

Die Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen

sind **schriftliche Vereinbarungen** zwischen Betriebsinhaber 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 vom Betriebsinhaber 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. Nicht alle BV-Typen können gekündigt werden. 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).

Die Zustimmung des Betriebsrates ist nicht ersetzbar.

Die BV kann von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung von Fristen/Terminen gekündigt werden.

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

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 des AN möglich).

Ausnahme: Sicherheitsüberprüfung gemäß SicherheitspolizeiG, wenn der AN/Stellenwerber zugestimmt hat UND Geheimnisträger 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.

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.

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.

Personaldatenysteme

- **Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des AN**

Einschränkungen:

- **Sofern es nicht nur um die Ermittlung von allg. Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen geht;**
- **Sofern die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung der Daten nicht Verpflichtungen betrifft, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben.**

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 des 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.**

