

Wolfgang Kozak

Betriebsverfassung 2

Die Betriebsvereinbarung

11

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 11

Betriebsverfassung 2
Die Betriebsvereinbarung

Wolfgang Kozak

Betriebsverfassung 2

Die Betriebsvereinbarung

§§ 29 bis 32, 96 bis 97 und 144
bis 148 sowie 159 ArbVG

VOGB

AK

ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den Autorinnen und Autoren und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen und Autoren bzw. des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.
Rechtsstand März 2022

Stand: März 2022

Nachdruck: April 2024

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2024 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

Allgemeines	6
Begriff	6
Form- und Kundmachungsvorschriften	8
Vertragsparteien und Geltungsbereich	9
Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen	10
Rechtswirkungen	12
Schlichtungsstellen	15
Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG	18
Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen (§ 96 ArbVG)	18
Ersetzbare Betriebsvereinbarung (§ 96a ArbVG)	20
Erzwingbare Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z 1 bis 6a ArbVG)	22
Freiwillige Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z 7 bis 25 ArbVG)	26
Andere Betriebsvereinbarungen	38
Betriebsvereinbarungen auf Grundlage anderer Gesetze	38
Betriebsvereinbarungen auf kollektivvertraglicher Grundlage	40
„Freie“ Betriebsvereinbarungen	40
Folienvorlagen	42
Zum Autor	47

Allgemeines

Begriff

Ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnenschaft ist die Betriebsvereinbarung. Aufgrund der zunehmenden Bestrebungen, die Befugnis zur generellen Regelung bestimmter Angelegenheiten vermehrt auf die betriebliche Ebene zu verlagern, was aber sozialpolitisch nicht unbedenklich ist, wird der Betriebsvereinbarung in Zukunft steigende Bedeutung zukommen.

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen zwischen dem/der BetriebsinhaberIn einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat oder Konzernvertretung) andererseits, die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist (§ 29 ArbVG).

- » Man kann die Betriebsvereinbarung als einen **Vertrag** qualifizieren, der zwischen dem/der BetriebsinhaberIn und der Belegschaft, vertreten durch deren zuständige Organe, abgeschlossen wird. Welches Organ als Vertragspartner auf ArbeitnehmerInnenseite abschlussberechtigt ist, richtet sich nach den Zuständigkeitsvorschriften der §§ 113 und 114 ArbVG. Wo eine gesetzliche Betriebsvertretung nicht errichtet ist, können keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.
- » Bei Betriebsvereinbarungen handelt es sich jedoch um einen **Vertrag mit besonderen Rechtswirkungen**. Sie haben Normwirkung, sind unabdingbar, es sei denn, sie sind für den/die ArbeitnehmerIn günstiger, und wirken auch nach ihrer Aufkündigung fort. Diese besonderen Rechtswirkungen haben jedoch nur jene Betriebsvereinbarungen, die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, **die durch Gesetz oder Kollektivvertrag** der Regelung durch Betriebsvereinbarung übertragen sind.
- » Betriebsvereinbarungen ohne entsprechende rechtliche Grundlage durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) werden als „freie“ (unechte) Betriebsvereinbarungen bezeichnet.

- » Die gesetzliche Grundlage für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen findet sich in den **§§ 29 bis 32 ArbVG**. Auch der zulässige Inhalt von Betriebsvereinbarungen ist im Wesentlichen im ArbVG geregelt (§§ 96 bis 97 ArbVG). Darüber hinaus stellen auch Bestimmungen in **anderen Gesetzen** (z. B. Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Arbeitszeitgesetz) eine taugliche Basis für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen dar. Auch die **Kollektivvertragsparteien** können bestimmte Angelegenheiten zur Regelung durch Betriebsvereinbarung auf die betriebliche Ebene verlagern (siehe Kapitel *Andere Betriebsvereinbarungen*).
- » Ebenso wie ein Kollektivvertrag setzt sich auch eine Betriebsvereinbarung grundsätzlich aus zwei Teilen zusammen. Der schuldrechtliche (obligatorische) Teil regelt die **rechtliche Beziehung** zwischen den Vertragsparteien, also zwischen BetriebsinhaberIn und Belegschaft (Betriebsrat).
- » Der überwiegende und wichtigste Teil einer Betriebsvereinbarung ist jedoch der normative Teil. Dieser Abschnitt bezieht sich auf den **Inhalt** der einzelnen Arbeitsverträge und wirkt automatisch, wie ein Gesetz oder Kollektivvertrag, also mit Normwirkung, auf diese ein. Diese normative Einwirkung entfalten aber nur die gesetzlichen Betriebsvereinbarungen. Dagegen kann der Inhalt von „freien“ Betriebsvereinbarungen nur aufgrund einer (ausdrücklichen oder schlüssigen) Individualvereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages werden.

Es gibt verschiedene Arten von Betriebsvereinbarungen, die verschiedene Sachbereiche regeln können und nach unterschiedlichen Kriterien eingeteilt werden können. Üblicherweise werden sie danach eingeteilt, wieweit die geregelte Angelegenheit nur durch Betriebsvereinbarung geregelt werden kann oder ob eine Regelung auch durch Einzelarbeitsvertrag möglich ist. Wichtigstes Unterscheidungsmerkmal ist somit der **Grad der Mitbestimmung**.

Die gesetzlichen Betriebsvereinbarungen werden unterschieden in:

- » **zustimmungspflichtige (notwendige) Betriebsvereinbarungen,**
- » **ersetzbare Betriebsvereinbarungen,**

Allgemeines

- » **erzwingbare Betriebsvereinbarungen,**
- » **freiwillige (fakultative) Betriebsvereinbarungen.**

Form- und Kundmachungsvorschriften

§ 29 ArbVG bestimmt, dass Betriebsvereinbarungen **schriftlich** abzuschließen sind. Die Schriftform ist also zwingend vorgesehen. Mündliche Vereinbarungen zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat haben also nicht die besonderen Rechtswirkungen von Betriebsvereinbarungen.

- » Betriebsvereinbarungen müssen im Betrieb auch **kundgemacht** werden (§ 30 Abs. 1 ArbVG). Sie sind entweder aufzulegen (z. B. im Betriebsratszimmer) oder an gut sichtbarer und leicht zugänglicher Stelle anzuschlagen (z. B. am Schwarzen Brett). Diese Kundmachungsverpflichtung gilt auch für allfällige Abänderungen. Die Kundmachung muss während der gesamten Geltungsdauer gegeben sein. Sie muss „angeschlagen“ oder „aufgelegt“ werden. Die Verpflichtung zur Kundmachung trifft grundsätzlich beide Vertragspartner (BetriebsinhaberIn und Betriebsrat). Nicht ordentlich kundgemachte Betriebsvereinbarungen haben ebenfalls nicht die besonderen gesetzlichen Rechtswirkungen.
- » Wenn über den Beginn der Geltung nichts Besonderes vereinbart wurde, wird die Betriebsvereinbarung mit dem auf den **Tag der Unterzeichnung folgenden Tag** wirksam, sofern sie ordentlich kundgemacht wurde.
- » Nach Wirksamwerden hat der/die BetriebsinhaberIn eine **Ausfertigung** der Betriebsvereinbarung **an die zuständige gesetzliche Interessenvertretung** der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer) zu übermitteln (§ 30 Abs. 3 ArbVG). Die Nichteinhaltung dieser Vorschrift führt aber **nicht** zur Rechtsunwirksamkeit der Betriebsvereinbarung (es handelt sich dabei um eine bloße Ordnungsvorschrift).

Vertragsparteien und Geltungsbereich

- » Vertragsparteien einer Betriebsvereinbarung sind grundsätzlich der/die BetriebsinhaberIn und die ArbeitnehmerInnenschaft. Da die gesamte Belegschaft zur Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte nicht auftreten kann, sind es die gewählten Organe, welche als direkte StellvertreterInnen der ArbeitnehmerInnenschaft handeln.

Haben sich keine derartigen Organe (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) gebildet, so können keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

- » Grundsätzlich ist der jeweilige **Betriebsrat** (Arbeiter- bzw. Angestelltenbetriebsrat für seinen Zuständigkeitsbereich) für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zuständig. Wenn ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet ist, handelt dieser als zuständiges Organ. In Angelegenheiten, die Arbeiter und Angestellte betreffen, kann auch der **Betriebsausschuss**, in Unternehmen mit mehreren Betrieben kann der **Zentralbetriebsrat** als zuständiges Organ in Frage kommen. In Konzernen kann in bestimmten Angelegenheiten auch der **Konzernvertretung** die Kompetenz zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen übertragen werden.

Betriebsvereinbarungen, welche von einem unzuständigen Belegschaftsorgan abgeschlossen werden, entfalten keinerlei normative Wirkung!

- » Über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung hat im zuständigen Belegschaftsorgan eine Beschlussfassung zu erfolgen. Der Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Für das Zustandekommen eines derartigen Beschlusses genügt die einfache Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des/der Vorsitzenden. Wenn der Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern besteht, muss für das Zu-

Allgemeines

standekommen eines Zustimmungsbeschlusses Übereinstimmung beider Mitglieder vorliegen.

- » Eine Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich für **alle ArbeitnehmerInnen, die vom abschließenden Belegschaftsorgan vertreten werden**. Daher gilt z. B. eine vom Angestelltenbetriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung für alle Angestellten, nicht aber für die Arbeiter des Betriebes. Der persönliche Geltungsbereich kann aber in der Betriebsvereinbarung ausdrücklich eingeschränkt werden (z. B. könnten Ferialpraktikantinnen/-praktikanten vom Geltungsbereich ausgenommen sein). Dabei ist aber der **Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten. D. h., dass Ausnahmen vom Geltungsbereich sachlich begründet sein müssen.

Gemäß § 31 Abs. 2 ArbVG gelten Betriebsvereinbarungen für HeimarbeiterInnen nur dann, wenn und insoweit diese ausdrücklich in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung einbezogen wurden.

Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

- » Der Geltungsbeginn des **normativen Teils** kann von den Vertragsparteien **frei vereinbart** werden. Treffen sie darüber keine Vereinbarung, so tritt die Wirksamkeit gemäß § 30 Abs. 2 ArbVG mit jenem Tag in Kraft, der auf den Tag der Unterzeichnung folgt. Voraussetzung ist natürlich die ordnungsgemäße Kundmachung der Betriebsvereinbarung.
- » Die Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung enden grundsätzlich mit dem Ende der Geltungsdauer (zur Nachwirkung siehe unten). Auch das Ende der Geltung ist im Betrieb kundzumachen. Der/Die BetriebsinhaberIn hat die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

Es sind folgende Fälle der Beendigung zu unterscheiden:

» **Einvernehmliche Auflösung**

Zwischen BetriebsinhaberIn und Belegschaftsorgan kann grundsätzlich jederzeit die einvernehmliche Auflösung der Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Diese Vereinbarung hat aber schriftlich zu erfolgen.

» **Befristung**

Zwischen den Vertragspartnern kann von vornherein vereinbart werden, dass die Betriebsvereinbarung befristet wird, d. h., dass sie ihre Geltung mit Ablauf einer bestimmten Frist, mit einem bestimmten Datum oder bei Eintritt einer bestimmten Bedingung automatisch verliert. Die Kündigung einer befristet (bedingt) abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ist nicht möglich.

» **Kündigung**

Sofern keine Befristung (Bedingung) vereinbart wurde, können bestimmte Betriebsvereinbarungen sowohl vom Betriebsinhaber/von der -inhaberin als auch vom Betriebsrat schriftlich gekündigt werden. Bei **freiwilligen Betriebsvereinbarungen** können die Kündigungsbestimmungen (Kündigungsfristen- und -termine, Kündigungsgründe) individuell vereinbart werden. Wird nichts vereinbart, so kann von jedem Vertragsteil gemäß § 32 Abs. 1 ArbVG unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Monats schriftlich gekündigt werden (Ausnahme: Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1 Z. 24 ArbVG).

Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen können, sofern über ihre Geltungsdauer nichts vereinbart wurde, von jedem Vertragsteil **jederzeit und ohne Fristeinhaltung** schriftlich aufgekündigt werden. Hingegen können in Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung die **Anrufung der Schlichtungsstelle** zulässt, Betriebsvereinbarungen **überhaupt nicht** gekündigt werden. Soweit keine einvernehmliche Regelung getroffen werden kann, kann nur die Schlichtungsstelle angerufen werden.

Allgemeines

Derartige Betriebsvereinbarungen (es sind dies die ersetzbaren Betriebsvereinbarungen § 96a ArbVG und die erzwingbaren Betriebsvereinbarungen § 97 Abs. 1 Z. 1 bis 6a ArbVG) können nur einvernehmlich oder durch Entscheidung der Schlichtungsstelle abgeschlossen, geändert oder aufgehoben werden.

» Automatisches Erlöschen

Bei **Stilllegung des Betriebes** (Betriebsuntergang) erlöschen die Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung automatisch. Das Gleiche gilt, wenn die gesetzliche Grundlage der Betriebsvereinbarung wegfällt (keine Nachwirkung!).

» Betriebsübergang

Bei Übergang des Betriebes auf eine andere Betriebsinhaberin/einen anderen Betriebsinhaber bleiben die Rechtswirkungen aber bestehen (§ 31 Abs. 4 ArbVG). Das Gleiche gilt, wenn ein Betrieb rechtlich verselbständigt wird oder die **Funktionsperiode des Betriebsrates** (ohne Neuwahl) endet. Wird ein Betriebsteil von einem anderen Betrieb aufgenommen, so gilt die Betriebsvereinbarung für die erfassten ArbeitnehmerInnen weiter, sofern es sich um eine Angelegenheit handelt, die im aufnehmenden Betrieb nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt ist (eine Sonderregelung gibt es für Pensions-Betriebsvereinbarungen).

Rechtswirkungen

Wie oben erwähnt, setzen sich Betriebsvereinbarungen (genauso wie Kollektivverträge) in der Regel aus zwei Teilen zusammen:

» **Obligatorischer (schuldrechtlicher) Teil**

Der obligatorische Teil einer Betriebsvereinbarung hat keine Normwirkung und **regelt nur die Rechtsbeziehung zwischen den vertragschließenden Parteien**. Es handelt sich dabei vor allem um Regelungen, die den Abschluss und die Beendigung der Betriebsvereinbarung betreffen (z. B. Kündigungsfristen, Kündigungsgründe, Befristung).

» **Normativer Teil**

Der normative Teil, das Kernstück der Betriebsvereinbarung, **wirkt unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse ein** und **entfaltet besondere Rechtswirkungen**:

» **Normwirkung**

Normwirkung bedeutet, dass die **Regelungen der Betriebsvereinbarung** unmittelbar und ohne zusätzliche Vereinbarung zwischen **ArbeitgeberIn und den einzelnen ArbeitnehmerInnen** für alle Arbeitsverhältnisse **verbindlich** und **anwendbar** werden. Insofern entfaltet eine Betriebsvereinbarung die gleiche Kraft wie der normative Teil eines Kollektivvertrages und ist mit einem zwingenden Gesetz vergleichbar. Die Betriebsvereinbarung wirkt auch auf Arbeitsverhältnisse ein, die erst später abgeschlossen werden. Jede Abänderung des normativen Teiles wird für die vom Geltungsbereich erfassten Arbeitsverhältnisse unmittelbar rechtsverbindlich. Dies gilt aber nicht für bereits aus dem Betrieb ausgeschiedene ArbeitnehmerInnen, da diese in der Regel aus dem Geltungsbereich herausfallen.

» **Unabdingbarkeit**

Die aus der Betriebsvereinbarung resultierenden Rechte der ArbeitnehmerInnen sind grundsätzlich unabdingbar. Unabdingbarkeit heißt, dass davon abweichende **Einzelvereinbarungen** nur dann wirksam werden, wenn diese für die ArbeitnehmerInnen günstiger sind. Somit werden bestehende ungünstigere Einzelvereinbarungen für die Dauer der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung von dieser verdrängt.

» **Günstigkeitsprinzip**

Was das **Verhältnis** von Betriebsvereinbarungen **zu übergeordneten Rechtsquellen** (z. B. dem Kollektivvertrag) betrifft, gilt das Günstigkeitsprinzip. Die Betriebsvereinbarung ist nur insoweit gültig, als sie für die ArbeitnehmerInnen günstiger ist als eine konkurrierende Kollektivvertragsbestimmung.

Im Verhältnis Betriebsvereinbarung – Einzelvereinbarung (zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn) gilt ebenfalls das Günstigkeitsprinzip. Anders als der Kollektivvertrag hat die Betriebsvereinbarung nicht die rechtliche Möglichkeit,

Allgemeines

günstigere Einzelvereinbarungen auszuschließen. In bestimmten Angelegenheiten, die durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können, ergibt sich aber die zweiseitig zwingende Wirkung der Regelung aus deren besonderem Zweck (Ordnungsvorschriften).

» **Nachwirkung**

Manche Betriebsvereinbarungen entfalten nach Kündigung eine Nachwirkung über den Zeitpunkt ihrer Gültigkeit hinaus (§ 32 Abs. 1 ArbVG). **Die Besonderheit der Nachwirkung tritt nur bei den freiwilligen Betriebsvereinbarungen ein.** Kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung sind die zustimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen (§ 96 ArbVG) nicht mit Nachwirkung ausgestattet. Auch die ersetzbaren Betriebsvereinbarungen (§ 96a ArbVG) sowie die erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z. 1 bis 6a ArbVG) entfalten keine Nachwirkung, da sie nicht gekündigt werden können.

Die Nachwirkung bedeutet, dass die normativen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung für jene Dienstverhältnisse, die bereits vor dem Erlöschen der Betriebsvereinbarung wegen Kündigung durch sie erfasst waren, weiter aufrecht bleiben.

Sie gelten so lange weiter, **bis eine neue Betriebsvereinbarung** oder eine neue **Einzelvereinbarung** mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen **über den gleichen Regelungsgegenstand** abgeschlossen wird. Sowohl eine neue Betriebsvereinbarung als auch eine entsprechende Einzelvereinbarung kann für die betroffenen ArbeitnehmerInnen auch ungünstiger sein als die ursprüngliche Betriebsvereinbarung.

Im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach einem Betriebsübergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles kann eine derartige Einzelvereinbarung zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen jedoch **nicht vor Ablauf eines Jahres** nach dem Übergang, der Verselbständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme abgeschlossen werden.

Da eine Nachwirkung nur beim Erlöschen einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung vorgesehen ist, kommt es nicht zur Nachwirkung, wenn die Betriebsvereinbarung auf andere Weise (z. B. durch Fristablauf) endet.

Schlichtungsstellen

- » Wie oben erwähnt, können Betriebsvereinbarungen über bestimmte Regelungsgegenstände mangels Einigung zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat durch Anrufung der Schlichtungsstelle erzwungen werden. **Es handelt sich dabei um die ersetzbaren Betriebsvereinbarungen und die erzwingbaren Betriebsvereinbarungen.**
- » Die Schlichtungsstellen haben in allen Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluss, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung **die Anrufung der Schlichtungsstelle zulässt**, zwischen den Streitteilen zu **vermitteln**, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken. Falls erforderlich, haben die Schlichtungsstellen eine **Entscheidung zu fällen**. Schlichtungsstellen sind für jeden konkreten Streitfall auf Antrag eines der Streitteile (Betriebsrat oder BetriebsinhaberIn) zu errichten.
- » **Die Schlichtungsstelle ist am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassten Gerichtshofes** (Landesgericht bzw. Arbeits- und Sozialgericht Wien), **in dessen Sprengel der Betrieb liegt, zu errichten**. Im Falle einer Betriebsvereinbarung, deren Geltungsbereich mehrere Betriebe umfasst, ist der Sitz des Unternehmens maßgeblich, wenn diese Betriebe in zwei oder mehreren Gerichtssprengeln liegen. Durch **Vereinbarung der Streitteile** kann die Schlichtungsstelle am Sitz eines anderen Arbeits- und Sozialgerichts erster Instanz errichtet werden.
- » Der **Antrag** auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die Schlichtungsstelle ist an den **Präsidenten/die Präsidentin des zuständigen Gerichtshofes** zu stellen. Der/Die **Vorsitzende** der Schlichtungsstelle ist vom Präsidenten/von

Allgemeines


der Präsidentin dieses Gerichtshofes auf einvernehmlichen Antrag der Streitparteien zu bestellen; einigen sich diese innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung nicht, so wird der/die Vorsitzende über Antrag eines der Streitparteien vom Präsidenten/von der Präsidentin des Gerichtshofes aus dem Kreis der mit Arbeits- und Sozialrechtssachen befassten BerufsrichterInnen dieses Gerichtes bestellt. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der Streitparteien. Neben dem/der Vorsitzenden gehören auch **vier BeisitzerInnen** der Schlichtungsstelle an. Jeweils zwei BeisitzerInnen sind vom Betriebsrat und vom Betriebsinhaber bzw. von der -inhaberin zu nominieren, davon eine/r aus einer Beisitzerliste, die für die ArbeitnehmerInnenseite von den Arbeiterkammern, für die ArbeitgeberInnenseite von den Wirtschaftskammern vorgeschlagen wird. Als zweite Beisitzerin/zweiter Beisitzer soll von den Streitparteien jeweils eine im Betrieb Beschäftigte/ein im Betrieb Beschäftigterer nominiert werden. Ist ein Streitpartei bei der Bestellung säumig, so hat der Präsident/die Präsidentin die zwei BeisitzerInnen aus der Liste der Gruppe des säumigen Teiles zu ernennen.


- » Die Schlichtungsstelle soll zwischen den Streitparteien vermitteln. Bleiben die Vermittlungsversuche erfolglos, hat sie möglichst rasch und unter Abwägung der Interessen des Betriebs einerseits und jener der ArbeitnehmerInnen des Betriebs andererseits zu entscheiden.


Die Entscheidung der Schlichtungsstelle gilt als Betriebsvereinbarung, ist also unmittelbar rechtsverbindlich. Seit Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit sind Schlichtungsstellenentscheidungen beim Bundesverwaltungsgericht bekämpfbar.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen (§ 96 ArbVG)

§ 96 Abs. 1 Z. 1 bis 4 ArbVG zählt jene Maßnahmen auf, die ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht umgesetzt werden können. Diese Zustimmung hat in Form einer Betriebsvereinbarung zu erfolgen (§ 97 Abs. 1 Z. 24 ArbVG).

Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, ist die generelle Einführung dieser Maßnahmen im Betrieb nicht möglich.

Einzelvereinbarungen mit den jeweiligen ArbeitnehmerInnen **können darüber nicht abgeschlossen werden**, da dadurch die fehlende Zustimmung des Betriebsrates umgangen werden soll. Die **Schlichtungsstelle** kann in diesen Fällen die fehlende Zustimmung ebenfalls **nicht ersetzen**. Die Einführung der in § 96 angeführten Maßnahmen ohne Zustimmung des Betriebsrates ist somit rechtswidrig und entsprechende Weisungen müssen von den ArbeitnehmerInnen nicht befolgt werden. Der Betriebsrat hat in diesen Angelegenheiten ein absolutes „Vetorecht“.

Betriebsvereinbarungen gemäß § 96 ArbVG können jederzeit, ohne Fristeinhaltung, gekündigt werden und entfalten keine Nachwirkung.

Es handelt sich dabei um folgende Maßnahmen:

» **Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung** (§ 96 Abs. 1 Z. 1 ArbVG)

Unter betrieblicher Disziplinarordnung ist eine generelle Regelung der Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen und Ordnungswidrigkeiten der ArbeitnehmerInnen zu verstehen. Typischerweise wird in einer Disziplinarordnung geregelt, welche Verstöße welche Sanktionen zur Folge haben. Auch verfahrensrechtliche Regelungen (z. B. ein besonderes Disziplinarverfahren, Einrichtung und Zusammensetzung einer Disziplinarkommission) können Bestandteil einer derartigen Betriebsvereinbarung sein. Als Disziplinarmaßnahmen können Ermahnungen, Ver-

weise, der Ausschluss von bestimmten Vergünstigungen oder die Zufügung von sonstigen rechtlich zulässigen Nachteilen vorgesehen sein.

Keinesfalls dürfen die Disziplinarmaßnahmen gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen (z. B. Entlassung ohne ausreichenden Entlassungsgrund).

Auch die Verhängung einer Lohnkürzung ist durch Betriebsvereinbarung nicht möglich, da Betriebsvereinbarungen grundsätzlich keine Entgeltbestimmungen treffen können. Alle betrieblichen Disziplinarregelungen sind durch das Gericht auf ihre Rechtmäßigkeit überprüfbar.

Zu beachten ist, dass Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall nur zulässig sind, wenn sie im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen sind.

» **Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin enthalten sind** (§ 96 Abs. 1 Z. 2 ArbVG)

Personalfragebögen sind Schriftstücke, die Fragen an StellenbewerberInnen oder ArbeitnehmerInnen enthalten. Nicht unter das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates fallen z. B. Fragen, die sich auf die Person (z. B. Name, Adresse, Familienstand, Geburtsdatum) oder ihre fachlichen Voraussetzungen (Schulzeugnisse, Führerschein, Angaben zur Ausbildung und zu den bisherigen Tätigkeiten) beziehen.

Insbesondere Fragen, welche die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin berühren, sind nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig. Dabei sollte ein Betriebsrat keinesfalls leichtfertig seine Zustimmung geben, wenn z. B. nach dem Bestehen einer Schwangerschaft, nach den Vermögensverhältnissen oder Krankheiten gefragt wird.

» **Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Kontrollsystemen, sofern diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren** (§ 96 Abs. 1 Z. 3 ArbVG)

Unter diesen Regelungsgegenstand fallen grundsätzlich sowohl mechanische Kontrollen (z. B. Taschenkontrollen) als auch spezielle Überwachungstechnologien (z. B. Videoüberwachung). Die Überwachung kann sich z. B. auf die Arbeits-

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

leistung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, die Einhaltung der Arbeitszeit, die Eigentumssicherung oder auf das generelle Verhalten bzw. Bewegungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Betrieb beziehen.

Grundsätzlich sind aber nur jene Überwachungsmaßnahmen zustimmungspflichtig, die die Menschenwürde berühren. Das ist jedenfalls immer dann der Fall, wenn durch die Überwachungsmaßnahmen auch die vom/von der ArbeitnehmerIn in den Betrieb miteingebrachte Privatsphäre kontrolliert wird. So z. B. bei der Installierung von Kameras, bei Systemen zur Auslastungskontrolle von Maschinen (durch die letztlich auch das Verhalten der ArbeitnehmerInnen mitüberprüft werden kann) oder das Registrieren von Telefongesprächen. Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde nicht nur berühren, sondern sogar verletzen (z. B. das Abhören von Telefongesprächen), sind in jedem Fall rechtswidrig.

» **Einführung von Leistungslohnsystemen** (§ 96 Abs. 1 Z. 4 ArbVG)

Zustimmungspflichtig sind generelle Maßnahmen, mit denen leistungsbezogene Entgelte (z. B. Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnliche und sonstige akkordähnliche Prämien und Entgelte, nicht aber die Heimarbeitsentgelte) eingeführt werden. Die Einführung im Einzelfall ist grundsätzlich zulässig, sofern dadurch nicht das Zustimmungsrecht des Betriebsrates umgangen werden soll (vgl. aber § 100 ArbVG). Die Regelung dieser Maßnahme durch Betriebsvereinbarung ist aber nur insoweit zulässig, als eine Regelung durch übergeordnete Normen (Kollektivvertrag oder Satzung) nicht besteht.

Ersetzbare Betriebsvereinbarung (§ 96a ArbVG)

Auch die in § 96a ArbVG angeführten Maßnahmen sind nur mit Zustimmung des Betriebsrates in Form einer Betriebsvereinbarung zulässig. Entsprechende Einzelvereinbarungen sind rechtswidrig, wenn eine Umgehung der Betriebsratsmitwirkung gegeben ist. Ohne Betriebsvereinbarung besteht auch kein einseitiges Weisungsrecht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Im Gegensatz zu § 96 ArbVG kann hinsichtlich der ersetzbaren Zustimmung die Schlichtungsstelle angerufen werden. D. h., dass die fehlende Zustimmung durch Entscheid der Schlichtungsstelle ersetzt werden kann.

Kommt nämlich eine Einigung in diesen Angelegenheiten zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat nicht zustande kann jeder der Streitparteien einen Antrag auf Entscheidung durch die Schlichtungsstelle stellen. Auch eine Änderung oder Aufhebung einer derartigen Betriebsvereinbarung kann nur im Einvernehmen zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat bzw. durch Entscheid der Schlichtungsstelle erfolgen. Eine einseitige Kündigung ist ausgeschlossen. Daher entfalten Betriebsvereinbarungen gemäß § 96a ArbVG auch keine Nachwirkung.

Konkret handelt es sich dabei um folgende Maßnahmen:

- » **Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen** (*Personaldatensysteme; § 96a Abs. 1 Z. 1 ArbVG*)

Eine Zustimmung des Betriebsrats ist aber nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben.

- » **Einführung von Systemen zur Beurteilung von ArbeitnehmerInnen des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind** (*Personalbeurteilungssysteme; § 96a Abs. 1 Z. 2 ArbVG*)

Dieser Regelungstatbestand bezieht sich auf jede planmäßig geordnete Bewertung von ArbeitnehmerInnen nach bestimmten Kriterien, wobei es nicht erforderlich ist, dass die entsprechenden Daten automationsunterstützt verarbeitet werden. Als solche Daten bzw. Kriterien für die Personalbeurteilung kommen

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

z. B. in Frage: Arbeitsmenge, Teamfähigkeit, Fehlerquoten, Zuverlässigkeit, Anzahl von Reklamationen.

Erzwingbare Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z. 1 bis 6a ArbVG)

Unter Maßnahmen, die durch erzwingbare Betriebsvereinbarung geregelt werden können, sind Angelegenheiten zu verstehen, die grundsätzlich auch ohne Betriebsvereinbarung z. B. durch Weisung bzw. Einzelvereinbarung regelbar sind. Eine generelle Regelung durch Betriebsvereinbarung ist aber möglich. Im Unterschied zu den freiwilligen Betriebsvereinbarungen ist ihr Zustandekommen jedoch erzwingbar. D. h., dass mangels Einigung von jeder Partei (BetriebsinhaberIn oder Betriebsrat) die Schlichtungsstelle angerufen werden kann.

Der Entscheid der Schlichtungsstelle ersetzt die fehlende Zustimmung und gilt als Betriebsvereinbarung.

Auch die Abänderung oder Aufhebung einer derartigen Betriebsvereinbarung kann, mangels Einigung zwischen den Parteien, über die Schlichtungsstelle erzwungen werden. Daher ist eine einseitige Kündigung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen nicht möglich. Es gibt daher auch keine Nachwirkung. Ausgeschlossen ist die Anrufung der Schlichtungsstelle dann, wenn die jeweilige Angelegenheit durch Kollektivvertrag oder Satzung geregelt ist.

Es handelt sich dabei um folgende Angelegenheiten:

» Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb regeln (§ 97 Abs. 1 Z. 1 ArbVG)

Soweit keine generellen Normen bestehen, hat der/die ArbeitgeberIn grundsätzlich ein einseitiges Weisungsrecht betreffend das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb. Der Betriebsrat kann aber auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung hinwirken bzw. mangels Einigung diese erzwingen, damit bei der Anordnung betrieblicher Ordnungsvorschriften auch die Interessen der Belegschaft berücksichtigt werden. Dieser Regelungsgegenstand bezieht sich z. B. auf das Ver-

hängen von Rauchverboten und die Gewährung allfälliger Rauchpausen (unter Beachtung der Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzes) sowie die Einrichtung entsprechender Räumlichkeiten, in denen das Rauchen gestattet ist, weiters z. B. auf Alkoholverbote oder das Verbot, bestimmte Räumlichkeiten zu betreten. Auch Formvorschriften (z. B. bezüglich Urlaubsvereinbarung oder Krankenstandsmeldung) fallen unter diesen Regelungstatbestand.

» **Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind** (§ 97 Abs. 1 Z. 1a ArbVG)

Diese Regelungskompetenz bezieht sich auf den Beschäftigterbetrieb, also jenen Betrieb, dem LeiharbeiterInnen überlassen werden. Zweck der Bestimmung ist es, normative Regelungen unter Mitwirkung des Betriebsrates zu erlassen, die das Unterlaufen von Arbeitsbedingungen durch Leiharbeit verhindern sollen.

So ist die Festsetzung einer Höchstquote überlassener ArbeitnehmerInnen bzw. eine zeitliche Beschränkung des Arbeitseinsatzes als Regelungsinhalt denkbar. Auch könnte vereinbart werden, dass bestimmte Arbeitsplätze der Stammbesellschaft vorbehalten bleiben. Der/Die BetriebsinhaberIn könnte sich auch dazu verpflichten, den Überlassungsvertrag aufzulösen, wenn der/die ÜberlasserIn gesetzliche Bestimmungen nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz verletzt.

» **Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse** (§ 97 Abs. 1 Z. 1b)

Jede Arbeitgeberin/jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Mitarbeitervorsorgekasse auszuwählen, der die Beiträge für die jeweiligen ArbeitnehmerInnen (§ 6 BMSVG) zuzuführen sind. Den Belegschaftsvertretungen ist durch § 9 BMSVG in Verbindung mit § 97 Abs. 1 Z. 1b in Bezug auf die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse ein umfassendes Mitspracherecht zugestanden worden.

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

- » **Generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage** (§ 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG)

Die Dauer und Lage der Arbeitszeit ist jedenfalls zu vereinbaren. Individuelle Arbeitszeitvereinbarungen sind grundsätzlich möglich. Die generelle Festsetzung für den ganzen Betrieb bzw. Betriebsabteilungen ist aber in Form einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung möglich. In der Praxis wird häufig nicht nur Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Dauer und die Lage der Arbeitspausen geregelt. Auch Schichtarbeit und die Festlegung des Schichtturnusses, die Einführung eines Durchrechnungszeitraumes zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit oder das Einarbeiten von Feiertagen kann durch Betriebsvereinbarung einheitlich geregelt werden. Zu beachten ist natürlich, dass Betriebsvereinbarungen normative Regelungen nur im Rahmen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgegebenen Grenzen treffen können.

- » **Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge** (§ 97 Abs. 1 Z. 3 ArbVG)

Durch Betriebsvereinbarung kann z. B. festgelegt werden, wann (Auszahlungszeitpunkt) und für welchen Zeitraum (Abrechnungszeitraum) die Löhne (das Entgelt) bezahlt werden. Die Regelungen dürfen aber nicht gegen übergeordnete Vorschriften (in Gesetz oder Kollektivvertrag) verstoßen. Auch die bargeldlose Lohnzahlung durch Überweisung auf ein Konto kann durch Betriebsvereinbarung generell eingeführt werden.

- » **Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z. 1 bis 6 ArbVG, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der ArbeitnehmerInnenschaft mit sich bringt** (§ 97 Abs. 1 Z. 4 ArbVG)

Dieser Regelungsgegenstand bezieht sich auf Betriebsänderungen im Sinne des § 109 ArbVG, wo beispielsweise angeführt ist, was als Betriebsänderung zu verstehen ist. Darunter fällt z. B. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen, Massenkündigungen im Sinne des § 45a AMFG

(Kündigungsfrühwarnsystem), die Verlegung des Betriebes oder von Betriebsteilen, der Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Einführung neuer Arbeitsmethoden. Sofern die Auswirkungen dieser Betriebsänderung wesentliche Nachteile (z. B. vermehrte Kündigungen) für alle oder erhebliche Teile der ArbeitnehmerInnenschaft mit sich bringen, können durch Betriebsvereinbarung Maßnahmen festgelegt werden, durch die diese Folgen abgeschwächt oder verhindert werden. Voraussetzung für den Abschluss einer derartigen Betriebsvereinbarung ist, dass dauernd zumindest 20 ArbeitnehmerInnen im Betrieb beschäftigt sind. Diese Betriebsvereinbarungen werden als **Sozialplan** bezeichnet.

» **Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen** (§ 97 Abs. 1 Z. 5 ArbVG)

Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht hinsichtlich der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung bereits bestehender Einrichtungen. Seine Mitwirkung an der Planung und Durchführung solcher Einrichtungen unterliegt nur der freiwilligen Mitbestimmung (§ 97 Abs. 1 Z. 19 ArbVG).

Unter betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen sind innerbetriebliche und außerbetriebliche Kurse, Seminare und Veranstaltungen genauso zu verstehen wie Bildungsmaßnahmen, die nicht unmittelbar mit der beruflichen Tätigkeit zu tun haben (Theatergruppen, Exkursionen). Typische Wohlfahrtseinrichtungen sind z. B. Werksküchen, Betriebskindergärten oder Sportanlagen.

» **Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln** (§ 97 Abs. 1 Z. 6 ArbVG)

Durch Betriebsvereinbarung können Vorschriften betreffend die Benützung betrieblicher Einrichtungen (z. B. Garagen, Parkplätze, Freizeiträume) und der betrieblichen Arbeitsmittel (z. B. Dienstfahrzeuge, Arbeitskleidung, Telefonanlagen) erlassen werden.

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

- » **Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen der ArbeitnehmerInnen durch Arbeiten im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten** (§ 97 Abs. 1 Z. 6a ArbVG)

Durch eine derartige Betriebsvereinbarung kann z. B. geregelt werden, dass die Arbeitszeit für NachtschwerarbeiterInnen verkürzt und zusätzliche bezahlte Arbeitspausen gewährt werden. Es können auch Regelungen im Zusammenhang mit dem ArbeitnehmerInnenschutz aufgenommen werden, etwa zusätzliche Schutzausrüstungen (z. B. Staubfilter und Gehörschutz, besondere Arbeitskleidung) oder die Einrichtung besonderer Ruheräume.

Freiwillige Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z. 7 bis 25 ArbVG)

Freiwillige Betriebsvereinbarungen unterscheiden sich von den oben genannten Betriebsvereinbarungen insbesondere durch die Möglichkeit der Durchsetzung, falls eine Einigung zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat nicht zustande kommt.

Freiwillige Betriebsvereinbarungen sind nicht über die Schlichtungsstelle erzwingbar.

Kommt eine Einigung nicht zustande, ist eine generelle Regelung dieser Angelegenheiten im Betrieb nicht möglich. Der/Die ArbeitgeberIn kann jedoch sein/ihr Weisungsrecht ausüben bzw. entsprechende Einzelvereinbarungen mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen schließen. Freiwillige Betriebsvereinbarungen können gekündigt werden und entfalten nach Beendigung eine Nachwirkung.

Zu den freiwilligen Betriebsvereinbarungen zählen:

- » **Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen** (§ 97 Abs. 1 Z. 7 ArbVG)

Unter Werkwohnungen sind Wohnungen zu verstehen, über die der/die BetriebsinhaberIn (egal aus welchem Rechtstitel) Verfügungsberechtigt ist und die nur in Zusammenhang mit einem bestehenden oder früher bestehenden Arbeitsverhältnis

nis vergeben werden. Ob sie gegen ein geringes Entgelt vermietet oder unentgeltlich überlassen werden, spielt keine Rolle. Voraussetzung für das Zustandekommen einer normativen Betriebsvereinbarung in dieser Angelegenheit ist jedoch, dass dauernd mehr als 50 ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden.

Diese Betriebsvereinbarung soll die Vergabe von Werkwohnungen objektiv und nachvollziehbar machen und auch die Berücksichtigung sozialer Kriterien fördern. In der Praxis werden daher vor allem Richtlinien für die Vergabe geregelt (meist in Form eines Punktesystems). Meist werden auch Bestimmungen über die Art und Weise der Antragstellung (z. B. Inhalt des Antragformulars) sowie über die Vergabeentscheidung (z. B. Installierung einer Vergabekommission und deren Besetzung) in die Betriebsvereinbarung einbezogen.

» **Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen** (§ 97 Abs. 1 Z. 8 ArbVG)

Durch Betriebsvereinbarung kann der ArbeitnehmerInnenschutz betriebsspezifisch geregelt werden, um dadurch den Gesundheits- und Unfallschutz zu erhöhen. Dabei sind jedoch die übergeordneten Normen (z. B. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz sowie die entsprechenden ArbeitnehmerInnenschutzverordnungen) in jedem Fall zu beachten. Diese können durch Betriebsvereinbarung keinesfalls unterlaufen werden. Vielmehr sind lediglich ergänzende bzw. darüber hinausgehende Maßnahmen möglich.

» **Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung** (§ 97 Abs. 1 Z. 9 ArbVG)

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung können alle Maßnahmen sein, die das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen im Betrieb in geistiger und körperlicher Hinsicht fördern. Es kann sich dabei um die Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitsräume oder Arbeitsmittel in technischer oder organisatorischer Hinsicht handeln. So kann durch Betriebsvereinbarung die Ausstattung der Arbeitsräume mit Ventilatoren, Sonnenschutz oder Klimaanlage genauso geregelt werden wie z. B. die

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

Anordnung und bauliche Gestaltung der Arbeitsräume oder die Anschaffung der Arbeitsmittel nach gesundheitsschonenden Gesichtspunkten.

» **Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes** (§ 97 Abs. 1 Z. 10 ArbVG)

Zweck dieser Regelung ist, eine einheitliche und gerechte Urlaubsordnung zu schaffen. So kann das Verfahren zur Urlaubsinanspruchnahme (z. B. Art und Weise der Urlaubsanmeldung, Gründe für die Verweigerung des Urlaubswunsches) durch Betriebsvereinbarung mit genereller Wirkung festgelegt werden. Auch die Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte bei der Urlaubsvereinbarung (z. B. Vorrang von ArbeitnehmerInnen mit Kindern in den Ferien) kann vorgeschrieben werden. Keinesfalls ist jedoch durch Betriebsvereinbarung die Anordnung bestimmter Urlaubstermine (z. B. Betriebsurlaub) zulässig.

» **Entgeltfortzahlungsansprüche für die Zeit der Teilnahme an Betriebsversammlungen** (Fahrtkostenvergütungen; § 97 Abs. 1 Z. 11 ArbVG)

Die ArbeitnehmerInnen haben grundsätzlich Anspruch auf Arbeitsfreistellung zur Teilnahme an Betriebsversammlungen, sofern dies dem/der BetriebsinhaberIn unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist (§ 47 Abs. 1 ArbVG). Das bedeutet aber nicht automatisch, dass die entsprechende Zeit vom/von der ArbeitgeberIn auch bezahlt wird. Es ist daher durch Betriebsvereinbarung eine generelle Regelung betreffend Entgeltfortzahlung für die Zeit der Teilnahme an Betriebsversammlungen möglich. Meist wird der Anspruch zeitlich begrenzt (z. B. für zweimal acht Stunden pro Kalenderjahr) und die Berechnung der Entgeltfortzahlung (z. B. nach dem Lohnausfallprinzip) geregelt. Für den Fall, dass die Betriebsversammlung nicht am Dienort stattfindet, können auch Regelungen über den Ersatz der Fahrtkosten (z. B. Kilometergeld, Bahnkarten, Diäten) getroffen werden.

» **Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen** (§ 97 Abs. 1 Z. 12 ArbVG)

Unter Aufwandsentschädigung werden jene Bezugsteile der ArbeitnehmerInnen verstanden, die keinen Entgeltcharakter haben. So z. B. Kilometergeld, Diäten, Nächtigungsgebühren.

Bei einem auswärtigen Arbeitseinsatz (z. B. einer Dienstreise) ist es oft schwierig, die Höhe der konkreten Aufwendungen festzustellen (z. B. für Verpflegung oder die Abnutzung des Privat-Kfz). Da es auch keine unmittelbare Rechtsgrundlage für die Anwendung von Pauschalsätzen gibt (z. B. Kilometergeld), kann eine Betriebsvereinbarung in diesem Zusammenhang wichtige Klarstellungen treffen.

Eine Betriebsvereinbarung kann den Begriff der Dienstreise näher definieren (z. B. ab welcher Entfernung vom Dienst- bzw. Wohnort eine Dienstreise überhaupt vorliegt), kann Diätensätze nennen bzw. auf andere Rechtsquellen verweisen (z. B. für Auslandsdienstreisen auf die Reisegebührenordnung) und die Vergütung der Fahrtkosten regeln (z. B. Wahl des Verkehrsmittels, Pauschalabgeltung, Bahnkartenvorlage, Kilometergeld). In jedem Fall sind auch hier übergeordnete Normen (meist im Kollektivvertrag) zu beachten.

» **Mitwirkung bei vorübergehenden Verkürzungen bzw. Verlängerungen der Arbeitszeit** (§ 97 Abs. 1 Z. 13 ArbVG)

Vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit können durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Hinsichtlich der vorübergehenden Verlängerung der Arbeitszeit könnte die Betriebsvereinbarung etwa Formvorschriften betreffend die Anordnung von Überstunden enthalten. Auch eine Anordnung von Überstunden (jedoch nur innerhalb der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Grenzen) ist unmittelbar durch die Betriebsvereinbarung möglich. Umgekehrt ist es auch zulässig, die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung vorübergehend zu verkürzen. Soll mit der Arbeitszeitverkürzung aber auch eine Entgeltminderung verbunden sein, so ist eine entsprechende Vereinbarung der Sozialpartner gemäß § 37b Arbeitsmarktservicegesetz notwendig. Durch die Corona-Pandemie ist dieser BV-Tatbestand zu unvor-

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

hersehbarer Bedeutung im Sinne der Ermächtigung der Regelung der Corona-Kurzarbeit geworden.

» **Betriebliches Vorschlagswesen** (§ 97 Abs. 1 Z. 14 ArbVG)

ArbeitgeberInnen können aus der Innovationsbereitschaft und dem Wissen der ArbeitnehmerInnen großen Nutzen ziehen. Durch Betriebsvereinbarung können das Vorschlagswesen in geordnete Bahnen geleitet und die ArbeitnehmerInnen zur Initiative ermuntert werden.

Durch Betriebsvereinbarung wird häufig geregelt, wo und wie allfällige Verbesserungsvorschläge einzureichen sind (z. B. bei einem/einer eigens dafür installierten Beauftragten) und nach welchem Verfahren die Qualität des Vorschlags zu bewerten ist. Letztlich wird als Anreiz meist auch eine Honorierung der angenommenen Vorschläge in Aussicht gestellt. Die Betriebsvereinbarung sollte die entsprechenden Honorierungsrichtlinien enthalten und die Bemessung der Vergütung in nachvollziehbarer Form regeln.

» **Gewährung von Zuwendungen aus bestimmten betrieblichen Anlässen** (§ 97 Abs. 1 Z. 15 ArbVG)

Grundsätzlich können mangels ausdrücklicher Ermächtigung Entgeltregelungen nicht durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Eine Ausnahme stellt die Regelung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen dar. Elemente einer derartigen Betriebsvereinbarung können sein: die Aufzählung der Anlassfälle (z. B. Firmenjubiläum, Betriebszugehörigkeitsjubiläum), die Höhe der Zuwendung und eine allfällige Staffelung nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

» **Systeme der Gewinnbeteiligung** (§ 97 Abs. 1 Z. 16 ArbVG)

Immer häufiger werden ArbeitnehmerInnen am Unternehmensgewinn beteiligt, was nicht zuletzt auch eine motivationsfördernde Wirkung haben kann. Gleichzeitig ist die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Unternehmenserfolg aber für diese nicht unproblematisch. So geht ein fixer Einkommensbestandteil verloren, wenn der Gewinn ausbleibt, ohne dass der ArbeitnehmerInnenschaft (in den meisten Fällen) ausreichende Mitwirkungsrechte an der Wirtschaftsführung ein-

geräumt wurden. Gewinnbeteiligungsmodelle können somit durchaus zu einer einseitigen Risikoverlagerung zulasten der ArbeitnehmerInnen führen. Daher besteht die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung entsprechende Vorkehrungen zu schaffen. Durch die Novelle des ArbVG 2011 können nun unter dieser Betriebsvereinbarungsermächtigung auch die Bedingungen von leistungsbezogenen Prämien und Entgelten geregelt werden.

» **Sicherung der von ArbeitnehmerInnen eingebrachten Gegenstände** (§ 97 Abs. 1 Z. 17 ArbVG)

Der/Die ArbeitgeberIn hat grundsätzlich schon aufgrund seiner/ihrer Fürsorgepflicht dafür zu sorgen, dass die von den ArbeitnehmerInnen in den Betrieb mitgebrachten Gegenstände sicher verwahrt werden können. Diesbezügliche Bestimmungen enthält auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Eine betriebspezifische Ausformulierung dieser Verpflichtung kann durch Betriebsvereinbarung erfolgen. So können z. B. Regelungen über Anzahl, Aufstellungsort und Beschaffenheit der Verwahrungseinrichtungen (z. B. Spinde) getroffen werden.

» **Betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen** (§ 97 Abs. 1 Z. 18 ArbVG)

Dieser Regelungstatbestand bezieht sich auf jede Form der betrieblichen Pensions- und Ruhegeldleistungen (z. B. in Form einer direkten Leistungszusage des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin) mit Ausnahme der Pensionskassenversorgung.

Es können Regelungen über den begünstigten Personenkreis (z. B. ArbeitnehmerInnengruppen, Witwen, Waisen), den Erwerb von Anwartschaftszeiten (z. B. Anrechnung von Vordienstjahren), über den Fälligkeitszeitpunkt der Leistung sowie über die Höhe der Versorgungsleistung (z. B. Bemessungsgrundlage, Prozentsatz) getroffen werden.

» **Pensionskassenregelungen** (§ 97 Abs. 1 Z. 18a ArbVG)

Gemäß § 3 Abs. 1 Betriebspensionsgesetz kann die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse oder der Beitritt zu einer betrieblichen oder überbetrieblichen Pensionskasse nur nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung erfolgen. Eine Pen-

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

sionskassenversorgung ist daher ohne Zustimmung des Betriebsrates in Form einer Betriebsvereinbarung (z. B. aufgrund einer Einzelvereinbarung) nicht möglich. Der in § 3 Abs. 1 Betriebspensionsgesetz vorgeschriebene Mindestinhalt für die Betriebsvereinbarung wurde in § 97 Abs. 1 Z. 18a ArbVG übernommen. Es handelt sich somit um einen Tatbestand der notwendigen Mitbestimmung (im Sinne des § 96 ArbVG), der in den Katalog der freiwilligen Betriebsvereinbarungen übernommen wurde.

» **Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung** (§ 92 Abs. 1 Z. 18b)

Zu regeln sind die im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung entstehenden Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie z. B. Grundsätze und Prämienhöhe, die von den ArbeitnehmerInnen zu leisten sind, sowie Mitwirkungspflichten der Versicherten sowie die Beendigung des Versicherungsvertrages und die daraus resultierenden Rechtsfolgen. Diese Kollektivversicherungen waren vom Gesetzgeber als zusätzliche Altersvorsorge gedacht.

» **Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betrieblicher Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen** (§ 97 Abs. 1 Z. 19 ArbVG)

Während die Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung derartiger Einrichtungen der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegt, ist deren Errichtung grundsätzlich auch ohne Mitwirkung des Betriebsrates möglich, sofern nicht eine Einigung zwischen den Parteien erzielt und daher eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird. Gegenstand dieser freiwilligen Mitbestimmung ist neben der Errichtung auch die Auflösung derartiger Einrichtungen. Daher ist es sinnvoll, schon in der Betriebsvereinbarung, die die Errichtung regelt, auch allfällige Auflösungsgründe bzw. ein Auflösungsverfahren vorzusehen. Wird über die Auflösung nichts vereinbart bzw. widerspricht die Auflösung diesen Bestimmungen, kann der Betriebsrat die Auflösung der Einrichtung binnen vier Wochen bei Gericht anfechten (§ 94 Abs. 1 Z. 8 ArbVG).

» **Betriebliches Beschwerdewesen** (§ 97 Abs. 1 Z. 20 ArbVG)

Durch diese freiwillige Betriebsvereinbarung können nähere Regelungen über die Durchführung des Beschwerdewesens im Betrieb getroffen werden. Konflikte zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten bzw. zwischen ArbeitnehmerInnen untereinander lassen sich nie zur Gänze vermeiden. Durch ein geregeltes Beschwerdewesen kann die Konfliktaustragung jedoch in geordneten Bahnen ablaufen und eine Eskalation vermieden werden. Typischerweise wird der/die ArbeitgeberIn durch die Betriebsvereinbarung verpflichtet, sich mit der Beschwerde auseinanderzusetzen und Gespräche (meist unter Beiziehung des Betriebsrates) betreffend die Abstellung allfälliger Missstände zu führen. Häufig wird auch eine Beschwerdekommision zur Prüfung allfälliger Beschwerden ins Leben gerufen.

» **Rechtsstellung der ArbeitnehmerInnen bei Krankheit und Unfall** (§ 97 Abs. 1 Z. 21 ArbVG)

Durch Gesetz (z. B. § 8 Angestelltengesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz) bzw. Kollektivvertrag ist die Rechtsstellung der ArbeitnehmerInnen bei Krankheit oder Unfall (z. B. Höhe und Dauer der Entgeltfortzahlung) weitgehend geregelt. Durch Betriebsvereinbarung kann unter Berücksichtigung dieser zwingenden Normen die Rechtsstellung der ArbeitnehmerInnen verbessert werden. So könnte beispielsweise die Dauer der Entgeltfortzahlung verlängert oder die Wartefrist gemäß § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz für Arbeiter (14 Tage) aufgehoben werden.

» **Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen** (§ 97 Abs. 1 Z. 22 ArbVG)

In den meisten Fällen sind die Kündigungsfristen und Kündigungstermine für Arbeitsverhältnisse durch Gesetz oder Kollektivvertrag zwingend geregelt. Durch Betriebsvereinbarung kann die rechtliche Stellung der ArbeitnehmerInnen gegenüber dieser zwingenden Rechtslage nur verbessert werden. Das bedeutet, dass z. B. die Kündigungsfrist des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin durch Betriebsvereinbarung verlängert, nicht aber verkürzt werden kann. Das Gleiche gilt für die Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Da auch die Entlas-

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

sungs- und Austrittsgründe im Wesentlichen gesetzlich geregelt sind, kann z. B. die Entlassungsbefugnis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin durch Betriebsvereinbarung nur eingeschränkt, nicht aber ausgedehnt werden. Daher ist die Vereinbarung zusätzlicher Entlassungsgründe unzulässig. Die gesetzlichen Entlassungsgründe können aber konkretisiert werden. Der gänzliche Ausschluss des Entlassungsrechts kann aber nicht zulässig vereinbart werden.

- » **Anwendung eines bestimmten Kollektivvertrages bei mehrfacher Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin** (§ 97 Abs. 1 Z. 23 ArbVG)

Wenn ein/e ArbeitgeberIn mehrere Gewerbeberechtigungen hat, ist er/sie dadurch in der Regel auch mehrfach kollektivvertragszugehörig. Auf ein und dasselbe Arbeitsverhältnis kann aber immer nur ein Kollektivvertrag angewendet werden (Grundsatz der Kollektivvertragseinheit). Zur Bestimmung des anzuwendenden Kollektivvertrages enthält § 9 ArbVG Regelungen. In Mischbetrieben, in denen eine organisatorische Abgrenzung der Betriebsabteilungen nicht vorliegt, kommt grundsätzlich jener Kollektivvertrag zur Anwendung, der für den Betriebsbereich gilt, dem die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung zukommt. Manchmal ist es unklar, welcher Betriebsbereich (z. B. Handel oder Gewerbe) die größere wirtschaftliche Bedeutung hat und welcher Kollektivvertrag (Handel oder Gewerbe) daher betriebseinheitlich anzuwenden ist. Durch Betriebsvereinbarung kann über die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eine Klarstellung getroffen und festgelegt werden, welcher Kollektivvertrag nun anzuwenden ist.

- » **Festlegung des Beginns und der Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches im Sinne des § 62b ArbVG** (§ 97 Abs. 1 Z. 23a ArbVG)

Wenn Betriebsteile rechtlich verselbständigt werden, bleibt der bisherige Betriebsrat gemäß § 62b Abs. 1 ArbVG für einen bestimmten Zeitraum weiterhin für die Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen auch für den abgespaltenen Betriebsteil zuständig. Die Zuständigkeitsdauer erstreckt sich bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesem Teil, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten bis nach der organisatorischen Verselbständigung. Dies gilt nicht, wenn im abge-

spaltenen Betriebsteil kein Betriebsrat zu errichten ist (z. B. weil weniger als fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind).

Da sich Ausgliederungen häufig über einen längeren Zeitraum erstrecken und der konkrete Zeitpunkt der Verselbständigung (also der Beginn der Vier-Monats-Frist) strittig sein kann, besteht die Möglichkeit, den Beginn der Frist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Diese Frist über die Beibehaltung der vorübergehenden Zuständigkeit des Betriebsrats kann durch Betriebsvereinbarung auch über die Dauer von vier Monaten hinaus, allenfalls bis zum Ablauf der Funktionsperiode des Betriebsrats, verlängert werden.

» **Maßnahmen im Sinne der §§ 96 Abs. 1 und 96a Abs. 1 ArbVG** (§ 97 Abs. 1 Z. 24 ArbVG)

Durch diese Bestimmung wird klargestellt, dass die Mitbestimmung der Belegschaft in den Angelegenheiten der §§ 96 Abs. 1 (zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarung) und 96a Abs. 1 ArbVG (ersetzbare Betriebsvereinbarung) in Form einer Betriebsvereinbarung erfolgen soll.

» **Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der ArbeitnehmerInnen** (§ 97 Abs. 1 Z. 25 ArbVG)

Zweck derartiger Betriebsvereinbarungen ist es, normative Regelungen zum Abbau der noch immer bestehenden Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben zu schaffen und auch die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben zu stärken. So könnte sich der/die ArbeitgeberIn dazu verpflichten, den Frauenanteil in bestimmten Positionen dadurch zu erhöhen, dass die Bewerbung von Frauen besonders gefördert und sie bei der Stellenbesetzung (sofern gleich qualifiziert wie Männer) bevorzugt behandelt werden. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eignen sich besonders familienfreundliche Arbeitszeiten und ist allenfalls die Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen möglich.

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des ArbVG

- » **Festlegung von Rahmenbedingungen für die in § 47 Abs. 3 BMSVG vorgesehene Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach BMSVG** (§ 97 Abs. 1 Z. 26 ArbVG)

Zweck ist, einheitliche Richtlinien und Vorgangsweisen bei dem Übertritt in die Abfertigung neu (Einfrieren bzw. Übertragung der Altanwartschaften) zu statuieren, und so den individuellen Verhandlungsdruck auf einzelne ArbeitnehmerInnen zu mindern bzw. zu verhindern.

- » **Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice** (§ 97 Abs 1 Z 27 ArbVG)

Im Zuge der erstmaligen grundlegenden Regelung von Homeoffice im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, aber ohne auf diese zeitlich beschränkt zu sein, wurde ein neuer freiwilliger Betriebsvereinbarungstatbestand eingeführt, der die weiteren Rahmenbedingungen regeln soll. Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren private Nutzung, das Rückkehrrecht vom Homeoffice und Regelungen zum (pauschalen) Kostenersatz.

Unberührt bleibt eine allfällige Betriebsvereinbarung gemäß § 96 bzw. § 96a ArbVG oder § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG. Auch im Zusammenhang mit Homeoffice ist für Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich. Wird durch Homeoffice ein System zur automationsunterstützten Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers iSd § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG eingeführt, so bedarf dies der ersetzbaren Zustimmung des Betriebsrates.

Da Homeoffice zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu vereinbaren ist, kann die Betriebsvereinbarung über Homeoffice nur die zu regelnden Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene festlegen und lediglich somit eine Grundlage für die Einzelvereinbarung gemäß § 2h AVRAG bilden. Die Betriebsvereinbarung kann also Homeoffice nicht „verordnen“. Bereits abgeschlossene Betriebsvereinbarungen, die sich auf bisherige Tatbestände des ArbVG beziehen, werden durch die nunmehrige Änderung nicht berührt.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Andere Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen auf Grundlage anderer Gesetze

Neben dem ArbVG finden sich auch in anderen Gesetzen Grundlagen für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Es handelt sich dabei in aller Regel um die Kompetenz zum Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen. So z. B. im

» **Entgeltfortzahlungsgesetz/Angestelltengesetz ab 1. 7. 2018**

Gemäß § 2 Abs. 8 Entgeltfortzahlungsgesetz/§ 8 Abs. 9 AngG ab 1. 7. 2018 kann für Arbeiter im Sinne des § 97 Abs. 1 Z. 21 ArbVG der Anspruchszeitraum für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt werden. In diesem Zusammenhang sind auch weitere Regelungen möglich (z. B. Aliquotierung der Anspruchsdauer bei Eintritt des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin während des Kalenderjahres).

» **Urlaubsgesetz**

Gemäß § 2 Abs. 4 Urlaubsgesetz kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung das Urlaubsjahr vom Arbeitsjahr auf einen anderen Jahreszeitraum (z. B. Kalenderjahr) umgestellt werden. Auch in diesem Fall sind zusätzliche Regelungsinhalte möglich (z. B. Aliquotierung des Urlaubsanspruches im Rumpfurlaubsjahr, wenn die Wartezeit von sechs Monaten nicht erfüllt wurde).

» **Betriebspensionsgesetz**

Mit dem Inkrafttreten des Betriebspensionsgesetzes 1990 wurde eine Sonderregelung für die Pensionskassenversorgung getroffen. Gemäß § 3 Abs. 1 Betriebspensionsgesetz ist seither die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse oder der Beitritt zu einer betrieblichen oder überbetrieblichen Pensionskasse nur mehr nach Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung möglich. Pensionskassen-Betriebsvereinbarungen stellen daher einen Fall der notwendigen Mitbestimmung im Sinne des § 96 ArbVG dar. Andere Pensionsleistungen (z. B. aufgrund einer direkten Leistungszusage des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin) können entweder auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder aufgrund individueller Vereinbarungen erfolgen.

§ 3 Abs. 1 Betriebspensionsgesetz schreibt den Mindestinhalt einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung vor (z. B. betreffend die Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse sowie nähere Bestimmungen über das Leistungsrecht).

» **Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz**

Das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG), in Kraft getreten am 1. 7. 1993, regelt nicht nur die arbeitsrechtlichen Konsequenzen eines Betriebsüberganges, sondern enthält auch arbeitszeitrechtliche Bestimmungen. So sieht z. B. § 13 AVRAG vor, dass die Bedingungen für das Solidaritätsprämienmodell (das ist die Herabsetzung der Normalarbeitszeit bei gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften) durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden können, sofern der Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder ein solcher nicht zur Anwendung kommt.

» **Arbeitszeitgesetz**

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) enthält eine Reihe von Bestimmungen, auf deren Grundlage Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können.

Es sind dabei insbesondere drei Kompetenzkategorien zu unterscheiden. In bestimmten Angelegenheiten besteht generell die Möglichkeit zur Regelung durch Betriebsvereinbarung. So kann z. B. durch Betriebsvereinbarung Gleitzeit eingeführt (§ 4b AZG) oder die tägliche Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen der Woche ausgedehnt werden, wenn es dadurch zu einer Verlängerung der wöchentlichen Ruhezeit kommt (§ 4 Abs. 1 AZG). Zum Teil ist die gesetzliche Befugnis zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen nur auf jene Fälle beschränkt, in denen kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, weil eine kollektivvertragsfähige Körperschaft nicht besteht. Andere Normen wiederum erlauben es den Kollektivvertragsparteien, die Betriebsvereinbarung zur Regelung einer bestimmten Angelegenheit zu ermächtigen. So kann z. B. die Betriebsvereinbarung zulassen, dass die Normalarbeitszeit innerhalb eines bestimmten Durchrechnungszeitraumes anders verteilt wird, wenn sie vom Kollektivvertrag dazu ermächtigt wurde (§ 4 Abs. 6 AZG).

Andere Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen auf kollektivvertraglicher Grundlage

Auch der Kollektivvertrag kann die Betriebsvereinbarung zur Regelung bestimmter Angelegenheiten ermächtigen (§ 29 ArbVG). Nach dem Wortlaut des ArbVG sind die Kollektivvertragsparteien dabei an keine Beschränkungen gebunden. Eine Weitergabe der Rechtssetzungsbefugnis ist aber nur in jenen Angelegenheiten möglich, die gemäß § 2 Abs. 2 ArbVG überhaupt kollektivvertraglich geregelt werden können. Es handelt sich dabei also insbesondere um Vereinbarungen, die die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen regeln. Wie das Gesetz muss aber auch der Kollektivvertrag die der Betriebsvereinbarung vorbehaltenen Angelegenheiten ausdrücklich und konkret bezeichnen.

In der Praxis werden häufig arbeitszeitliche Befugnisse von der kollektivvertraglichen auf die betriebliche Ebene verlagert. Es finden sich aber z. B. auch Befugnisse im Bereich des Entgeltes und des Aufwandsersatzes. Zum Teil wird die Betriebsvereinbarung ermächtigt, innerhalb der kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen ergänzende bzw. spezielle Regelungen zu treffen. Die Kollektivvertragsparteien können aber auch Bestimmungen dispositiver (abdingbarer) Natur treffen und die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigen, die entsprechende Angelegenheit abweichend zu regeln.

„Freie“ Betriebsvereinbarungen

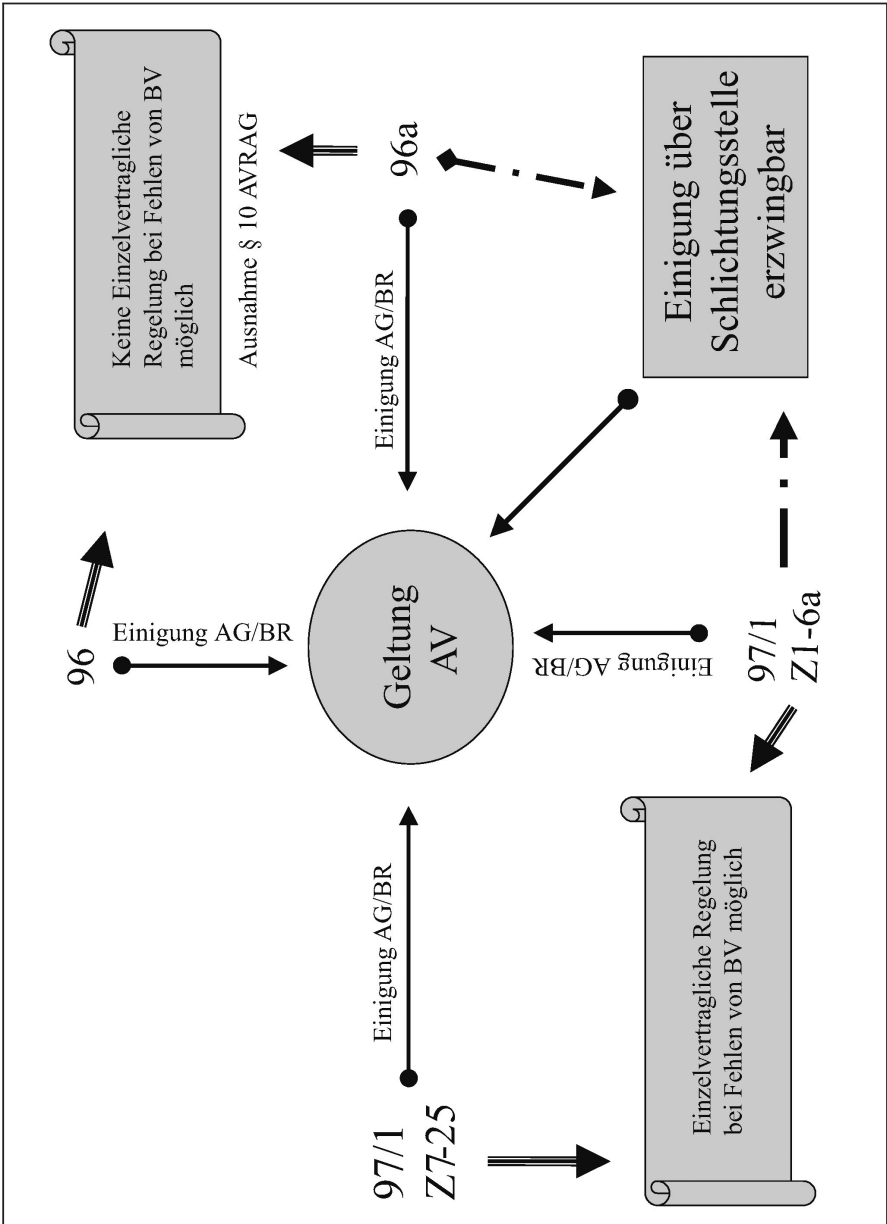
Unter „freien“ Betriebsvereinbarungen werden üblicherweise jene Vereinbarungen zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat verstanden, die weder durch Gesetz noch durch Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten sind. Derartige Vereinbarungen ohne ausreichende Rechtsgrundlage beziehen sich häufig auf die Regelung von Entgeltansprüchen der ArbeitnehmerInnen (z. B. Zulagen, Remunerationen).

Da diese „freien“ Betriebsvereinbarungen außerhalb des gesetzlich geregelten Rahmens des Arbeitsverfassungsgesetzes (§§ 29 ff. ArbVG) abgeschlossen werden, ist es unbestritten, dass sie nicht die besonderen Rechtswirkun-

gen der gesetzlichen Betriebsvereinbarungen (z. B. Normwirkung, Unabdingbarkeit, Nachwirkung) entfalten.

- » Sie sind aber auch nicht völlig nichtig. Die Rechtsfolgen dieser Vereinbarungen richten sich vielmehr nach den allgemeinen rechtlichen Regeln. Das bedeutet, dass der Inhalt von freien Betriebsvereinbarungen, sofern er dem/der ArbeitnehmerIn bekannt gegeben oder zumindest von ihm/ihr beachtet wird, die Grundlage für eine einzelvertragliche Ergänzung des Arbeitsvertrages werden kann. „Freie“ Betriebsvereinbarungen werden daher auch als „Vertragsschablone“ bezeichnet.
- » Da ihr Inhalt zum Bestandteil der Einzelarbeitsverträge wird, können sie auch nicht einseitig (durch BetriebsinhaberIn oder Betriebsrat) geändert, aufgehoben oder gekündigt werden. Ihre Rechtswirkungen enden erst, wenn der/die BetriebsinhaberIn mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen eine entsprechende Vereinbarung darüber schließt. Ist Inhalt dieser freien Betriebsvereinbarung jedoch ein Widerrufsvorbehalt oder ist sie nur für einen befristeten Zeitraum vereinbart, so wird auch diese Klausel zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge, da der/die ArbeitnehmerIn auch ungünstige Vertragsbedingungen gegen sich gelten lassen muss.

Folien, Grafiken



Nachwirkung

AV



BV gem. 97/1 Z 7-25



Kündigung der BV



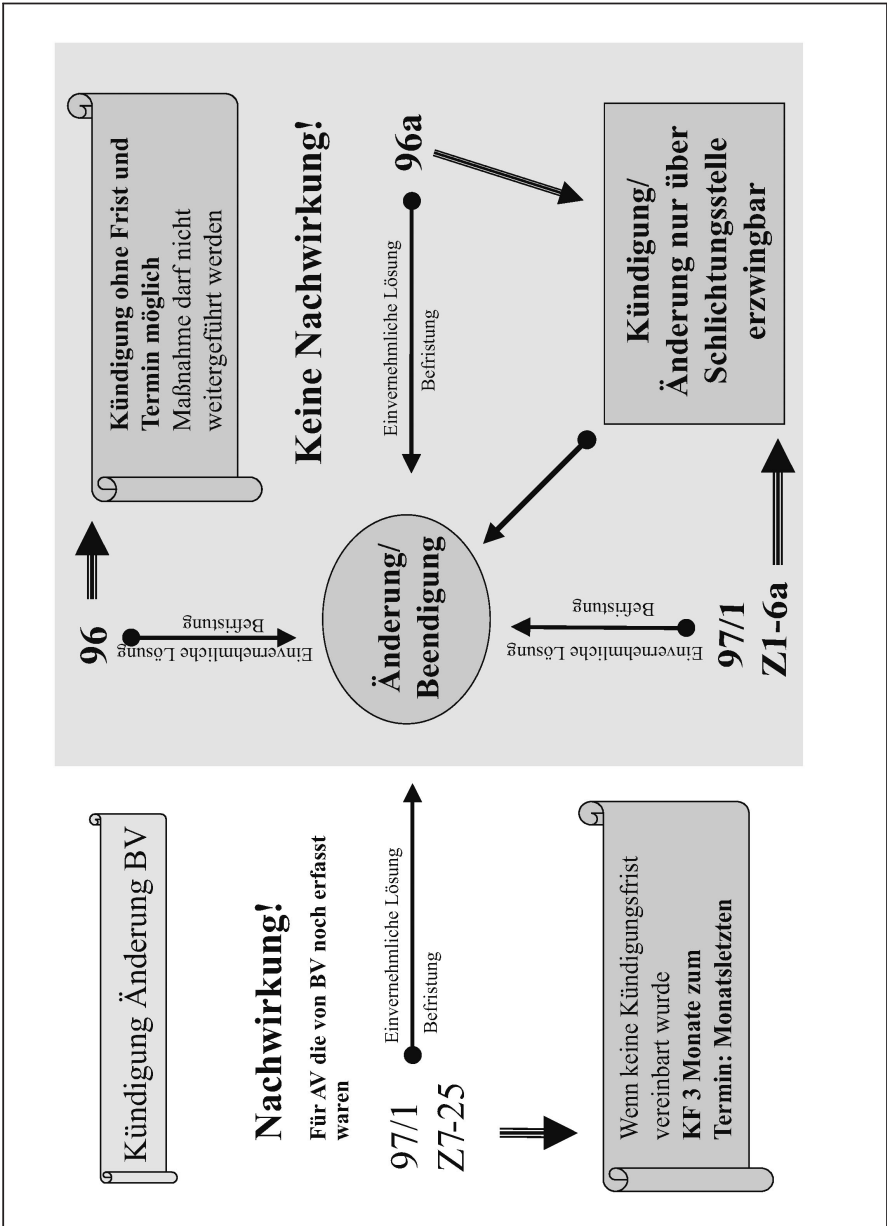
AV



Regelung der BV
gilt für diese AV
weiter

Regelung der BV
gilt für diese AV
nicht

Folien, Grafiken



Freiwillige BV

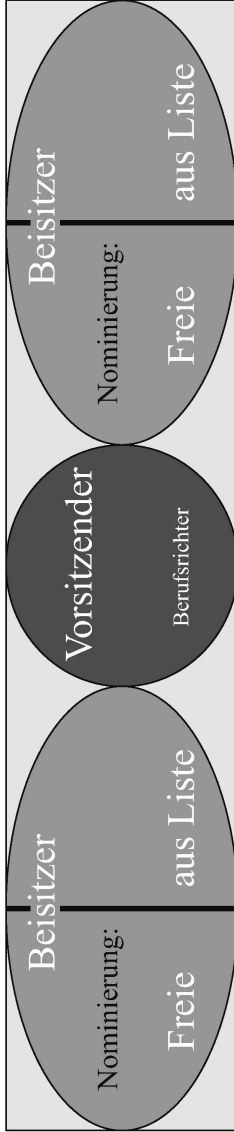
Keine Grundlage im ArbVG

Daher keine Geltung als Betriebsvereinbarung

Geltung als beigelegte **Vertragsschablone** bei Arbeitsvertragsabschluss

Geltung nach Vertragsrecht

Schlichtungsstelle

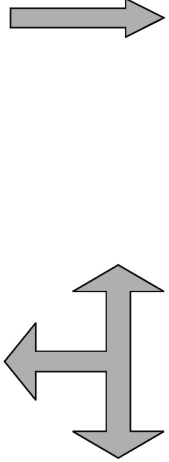


Erfolgt durch BR

Laienrichter sollte aus dem betroffenen Betrieb sein und **muss** aus Liste ausgesucht werden.

Erfolgt durch AG

Laienrichter sollte aus dem betroffenen Betrieb sein und **muss** aus Liste ausgesucht werden.



durch Einigung der Streitparteien oder Ersatzbestellung durch Gerichtshofpräsidenten.

Zum Autor

Wolfgang Kozak, Rechtsexperte in der Bereichsleitung Beratung der Arbeiterkammer Wien; zahlreiche Publikationen

