachteiligungsverbot von Betriebsratsmitgliedern

Betriebsratsmitglieder dürfen nicht nur, wie bisher, hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten benachteiligt werden, sondern auch nicht hinsichtlich betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen (§ 115 Abs 3 ArbVG).

9) Europäische Betriebsverfassung (§§ 171 ff ArbVG)

Klargestellt wurde durch die Novellierung vor allem, dass sich die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrates und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung auf länderübergreifende Angelegenheiten beschränken. Darüber hinaus wurden die schon bestehenden Regelungen präzisiert und ergänzt. Die Begriffe Unterrichtung und Anhörung werden erläutert, sowie die Tätigkeiten der einzelnen Institutionen genauer definiert.²

² Für weitere Nachweise und Erläuterungen siehe Vorblatt und Erläuterungen zu GP XXIV RV 901.