

ArbVG-Novelle

Die wichtigsten Änderungen (gültig ab 1.1.2011)

Senkung des Wahlalters für das passive Wahlrecht zum Betriebsrat auf das vollendete 18. Lebensjahr (§ 53 Abs 1 ArbVG).

Einführung einer achtwöchigen Frist, nach deren Verstreichen ein untätiger oder nur unzureichend tätiger Wahlvorstand durch die Betriebs(Gruppen)versammlung zu entheben ist. Die Betriebs(Gruppen)versammlung hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen. Einberufen kann diese Betriebs(Gruppen)versammlung jede/r ArbeitnehmerIn des Betriebs, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die gesetzliche Interessenvertretung. Die Enthebung des Wahlvorstandes kann allerdings nur vorgenommen werden, wenn zumindest ein Drittel der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen anwesend ist (§§ 49 Abs 3, 55 Abs 5 ArbVG).

Verpflichtung des Betriebsrates, im Betrieb bestehende Sondervertretungen wie JugendvertrauensrätInnen oder Behindertenvertrauenspersonen gleichzeitig mit den Betriebsratsmitgliedern zu seinen Sitzungen einzuladen (§ 67 Abs 1 ArbVG).

Zulässigkeit für im Umlaufweg gefasste Betriebsratsbeschlüsse, sofern kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widerspricht. Gleichsetzung der schriftlichen Stimmabgabe mit fernmündlichen oder anderen vergleichbaren Formen der Beschlussfassung. Pflicht des Betriebsratsvorsitzenden zur Dokumentation der Beschlussfassung (§ 68 Abs 4 ArbVG).

Die Einführung und Regelung von sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten, die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren u.ä. beruhen, fällt aus der zwingenden Mitbestimmung heraus. In Zukunft werden leistungs- und erfolgsbezogene Prämien und Entgelte wie Gewinnbeteiligung behandelt. Ihre Einführung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden (§§ 96 Abs 1 Z 4, 97 Abs 1 Z 16 ArbVG).

Verlängerung der Stellungnahmefrist des Betriebsrates nach Verständigung von der Kündigungsabsicht auf eine Woche; Verlängerung der Anfechtungsfrist von Kündigung/Entlassung auf zwei Wochen für den/die ArbeitnehmerIn (§§ 105 Abs 4, 107 ArbVG).

Rechtzeitigkeit der Einbringung der Anfechtungsklage durch den/die ArbeitnehmerIn auch dann, wenn der/die ArbeitnehmerIn die Klage innerhalb offener Frist beim unzuständigen Gericht eingebracht hat (§ 105 Abs 4 a ArbVG).

Klarstellungen bezüglich der Rechtzeitigkeit der Information an den Betriebsrat im Rahmen seines wirtschaftlichen Informationsrechtes sowie seines Mitwirkungsrechtes bei Betriebsänderungen. Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme abzugeben (§§ 108 Abs 2a, 109 Abs 1 ArbVG).

Das Verbot der Benachteiligung von BetriebsrätInnen bezieht sich ausdrücklich auch auf betriebliche Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen (§ 115 Abs 3 ArbVG).

Jugendliche ArbeitnehmerInnen sind ArbeitnehmerInnen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben sowie Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; daraus resultierend Ausdehnung des Wahlalters für das aktive Wahlrecht zum Jugendvertrauensrat für Lehrlinge bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres; Anhebung des Wahlalters für das passive Wahlrecht zum Jugendvertrauensrat vom vollendeten 21. auf das vollendete 23. Lebensjahr (§§ 123 Abs 3, 126 Abs 4 und 5 ArbVG).

Anpassung des österreichischen Rechts an die Richtlinie 2009/38/EG (Europäischer Betriebsrat) - ArbVG V. Teil - gültig ab 6.6.2011.