

RECHTLICHE INFORMATION über die von den Gewerkschaften angekündigten Betriebs- und Protestversammlungen
--

Wie lange vorher ist eine Betriebsversammlung einzuberufen?

§ 1 Abs. 3 der Betriebsrats-Geschäftsordnung (BR-GO) sieht eine Einberufungsfrist von einer Woche vor dem Stattfinden der Betriebsversammlung vor, sofern nicht wichtige Gründe eine sofortige Einberufung erfordern. Da es sich jedoch dabei nur um eine Formvorschrift handelt, kann alleine aus einer allenfalls verkürzten Frist noch auf keine Rechtswidrigkeit geschlossen werden.

Welchen Inhalt darf eine Betriebsversammlung rechtlich zulässigerweise haben?

Gemäß § 39 Abs. 1 ArbVG ist das primäre Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung – und daher auch der Diskussionsinhalt von Betriebsversammlungen – die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes. Diese Bestimmung wird in weiterer Folge durch § 42 Abs.1 Z.1 ArbVG dahingehend präzisiert, dass Inhalt einer Betriebsversammlung vornehmlich die Behandlung von Berichten des Betriebsrates zu sein hat. Eine Einschränkung auf bestimmte zulässige Themen in der Berichterstattung des BR besteht zwar nicht, jedoch ist aus dem Gesetz klar ableitbar, dass eine Betriebsbezogenheit vorliegen muss. **Dies bedeutet insbesondere, dass eine Betriebsversammlung nicht zu politischen Kundgebungen oder Meinungsbildungen herangezogen werden darf (z.B. Beschlussfassung über gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen).** Die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen siehe weiter unten beim Aufzählungspunkt „Protestversammlung“.

Müssen Arbeitnehmer an der Betriebsversammlung teilnehmen bzw. haben Arbeitnehmer einen Entgeltanspruch während der Betriebsversammlung?

Eine Teilnahmepflicht ergibt sich weder aus den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, noch kann sie zulässigerweise Inhalt eines Arbeitsvertrages sein. Die Nicht-Teilnahme an der Betriebsversammlung ist für den Arbeitnehmer sanktionslos. Gemäß § 47 Abs.1 ArbVG besteht kein Anspruch auf Weiterzahlung des Entgelts. Dieser kann sich allenfalls aus einer Betriebsvereinbarung, in der die Entgeltfortzahlung zugesagt wurde, oder aus der betrieblichen Übung ergeben.

Die Betriebsversammlung wird nicht formal beendet, sondern nur unterbrochen und bei Bedarf fortgesetzt. Welche Rechtsfolgen hat dies?

In der Vergangenheit wurde den Betriebsräten von den Gewerkschaften empfohlen, Betriebsversammlungen nur zu unterbrechen und bei Fehlschlägen der Verhandlungen fortzusetzen. In dieser fortgesetzten Betriebsversammlung sollte gegebenenfalls über „weitere Kampfmaßnahmen“ beraten und diese beschlossen werden. Schon aus dieser Formulierung war erkennbar, dass es sich dabei um einen rechtswidrigen Missbrauch des Instruments Betriebsversammlung handelt. Wie schon oben erwähnt, ist für die Rechtmäßigkeit einer Betriebsversammlung die Behandlung betriebsbezogener Themen (siehe § 39 Abs. 1 ArbVG: Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der ArbeitnehmerInnen und des Betriebes), die auf der Tagesordnung bekanntzugeben sind, maßgeblich. Für die Teilnahme an Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit besteht für teilnehmende ArbeitnehmerInnen ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung, nicht jedoch auf Fortzahlung des Entgelts (§ 47 ArbVG), es sei denn, entsprechende Regelungen im Betrieb (BV oder ständige Übung) sehen die Bezahlung vor.

Sollten die Betriebsversammlungen und insbesondere die erwähnte „Fortsetzung“ über eine kurze, sachliche Information der Belegschaft über den Stand der Kollektivvertragsverhandlungen hinausgehen, wird keine Betriebsversammlung im Sinn des ArbVG, sondern vielmehr eine Protestversammlung vorliegen.

Wie kann gegen Protestversammlungen vorgegangen werden?

Eine Protestversammlung ist als kurzfristige Arbeitsniederlegung anzusehen, für die die teilnehmenden ArbeitnehmerInnen mangels Leistungsbereitschaft grundsätzlich keinen Entgeltanspruch haben. Dazu ist notwendig, dass der Dienstgeber konkret beweisen muss, welche MitarbeiterInnen an der Protestversammlung teilgenommen haben und dementsprechende Aufzeichnungen erstellt. Sollte die Protestversammlung zu einer unzumutbaren Störung des Betriebsablaufes führen, kann der Betriebsinhaber beim zuständigen Arbeitsgericht eine Unterlassungsklage einbringen und allenfalls auch eine einstweilige Verfügung beantragen. Auch Zeit und Ort der Versammlung kann vom Betriebsinhaber mittels Feststellungsklage verhindert werden, wenn er nachweist, dass die vom Einberufer vorgeschlagenen Daten (Zeit und Ort) unzumutbar sind.

Wir haben in den letzten Jahren aber generell empfohlen, diese letztgenannten Mittel nur in äußersten Notfällen einzusetzen, da wir eine weitere Eskalation bei den KV-Verhandlungen tunlichst vermeiden wollten.

Wir hoffen, wir konnte Ihnen mit dieser Darstellung soweit behilflich sein und stehe Ihnen für allfällige Rückfragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Stand: September 2023