

# Die Betriebsvereinbarung

# Betriebsvereinbarungen

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

- **Kompetenzabgrenzung (§ 113 ArbVG)**
- **Kompetenzübertragung (§ 114 ArbVG)**

# Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen müssen **kundgemacht** werden – sie sind entweder im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle AN zugänglicher Stelle anzuschlagen (§ 30 Abs 1 ArbVG).

Außerdem sind Betriebsvereinbarungen von dem/der Betriebsinhaber/in den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der AG und AN zu übermitteln (**Hinterlegung**).

# Rechtswirkungen

Man unterscheidet

- den **schuldrechtlichen Teil** und
- den **normativen Teil**

einer Betriebsvereinbarung.

Betriebsvereinbarungen schaffen im Wesentlichen

- **Inhaltsnormen,**
- **Betriebsnormen oder**
- **basieren auf Zulassungsnormen (zB AZG).**

# Geltung

- **Der Betriebsrat kann Betriebsvereinbarungen nur für von ihm vertretene aktive AN abschließen bzw abändern.**
- **Der **Geltungsbereich** ist in der BV festzulegen (für alle AN oder für bestimmte AN-Gruppen).**
- **Auch die **Geltungsdauer** ist in der BV festzulegen.  
(§ 30 Abs 2 ArbVG regelt, dass eine BV mangels anderer Vereinbarung mit dem Tag wirksam wird, der dem Tag der Unterzeichnung folgt.)**

**Wie eine BV aufgelöst bzw abgeändert werden kann, bestimmt sich nach deren Art.**

**Kündbare BVs sind gemäß § 32 ArbVG mangels anderer Vereinbarung unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Monatsletzten kündbar.**

# Stufenbau der Rechtsordnung



**Verfassung, EU-Recht**

**Zwingendes Gesetz**

**Kollektivvertrag**

**Betriebsvereinbarung**

**Arbeitsvertrag**

**Nachgiebiges Gesetz**

**Weisungen**

# Arten

- **Notwendige BV** (§ 96 ArbVG – Zustimmungspflichtige Maßnahme)
- **Notwendige, erzwingbare BV** (§ 96 a ArbVG – Ersetzbare Zustimmung)
- **Erzwingbare BV** (§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6 a ArbVG)
- **Freiwillige BV** (§ 97 Abs 1 Z 7 bis 26 ArbVG)
  
- **Freie „BV“**

Die sog. freie „Betriebsvereinbarung“ ist keine normativ wirksame Betriebsvereinbarung.

# Wirkung

- **Normwirkung:** Die BV wirkt unmittelbar verbindlich für alle von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse.
- **Unabdingbarkeit:** Inhalte der BV können mit Einzelvertrag weder verschlechtert noch gänzlich aufgehoben werden (**Günstigkeitsprinzip:** In Einzelverträgen können allerdings für die AN günstigere Regelungen als jene, die in der BV enthalten sind, getroffen werden).



# Wirkung

- **Nachwirkung: Nur bei Kündigung einer freiwilligen BV bleibt der normative Teil für Arbeitsverhältnisse, die vor ihrem Erlöschen von ihr erfasst waren, so lange aufrecht, bis**
  - eine neue BV gilt oder
  - eine anders lautende Einzelvereinbarung mit den AN geschlossen wurde.

# Notwendige BV

## § 96 ArbVG

Ohne Zustimmung des Betriebsrates kann die Maßnahme nicht gesetzt werden (insb nicht durch Einzelvertrag oder Weisung). **VETO-Recht!**

Die **Zustimmung** des Betriebsrates ist **nicht ersetzbar**.

Die BV kann von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung von Fristen/Terminen **gekündigt** werden (es sei denn, es wäre anders vereinbart – **VORSICHT!**).

Die Kündigung entfaltet **keine Nachwirkung** (d.h., die Maßnahme ist ab sofort unzulässig).

# Notwendige BV

## § 96 ArbVG - Überblick

- **§ 96 Abs 1 Z 1: Betriebliche Disziplinarordnung**
- **§ 96 Abs 1 Z 2: Personalfragebögen**
- **§ 96 Abs 1 Z 3: Kontrollmaßnahmen**
- **§ 96 Abs 1 Z 4: Akkordlöhne, akkordähnliche Prämien und Entgelte, u.a., die auf bestimmten Entgeltfindungsmethoden beruhen**

# Disziplinarordnung

- Einführung einer betrieblichen **Disziplinarordnung**

**Generell-abstrakte Regelung für die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen!**

**Disziplinarmaßnahmen** können nur verhängt werden, wenn die Verhängung

- im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist,
- vom Betriebsrat oder einer mit dessen Zustimmung eingerichteten Stelle (Kommission) im Einzelfall zustimmend behandelt wurde,
- individualarbeitsrechtlich zulässig ist und nicht gegen zwingendes Gesetzesrecht verstößt.

# Disziplinarordnung

- Einführung einer betrieblichen **Disziplinarordnung**

Was ist eine **Disziplinarmaßnahme**?  
(Der Begriff findet sich in § 102 ArbVG)

**Definition: Maßnahmen des AG zur Wahrung/Wiederherstellung der betrieblichen Ordnung, mit denen dem AN ein Nachteil zugefügt oder zumindest angedroht wird (Sanktionscharakter).**

**Kündigung und Entlassung sind keine Disziplinarmaßnahmen iSd § 102 ArbVG.**

# Personalfragebögen

## ➤ Einführung von **Personalfragebögen** (**Qualifizierter Fragebogen**)

**Einschränkung: Sofern diese nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des AN enthalten! (**schlichter Fragebogen**)**

**Gleichermaßen unter diese Bestimmung fallen die Einführung und die Weiterverwendung solcher Bögen.**

**OGH verlangt: AG verschafft sich **Information über persönliche Umstände/Meinungen eines einzelnen AN, an deren Geheimhaltung der AN ein Interesse haben könnte.****

# Personalfragebögen

## ➤ Einführung von **Personalfragebögen**

**Auch Qualifikationsblätter, Testbögen, usw können unter diese Bestimmung fallen.**

**ACHTUNG: Auch die Betriebsvereinbarung kann sittenwidrige oder die Grundfreiheiten missachtende Fragen nicht zulassen (kein Eingriff in die Intimsphäre der AN möglich).**

**Ausnahme: Sicherheitsüberprüfung gemäß SicherheitspolizeiG, wenn der/die AN/Stellenwerber/in zugestimmt hat UND Geheimnisträger/in im Unternehmen ist/sein wird.**

# Kontrollmaßnahmen

- Einführung von **Kontrollmaßnahmen** und **technischen Systemen**, sofern diese Maßnahmen/Systeme die **Menschenwürde berühren**

**Nicht nur die Einführung, auch die Verwendung ist gemeint.**

**Eine Verletzung der Menschenwürde bzw ein Eingriff in verfassungsmäßig gewährleistete Grundrechte der AN ist auch durch Betriebsvereinbarung nicht möglich.**

**Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, die Maßnahme/das System so zu entschärfen, dass die Menschenwürde nicht länger berührt ist.**



# Kontrollmaßnahmen

- Einführung von **Kontrollmaßnahmen** und **technischen Systemen**, sofern diese Maßnahmen/Systeme die **Menschenwürde berühren**

Zu den Begriffen:

**Kontrollmaßnahme:** Alle zur Überwachung geeigneten Verhaltensweisen und technischen Vorkehrungen. Es genügt die objektive Eignung zur Kontrolle.

**Kontrollgegenstand:** Sowohl rein dienstliches als auch privates Verhalten der AN

Bei der Abwägung, ob die **Menschenwürde berührt** ist, kommt es auf die **Kontrolldichte** an.

# **fall I - Telefonanlage**

**OGH 13.6.2002, 8 ObA 288/01p**

## **Sachverhalt:**

**Ein AG hat aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen, die v.a. in der erhofften Kostenreduktion und der Kostenstellenzuordnung bestanden, ein neues Telefonsystem in Betrieb genommen.**

**Aufgezeichnet werden kann**

- bei abgehenden Telefonaten die Nebenstellenummer,**
- die gewählte Rufnummer,**
- das Datum, die Uhrzeit, die Dauer des Gesprächs,**
- die Zahl der Impulse und**
- der Gebührenbetrag**

**Der/die Benutzer/in kann durch das Betätigen einer Taste die Registrierung der angewählten Teilnehmernummer unterbinden und dadurch das Gespräch als Privatgespräch kennzeichnen.**

# fall I - Telefonanlage

OGH 13.6.2002, 8 ObA 288/01p

## Der OGH dazu:

- Das Telefonkontrollsystem mit Nebenstellenerfassung **berührt** selbst dann die **Menschenwürde**, wenn durch Betätigen einer Taste am Telefonapparat hinsichtlich der dann besonders gekennzeichneten Gespräche die Endziffern der Rufnummer im System unterdrückt werden.
- Automationsunterstützte Telefonregistrieranlagen sind - soweit sie personenbezogene Daten erfassen - niemals zustimmungsfrei.

# **fall 2 - fingerscan**

**OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d**

## **Sachverhalt:**

**In einem Bezirkskrankenhaus, in dem rund 430 AN beschäftigt sind, kommen seit März 2006 für die Erfassung der Kommens- und Gehenszeiten „Fingerscanner“ zum Einsatz.**

**Es liegt weder die Zustimmung der einzelnen AN noch des BR vor.**

**Der BR verlangt – mittels einstweiliger Verfügung - die Unterlassung dieser Form der Zeiterfassung und die Umstellung auf ein anderes System, zB mit Magnetkarten.**

# Fall 2 - Fingerscan

OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d

## ➤ Der OGH dazu:

- Nicht nur neu eingeführte, sondern **auch bereits bestehende Kontrollmaßnahmen**, die die Menschenwürde berühren, müssen **durch BV gedeckt** sein.
- Unter „**Biometrie**“ wird die Wissenschaft von der maschinellen Erkennung biologischer Merkmale zwecks Authentifizierung verstanden.
- Für „**biometrische Daten**“ gilt der Bedarf nach Schutz der Individualität in besonderer Weise.

# **Fall 2 - Fingerscan**

**OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d**

## **OGH:**

- **Allein in der Erfassung der Arbeitszeit kann noch keine Beeinträchtigung der in den Betrieb eingebrachten Persönlichkeit der AN erblickt werden. Die bloße **Anwesenheitskontrolle** ist **nicht** nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG **zustimmungspflichtig**.**
- **Die Fürsorgepflicht des AG verlangt aber, **das** für die AN **schonendste** – noch zum Ziel führende - **Kontrollmittel** zu wählen.**

# fall 2 - fingerscan

OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d

## OGH:

- Die **biometrische Vermessung** der AN in Relation zum angestrebten, vergleichsweise trivialen Ziel (Feststellung der Kommens- und Gehenszeiten der AN) erreicht eine **Intensität**, die zufolge Berührung der Menschenwürde **zustimmungspflichtig** ist.
- Die **Kontrolleinrichtung** ist daher **rechtswidrig** und unzulässig. Ihr weiterer Einsatz wird bis zum Prozessende durch einstweilige Verfügung untersagt.

# leistungsbezogene Entgelte

- **Einführung und Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkordähnlichen Prämien und Entgelten**

## **Einschränkungen:**

- **Sofern nicht in Kollektivvertrag oder Satzung geregelt;**
- **Sofern nicht Heimarbeitsentgelte;**
- **Sofern die Entgelte auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen.**

**Erfasst sind auch die maßgeblichen Grundsätze für Ermittlung und Berechnung dieser Löhne/Entgelte.**



# Was tun mit Zielvereinbarungen?

Zumeist sehr **komplexe Systeme**, in denen sich das leistungs-/erfolgsbezogene Entgelt zusammensetzt aus:

- **Zielvorgaben und Zielerreichung**
- **Beurteilung/Bewertung der Mitarbeiter/innen**
- **Wirtschaftlicher Erfolg**

# Was tun mit Zielvereinbarungen?

**Betriebsvereinbarungen sind erforderlich, um**

- **solche Systeme mit größtmöglicher Transparenz auszustatten,**
- **Missbrauch zu verhindern,**
- **Arbeitnehmer/innen vor Selbstausbeutung zu schützen (Gesundheit!)**

**Daher wäre es wichtig, Zielvereinbarungen auch weiterhin unter § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG subsumieren zu können!**

# Was tun mit Zielvereinbarungen?

Das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates soll jene **Leistungslohnmodelle** erfassen, die auf einer **Beurteilung der Leistung** beruhen.

**Anknüpfungspunkte:**

- **Akkordähnliche Prämien und Entgelte**
- **Ähnliche Entgeltfindungsmethoden**
- **Gesundheitliche Aspekte/Gesundheitsschutz**

# Akkordähnlich

**Bisher gab es keine allzu große Auseinandersetzung mit diesem Begriff!**

**Akkordähnliche Prämien und Entgelte sind in erster Linie **mengenmäßig** nach einem Leistungsergebnis bewertende Lohnsysteme.  
(zB Zuschlag pro Quadratmeter verlegter Fliesen)**

**Aber wie weit kann „akkordähnlich“ ausgelegt werden?  
**Zielvorgaben/Zielerreichung** sind auch oft **quantitativ** bewertbar.**

# Akkordähnlich

In den Erläuterungen zur Novelle wird die Einschränkung auf akkordähnliche Prämien und Entgelte wie folgt erklärt:

*Dies ist damit zu begründen, dass dem **Aspekt des Gesundheitsschutzes**, aus dem die Unterstellung der Einführung von Akkordlöhnen unter die zwingende Mitbestimmung geboten erscheint, **durch die Verwendung des Begriffes „akkordähnlich“ ... ausreichend Rechnung getragen wird.***

# Akkordähnlich

**Das wirft ff Frage auf:**

- **Meint der Gesetzgeber, dass nur bei mengenmäßiger Bewertung der Leistung die Gesundheit gefährdet ist**

**ODER**

- **will der Gesetzgeber den Begriff „akkordähnlich“ in § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG weit ausgelegt wissen?**

# Ähnliche Entgeltfindungsmethoden

**Arbeits-/Persönlichkeitsbewertungsverfahren sind aus § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG herausgefallen.**

**Was bedeutet das für die Bewertung der Frage, ob komplexe Zielvorgabesysteme **ähnliche Entgeltfindungsmethoden** iSd ArbVG sind?**

**Die Bewertungsverfahren müssen jedenfalls **objektiv nachvollziehbar** sein.**

# Gesundheitsschutz

**Komplexe Zielvereinbarungssysteme sind durch oft nur schwer erreichbare Ziele charakterisiert. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es einer überdurchschnittlichen Kraftanstrengung (viele ÜStd, etc.).**

**Man spricht idZ auch vom „Hamster im Rad“.  
Nicht umsonst sind stressbedingte Erkrankungen bis hin zum Burn-Out im Steigen begriffen.**

**Der Gesetzgeber wollte gesundheitsschädliche Systeme durch § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG geschützt wissen (s. Erläuterungen zur Novelle).**



# Notwendige erzwingbare BV

## § 96 a ArbVG:

**Ohne Zustimmung des Betriebsrates kann die Maßnahme nicht gesetzt werden (insb nicht durch Einzelvertrag oder Weisung).**

**Die Zustimmung des Betriebsrates ist allerdings durch die Schlichtungsstelle ersetzbar.**

**Die BV kann nicht gekündigt werden.**

**Eine einseitige Aufhebung/Änderung ist nur über die Schlichtungsstelle möglich.**

# Exkurs: Schlichtungsstelle

- **Bei Scheitern von BV-Verhandlungen anzurufen**
- **Betrifft BVs nach § 96a sowie § 97 Abs 1 Z 1-6a**
- **Wird beim Präsidenten des ASG beantragt, und muss eingerichtet werden**
- **Der/die Richter/in kann gewählt werden, 4 Beisitzer/innen (2 AG/2 AN), aus Betrieb und Beisitzer/innen-Liste**

# Notwendige erzwingbare BV

## § 96 a ArbVG - Überblick

- **§ 96 a Abs 1 Z 1: Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten**
- **§ 96 a Abs 1 Z 2: Mitarbeiter/innen-Beurteilung**

# Personaldatenysteme

- **Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des AN**
  - mit „**System**“ ist eine Einheit maschineller Einrichtungen (Hardware) mit bestimmten Programmen (Software) gemeint
  - „**automationsunterstützt**“: zB schon die Verwendung einer Excel-Datei ausreichend
  - „**personenbezogen**“: sofern Identität bestimmt oder bestimmbar ist

**Sofern diese Daten über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und zu fachlichen Voraussetzungen hinausgehen.**

# Personaldatenysteme

Zu den „**schlichten**“ **AN-Daten** zählen also allgemeine Angaben zur Person und fachlichen Verwendung:

- **Name, Familienstand, Geburtsdatum, Schulabschluss, berufliche Qualifikationen, zuletzt ausgeübte Tätigkeit, ...**
- Die **ERMITTLUNG** „schlichter“ AN-Daten unterliegt **NICHT** der Zustimmungspflicht des Betriebsrats!
- Deren **VERARBEITUNG/ÜBERMITTLUNG** unterliegen der (ersetzbaren) Zustimmungspflicht des Betriebsrates !

# Fall 3 - Elektronische Zeiterfassung

OGH 27.05.2004, 8 ObA 97/03b

## Sachverhalt:

- Ein elektronisches Zeiterfassungssystem ist in einer Krankenanstalt bereits eingesetzt
- Der BR klagt auf Feststellung, dass System + Aufzeichnung unzulässig sind, weil es keine BV gemäß § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG dazu gebe
- BR behauptet, die Systembeschreibung zeige **mannigfaltige technische Einsatzmöglichkeiten**
- AG wendet ein, dass keine Zustimmungspflicht vorliege, weil **keine andere Verwendung** der erfassten Daten **vorgesehen sei als nach dem Arbeitszeitgesetz nötig**

# Fall 3 - Elektronische Zeiterfassung

OGH 27.05.2004, 8 ObA 97/03b

## Der OGH dazu:

- Der **Leistungsumfang** des konkret eingesetzten Programmpakets ist **entscheidend**
- Die Beurteilung der Frage der „**vorgesehenen Datenverwendung**“ ist anhand des gesamten installierten Systems vorzunehmen
- Im Ergebnis kommt es für die BV-Pflicht auf die „jederzeit mögliche Datenverarbeitung“ an (dh auf die **Leistungsfähigkeit des Systems** inkl Programme)

# Mitarbeiterbeurteilung

## ➤ Einführung von Systemen zur Beurteilung von AN

**Einschränkung: Sofern die Datenerhebung nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt ist.**

**(Die Datenerhebung muss die aktuelle oder zumindest bereits ausreichend konkretisierte zukünftige, jedenfalls aber nicht jede in Zukunft denkbare Verwendung der AN betreffen)**

**Reissner empfiehlt, tendenziell von einer Mitbestimmungspflicht auszugehen, wenn sich die Beurteilung auf künftige Verwendungen bezieht, die Beurteilungskriterien schwer messbar sind oder sich schwerwiegende Konsequenzen an die Beurteilung knüpfen.**



# Erzwingbare BV

## § 97 Abs 1 Z 1 bis 6 a ArbVG:

**Existiert keine BV, können die Inhalte auch durch Einzelvertrag oder Weisung geregelt werden.**

**Kommt eine Einigung über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung einer BV nicht zustande, so entscheidet über Antrag einer der Parteien die **Schlichtungsstelle**.**

**Eine **Kündigung** ist **nicht zulässig**.**

# Erzwingbare BV

- **Allgemeine Ordnungsvorschriften**, die das Verhalten der AN im Betrieb regeln (zB Alkoholverbot, Rauchverbot, Bekleidungs Vorschriften)
- **Rahmen-Betriebsvereinbarung** **Arbeitskräfteüberlassung**
- **Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse**
- **Generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage**
- **Art und Weise der Abrechnung und insb. Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge**

# Erzwingbare BV

- **Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt („Sozialplan“)**
- **Art/Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs-/unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen**
- **Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen/-mitteln**
- **Maßnahmen zur Verhinderung/Beseitigung/Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen durch Schwerarbeit**

# freiwillige BV

## § 97 Abs 1 Z 7 bis 26 ArbVG:

Existiert keine BV, können die Inhalte auch durch Einzelvertrag oder Weisung geregelt werden.

Der Abschluss der BV ist **nicht erzwingbar**.

**Alle Arten der Auflösung, auch die Kündigung, sind zulässig.**  
Nur im Fall einer Kündigung kommt es zur **Nachwirkung** der BV.

Spezielle Regelung betreffend Pensionskassen bzw betriebliche Kollektivversicherung.

# freiwillige BV

## Beispiele:

- **Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und der menschengerechten Arbeitsgestaltung**
- **Grundsätze betreffend Verbrauchs des Urlaubes**
- **Entgeltfortzahlungsansprüche bei Teilnahme an Betriebsversammlungen**
- **Erstattung von Auslagen und Aufwendungen/Regelung von Aufwandsentschädigungen**

# freiwillige BV

## Beispiele:

- **Anordnung der vorübergehenden Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit**
- **Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen**
- **Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs-/erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten**
- **Betriebliche Pensions-/Ruheleistungen, Errichtung und Beitritt zu Pensionskassen, Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung**

# freiwillige BV

## Beispiele:

- **Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung/Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Schulungs-/Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs-/unternehmens-eigenen Schulungs-/Bildungs-/Wohlfahrtseinrichtungen**
- **Betriebliches Beschwerdewesen**
- **Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung**
- **Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung**

# freie „BV“

Die sog. freie „BV“ ist **keine echte BV**.

Sie regelt Inhalte, für deren Regelung durch BV es weder im Gesetz noch im Kollektivvertrag eine Ermächtigung gibt.

Die Inhalte einer freien „BV“ gehen **in die Einzelverträge** der AN über. Sie können nicht durch nachfolgende BV abgeändert werden, sondern nur mit Zustimmung jedes/jeder einzelnen AN (es sei denn, die freie „BV“ enthielte Klauseln, die Änderungen den Betriebsparteien vorbehalten).



# Beispiel

**Ein KV sieht einen Stundenlohn von € 20.- vor und ermächtigt die BV, innerhalb des betrieblichen Lohnschemas günstigere Regelungen zu treffen.**

**Die BV legt daraufhin einen Stundenlohn von € 30.- fest.**

**In weiterer Folge veranlassen wirtschaftliche Schwierigkeiten den AG dazu, mit einem neu eintretenden AN einen Stundenlohn von € 25.- zu vereinbaren.**

**Welchen Lohn hat der neu eintretende AN zu bekommen?**

**Welchen Lohn hätte er zu bekommen, wenn der KV die BV nicht ermächtigt hätte, eine günstigere Regelung zu treffen?**

**DANKE für eure  
Aufmerksamkeit !**

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein.**

