

ANTRAG 4
der ÖAAB-FCG-BAK-Fraktion an die 168. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 28. November 2019
in Kärnten

Verbesserte Durchsetzbarkeit des § 101 ArbVG („Mitwirkung bei Versetzungen“) für den Betriebsrat

Mit der Bestimmung des § 101 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) steht dem Betriebsrat bei Versetzungen von Arbeitnehmern, auf den ersten Blick, ein durchaus mächtiges Instrument zur Verfügung, um auf Versetzungen Einfluss zu nehmen, und zwar sowohl im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer, als auch im Interesse der Gesamtbelegschaft. So hat der Arbeitgeber jede dauernde (d.h. mind. 13-wöchige Dauer) Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden („verschlechternde Versetzung“), so bedarf es zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des Gerichts ersetzt werden.

Dies bedeutet, dass es für eine verschlechternde Versetzung eine zweifache Zustimmung braucht:

Zum einen ist die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich, wobei diese Zustimmung schon aufgrund der vorliegenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung vorliegen kann („nicht arbeitsvertragsändernde verschlechternde Versetzung“), häufig aber vom Arbeitnehmer erst im konkreten Fall gegeben wird („arbeitsvertragsändernde verschlechternde Versetzung“), zum anderen muss auch der Betriebsrat – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit der Versetzung seine Zustimmung erteilen. Nun ist es in der Praxis häufig so, dass der Betroffene, aufgrund der wirtschaftlichen Abhängigkeit vom Arbeitgeber, die Zustimmung erteilen wird bzw. bereits erteilt hat, der Betriebsrat hingegen seine Zustimmung versagt (oder gar nicht gefragt wurde und somit ebenso nicht zugestimmt hat). Ein solcher Ablauf hätte die Rechtsunwirksamkeit der Versetzung zur Folge.

Was zunächst als mächtiges Instrument aussieht, stellt sich in der Praxis weit weniger mächtig dar:

Es existiert nämlich für den Betriebsrat bei einer Unwirksamkeit der Versetzung, aufgrund seiner mangelnden Zustimmung, kein wirksames Instrument zur Durchsetzung – keine Klagsmöglichkeit und auch keine Anwendbarkeit der Strafbestimmung des § 160 ArbVG. Es können nur die Betroffenen selbst klagen was – aufgrund der wirtschaftlichen Abhängigkeit bzw. der von den Betroffenen bereits erfolgten individuellen Zustimmung in der Praxis höchst selten vorkommt. Soll also der Bestimmung des § 101 ArbVG jene Bedeutung auch in der Praxis zukommen, die vom Gesetzgeber intendiert war (Rechtsunwirksamkeit der Versetzung), so ist eine effiziente Durchsetzungsmöglichkeit, d.h. Klagemöglichkeit für den Betriebsrat – und nicht lediglich für die Betroffenen selbst – notwendig. Dies umso mehr aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitgeber gemäß § 101 ArbVG durchaus die Möglichkeit hat, bei mangelnder Zustimmung des Betriebsrates auf Erteilung der Zustimmung durch das Gericht zu klagen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher die Bundesregierung und das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz auf, eine Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes und des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes im Sinne des in diesem Antrag dargelegten Vorschlages vorzunehmen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig