

CLARA FRITSCH
SUSANNE HASLINGER
MARTIN MÜLLER

Leitfaden Betriebs- vereinbarungen

3. AUFLAGE

LESEPROBE

GESETZE UND KOMMENTARE 133

ebook

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser!

Sie haben ein personalisiertes e-Book aus dem ÖGB-Verlag vor sich. Namen und E-Mail-Adresse des Rechteinhabers dieses Exemplars sehen Sie in der Fußzeile jeder Seite.

Bei allen Büchern aus dem ÖGB-Verlag mit dem Hinweis "e-Book inside" auf dem Umschlag erwerben Sie zusammen mit dem gedruckten Buch auch das Recht, dieses Werk als e-Book herunterzuladen. "e-Book inside" können Sie also derzeit nur gemeinsam mit der Druckversion erwerben.

Vom ÖGB-Verlag zur Verfügung gestellte e-Books unterliegen genauso wie gedruckte Bücher dem Urheberrecht. Nutzen Sie es daher bitte auch genau so wie ein gedrucktes Buch. Die vollständige oder teilweise Weitergabe des e-Books in jeglicher Form ist nicht zulässig. Ebenso sind die öffentliche Wiedergabe oder sonstige Weiterveröffentlichung, eine Vervielfältigung, Zurverfügungstellung oder der Weiterverkauf des e-Books ausgeschlossen. "e-Book inside" ist integraler Bestandteil des Gesamtwerkes und darf nur gemeinsam mit dem gedruckten Buch übertragen werden.

Wenn Sie nicht zur Nutzung dieses e-Books berechtigt sind, dann löschen Sie bitte diese Datei und alle Kopien. Jedes Exemplar dieses e-Books ist mit einem Wasserzeichen personalisiert und kann seinem rechtmäßigen Inhaber zugeordnet werden. Eine widerrechtliche Weitergabe oder Nutzung dieses e-Books wird vom ÖGB-Verlag verfolgt und sanktioniert.

LESEPROBE

Leitfaden Betriebsvereinbarungen

Verfasst von

Mag.^a Clara Fritsch

Mag.^a Susanne Haslinger

Mag. Martin Müller

LESEPROBE

OGB VERLAG

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

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel. Nr.: 01/662 32 96-0
Fax Nr.: 01/662 32 96-39793
E-Mail: office@oegbverlag.at
Web: www.oegbverlag.at

3., neu überarbeitete Auflage 2019
Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien
© 2019 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH Wien
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria
ISBN 978-3-99046-423-6

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	9
Vorwort	13
I. Grundsätzliches	15
I.1 Allgemeines	16
I.2 In welchen Angelegenheiten kann eine BV abgeschlossen werden?	17
I.3 Arten von BV	20
I.4 Welche Formvorschriften müssen beim Abschluss einer BV eingehalten werden?	35
I.5 Wer schließt eine BV ab?	37
I.6 Rechtswirkungen von BV	38
I.7 Geltungsdauer von BV	43
I.8 Durchsetzung von Ansprüchen aus einer BV	48
II. Notwendige BV	51
II.1 Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung (§ 96 Abs 1 Z 1 ArbVG).....	51
II.2 Einführung von Personalfragebögen (§ 96 Abs 1 Z 2 ArbVG).....	60
II.3 Einführung von Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG)	70
II.4 Regelung von Akkordlöhnen, akkordähnlichen Prämien und Entgelten (§ 96 Abs 1 Z 4 ArbVG).....	91
III. Notwendige, erzwingbare BV	99
III.1 Einführung von Datenverarbeitungssystemen (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG)	99
III.2 Einführung von Personalbeurteilungssystemen (§ 96a Abs 1 Z 2 ArbVG)	109
IV. Erzwingbare BV	117
IV.1 Allgemeine Ordnungsvorschriften (§ 97 Abs 1 Z 1 ArbVG).....	117
IV.2 Grundsätze der Arbeitskräfteüberlassung (§ 97 Abs 1 Z 1a ArbVG)	121
IV.3 Auswahl der Mitarbeiterversorgungskasse (§ 97 Abs 1 Z 1b ArbVG).....	126
IV.4 Verteilung der Arbeitszeit (§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG)	127
IV.5 Art und Weise der Abrechnung und Auszahlung der Bezüge (§ 97 Abs 1 Z 3 ArbVG).....	166
IV.6 Sozialplan (§ 97 Abs 1 Z 4 ArbVG).....	168

Inhaltsverzeichnis

IV.7	Betriebliche Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§ 97 Abs 1 Z 5 ArbVG).....	175
IV.8	Benutzung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln (§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG).....	179
IV.9	Belastungen durch Nachtschwerarbeit (§ 97 Abs 1 Z 6a ArbVG).....	180
V.	Freiwillige BV	183
V.1	Werkwohnungen (§ 97 Abs 1 Z 7 ArbVG).....	183
V.2	Gesundheitsschutz (§ 97 Abs 1 Z 8 ArbVG).....	187
V.3	Menschengerechte Arbeitsgestaltung (§ 97 Abs 1 Z 9 ArbVG).....	192
V.4	Urlaubsgrundsätze (§ 97 Abs 1 Z 10 ArbVG).....	194
V.5	Entgeltfortzahlung für die Dauer von Betriebsversammlungen (§ 97 Abs 1 Z 11 ArbVG).....	199
V.6	Aufwandsentschädigungen (§ 97 Abs 1 Z 12 ArbVG).....	201
V.7	Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit (§ 97 Abs 1 Z 13 ArbVG).....	207
V.8	Vorschlagswesen (§ 97 Abs 1 Z 14 ArbVG).....	211
V.9	Zuwendungen aus betrieblichen Anlässen (§ 97 Abs 1 Z 15 ArbVG).....	214
V.10	Gewinnbeteiligung und leistungs- und erfolgsabhängige Entgeltbestandteile (§ 97 Abs 1 Z 16 ArbVG).....	217
V.11	Sicherung von Gegenständen, die die ArbeitnehmerInnen eingebracht haben (§ 97 Abs 1 Z 17 ArbVG).....	230
V.12	Pensions- und Ruhegeldleistungen (§ 97 Abs 1 Z 18 ArbVG).....	231
V.13	Pensionskassen (§ 97 Abs 1 Z 18a ArbVG).....	236
V.14	Kollektivversicherung (§ 97 Abs 1 Z 18b ArbVG).....	241
V.15	Betriebliche Schulung und Wohlfahrtseinrichtungen (§ 97 Abs 1 Z 19 ArbVG).....	242
V.16	Beschwerdewesen (§ 97 Abs 1 Z 20 ArbVG).....	246
V.17	Rechtsstellung bei Krankheit (§ 97 Abs 1 Z 21 ArbVG).....	250
V.18	Kündigungsfristen (§ 97 Abs 1 Z 22 ArbVG).....	254
V.19	Klarstellung der Kollektivvertragszugehörigkeit (§ 97 Abs 1 Z 23 ArbVG).....	261
V.20	Beibehaltung der Zuständigkeit (§ 97 Abs 1 Z 23a ArbVG).....	267
V.21	Maßnahmen iSd §§ 96 Abs 1 und 96a Abs 1 (§ 97 Abs 1 Z 24 ArbVG).....	268
V.22	Frauenförderung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Betreuungspflichten und Beruf (§ 97 Abs 1 Z 25 ArbVG).....	269
V.23	Übertritt in das Abfertigungsrecht nach dem BMSVG.....	276

VI. BV auf Grundlage anderer Gesetze	279
VI.1 Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 2 Abs 8 EFZG)/ Angestelltengesetz (§ 8 Abs 9 AngG)	279
VI.2 Urlaubsgesetz (§ 2 Abs 4 UrlG)	285
VI.3 Arbeitszeitgesetz	289
VI.4 Arbeitsruhegesetz (§ 12b ARG)	335
VI.5 Arbeitszeitverkürzung nach dem Solidaritätsprämien- modell (§ 13 AVRAG)	339
VII. Freie BV	343
VII.1 Freiwillige Sozialleistungen	343
VII.2 Betriebliche Lohn- und Gehaltsordnungen	351
VII.3 Ergänzungen zu kollektivvertraglichen Regelungen	352
VII.4 Ausweitung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats	360
VII.5 Sabbatical, berufliche Auszeit	362
VIII. Checkliste BV	365
1 Vorfragen klären und Ausgangslage prüfen	365
2 Inhaltliche Eckpunkte	365
3 Vorbereitungsphase	366
4 Verhandlungsphase	367
5 Inhaltliche Ausgestaltung der BV	368
6 Abschluss und Inkrafttreten	369
7 Evaluierung der Auswirkungen der BV	369
Literaturverzeichnis	371
Stichwortverzeichnis	373

LESEPROBE

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS 946
Abs	Absatz
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl 1969/31
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz, BGBl 1994/313
AngG	Angestelltengesetz, BGBl 1921/292
Arb	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen der Gerichte und Einigungsämter
ArbAbfG	Arbeiterabfertigungsgesetz, BGBl 1979/107
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 1974/22
ARD	ARD-Betriebsdienst
ARG	Arbeitsruhegesetz, BGBl 1983/144
Art	Artikel
AschG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl 1994/450
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl 1985/104
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl 1955/189
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl 1988/196
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl 1993/459
AZG	Arbeitszeitgesetz, BGBl 1969/461
BAG	Berufsausbildungsgesetz, BGBl 1969/142
Bd	Band
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl 1970/22
BGBI	Bundesgesetzblatt
BlgNR	Beilage(n) zu den stenographischen Protokollen des Nationalrats
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BGBl I 2002/100
BPG	Betriebspensionsgesetz, BGBl 1990/282
BRG	Betriebsrätegesetz, BGBl 1947/97
BV	Betriebsvereinbarung(en)
BWG	Bankwesengesetz, BGBl 1993/532
bzgl	bezüglich
bspw	beispielsweise
bzw	beziehungsweise
dh	das heißt
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl 1965/80
DRdA	Das Recht der Arbeit
DSB	Datenschutzbehörde

Abkürzungsverzeichnis

DSG	Datenschutzgesetz 2000, BGBl I 1999/165
DVR	Datenverarbeitungsregister
EA	Einigungsamt
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl 1974/399
etc	et cetera
EUR	Euro
ev	eventuell/-e/-er/-es
f	und der/die folgende
ff	und die folgenden
gem	gemäß
GewO	Gewerbeordnung 1994, BGBl 1994/194
GKK	Gebietskrankenkasse
GP	Gesetzgebungsperiode
GPS	Global Positioning System; globales Navigationssatelliten-system zur Positionsbestimmung
Gz	Geschäftszahl
HeimAG	Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl 1961/105
hL	herrschende Lehre
hM	herrschende Meinung
idR	in der Regel
iHv	in Höhe von
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
infas	Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht
insb	insbesondere
iS, iSd	im Sinne, im Sinne des/der
iVm	in Verbindung mit
JBl	Juristische Blätter
JournG	Journalistengesetz, StGBI 1920/88
KA-AZG	Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl I 1997/8
KG	Kreisgericht
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987, BGBl 1987/599
KollV	Kollektivvertrag

Abkürzungsverzeichnis

LGZ	Landesgericht für Zivilrechtssachen
lit	litera
MAG	MitarbeiterInnengespräch
MSchG	Mutterschutzgesetz 1979, BGBl 1979/221
mwN	mit weiteren Nachweisen
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz, BGBl 1981/354
oÄ	oder Ähnliche(s)
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖJZ	Österreichische Juristenzeitung
OLG	Oberlandesgericht
PatG	Patentgesetz 1970, BGBl 1970/259
PKG	Pensionskassengesetz, BGBl 1990/281
Pkt	Punkt
RdW	Recht der Wirtschaft
Rsp	Rechtsprechung
s	siehe
SFK	Sicherheitsfachkraft
sog	sogenannte, -r, -s
StMV	Standard- und Musterverordnung 2004, BGBl II 2004/312
SVP	Sicherheitsvertrauensperson
SWÖ	freiwilliger Berufsverband der Sozialwirtschaft Österreich (vormals Berufsverband der Arbeitgeber im Sozial- und Gesundheitsbereich, BAGS)
uÄ	und Ähnliche(s)
ua	unter anderem
udgl	und dergleichen
uE	unseres Erachtens
UrlG	Urlaubsgesetz, BGBl 1976/390
uU	unter Umständen
uvm	und viele(s) mehr
va	vor allem
vgl	vergleiche
VKG	Väter-Karenzgesetz, BGBl 1989/651
VO	Verordnung

Abkürzungsverzeichnis

VoIP	Voice over Internet Protokoll; Internettelefonie (= mittlerweile gängiger Standard)
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
WBl	Wirtschaftsrechtliche Blätter
WIETZ	Wiedereingliederungsteilzeit
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
Z	Ziffer
ZAS	Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
zB	zum Beispiel
ZBR	Zentralbetriebsrat
zT	zum Teil

Vorwort

Die Möglichkeiten der Mitbestimmung der Belegschaft in einem Unternehmen sind nicht selbstverständlich. Es war ein langer Prozess bis zu den heutigen Betriebsvereinbarungen.

Bereits mit Beginn der Industrialisierung Anfang des 19. Jahrhunderts gab es Bestrebungen, die Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu vereinheitlichen. Die damals verfassten Fabriksordnungen waren jedoch von den ArbeitgeberInnen einseitig festgesetzt. An eine Beteiligung der Belegschaft war damals noch lange nicht zu denken.

Erst mit dem Betriebsrätegesetz und dem Kollektivvertragsgesetz von 1919 gab es die erste gesetzliche Grundlage für Vereinbarungen zwischen ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnenschaft. Diese Arbeitsordnungen haben jedoch keine große praktische Bedeutung erlangt. Das Instrument war insgesamt zu schwerfällig und in nur wenigen – vor allem großen – Betrieben konnten entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

Erst mit dem Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) im Jahr 1974 wurde mit der Betriebsvereinbarung (BV) ein Instrument geschaffen, das wirkliche Mitbestimmung des Betriebsrats in vielen Bereichen ermöglicht hat. Wie vorausschauend das Gesetz schon damals gestaltet war, ist zum Beispiel bei den zustimmungspflichtigen Maßnahmen (notwendige BV gemäß § 96 ArbVG) zu sehen. Auch wenn damals technische Überwachungssysteme kaum über Videokameras und Telefonanlagen hinausgingen, ist der von 1974 stammende Gesetzestext nach wie vor ausreichend, um selbst Phänomene wie Ortung via Smartphone oder Überwachung des Internetverkehrs zu regeln (s II.3).

Im Laufe der Jahre fanden auch immer wieder neue Regelungsgegenstände Eingang in den Katalog der Betriebsvereinbarungen, so zum Beispiel Pensionskassenregelungen (s V.13) sowie Frauenförderpläne und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf (s V.22). Heute sehen wir Ergänzungsbedarf etwa in jenen Bereichen, in denen Betriebsänderungen nicht innerhalb kurzer Zeit erfolgen, sondern sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Im ersten Fall ist es möglich, einen Sozialplan durchzusetzen (s IV.6). Im zweiten Fall fehlt leider ein entsprechendes Instrument der erzwingbaren Mitbestimmung.

Leider sind die politischen Entwicklungen der jüngeren Zeit einem anderen Gedanken als der Modernisierung des Arbeitsverfassungsgesetzes gefolgt. Den bisherigen Höhepunkt stellte die überfallsartige Einführung des 12-Stunden-Tages und der 60-Stunden-Woche dar. Hier wurde ohne Einbeziehung der Sozialpartner tief in das Arbeitszeitrecht eingegriffen und gleich

Vorwort

auch damit im Zusammenhang stehende Mitbestimmungsrechte abgeschafft. Das sind bedenkliche Entwicklungen.

Wir wollen mit diesem Leitfaden dazu motivieren, die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung selbstbewusst zu nutzen. Wir wollen einen Überblick geben, wie Regelungen in den jeweiligen Punkten aussehen können, und praxisnahe Hilfestellungen bieten, diese Vorschläge auf den eigenen Betrieb zu übertragen. Wir bieten in der vorliegenden Publikation Tipps, wie die betriebliche Umsetzung aussehen kann, und welche Fehler man besser vermeiden sollte. Die konkrete Betriebsvereinbarung muss freilich – immer in Zusammenarbeit mit der zuständigen Gewerkschaft – in jedem Betrieb auf die jeweiligen Bedingungen abgestimmt individuell gestaltet werden.

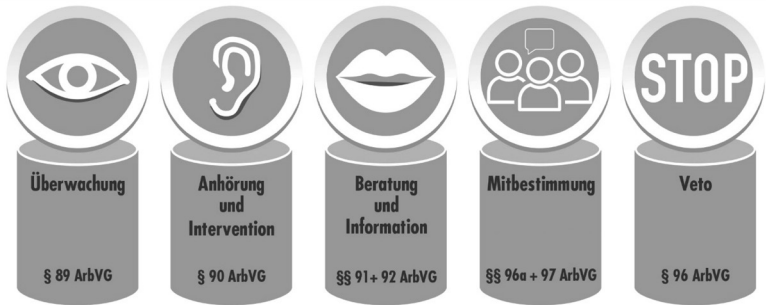
Wien, im August 2019

Die AutorInnen

I. Grundsätzliches

BV sind *das* zentrale Instrument, das dem Betriebsrat zur positiven Beeinflussung der Arbeitsbeziehungen zur Verfügung steht, und damit eines der bedeutungsvollsten Mittel zur Mitbestimmung im Betrieb.

Sie stehen jedoch nicht für sich allein, sondern sind in eine ganze Palette von Instrumenten eingebettet, über die der Betriebsrat verfügt, um die Interessen der Beschäftigten effektiv zu vertreten.



Je weiter rechts die in der Grafik abgebildeten Säulen stehen, desto weniger abstrakt, desto konkreter wird der Inhalt der Beteiligung des Betriebsrats und desto stärker werden seine Durchsetzungsmöglichkeiten. Die beiden rechten Säulen der Betriebsratsarbeit sind Gegenstand dieses Buches und werden ausführlich dargestellt.

Dem Betriebsrat stehen also zusätzlich zu seinen Mitbestimmungsrechten gem den §§ 96, 96a und 97 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), die sich durch Abschluss von BV manifestieren, noch weitere Rechte zu:

- das allgemeine Überwachungsrecht,
- das allgemeine Interventionsrecht,
- das allgemeine Informationsrecht und
- das Recht auf mindestens vierteljährliche Beratung.

Diese Rechte sind ebenso wichtige Beteiligungsformen bei der Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen wie der Abschluss von BV. Bereits bei diesen allgemeinen Rechten der betrieblichen Interessenvertretung wird immer wieder auf besondere Fälle Bezug genommen, denen innerbetrieblich bestmöglich mit dem Abschluss einer BV begegnet werden kann. Umgekehrt setzt der Abschluss einer BV sehr oft das Vorhandensein und die Nutzung des betriebsrätlichen Informationsrechts voraus – nur dann weiß der Betriebsrat um die Details einer Materie, die ihm den Abschluss einer inhaltlich sinnvollen BV ermöglichen.

I. Allgemeines

So ist bspw

- der/die BetriebsinhaberIn im Rahmen der allgemeinen Informationsrechte explizit dazu verpflichtet Auskunft zu erteilen, „*welche Arten von personenbezogenen Daten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht*“ (§ 91 Abs 2 ArbVG), was sich letztlich in notwendigen, erzwingbaren BV zur Datenverarbeitung von ArbeitnehmerInnen-Daten widerspiegelt (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG);
- im Interventionsrecht von „*Vorschlägen zur (...) menschengerechten Arbeitsgestaltung*“ die Rede (§ 90 Abs 1 Z 2 ArbVG), die sich auch bei den freiwilligen BV-Tatbeständen wiederfinden (§ 97 Abs 1 Z 9 ArbVG);
- zum Arbeitsschutz festgehalten, dass der Betriebsrat „*bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören*“ ist (§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG), was wiederum sowohl bei den erzwingbaren BV bzgl Maßnahmen zur Milderung bei Nachtschwerarbeit, Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten (§ 97 Abs 1 Z 6a ArbVG) als auch bei den freiwilligen BV bzgl „Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer“ Regelungsinhalt ist (§ 97 Abs 1 Z 8).

Die der Pflicht bzw dem Recht zum Abschluss einer BV vorgelagerten Rechte sind also unbedingt zusätzlich wahrzunehmen. Dahinter steckt eine wesentliche Erkenntnis: Ohne diese Informationen und Beratungen im Vorfeld kann meist gar nicht festgestellt werden, ob es sich überhaupt um einen möglichen Regelungsinhalt einer BV handelt. Bevor nicht genau geklärt ist, welche betriebliche Vorgehensweise, welche technischen Systeme, welches betriebliche Arbeitszeitmodell, welche Schulungs- und Bildungseinrichtungen etc vorhanden sind bzw zukünftig zum Einsatz kommen sollen, kann auch nicht entschieden werden, welche Punkte in einer allfälligen BV zu klären sind. Voraussetzung für den Abschluss von BV ist also, dass dem Betriebsrat vorab die wesentlichen Informationen übermittelt wurden.

I.1 Allgemeines

Formell gesehen sind gem § 29 ArbVG BV **schriftliche Vereinbarungen** zwischen der Belegschaft, die dabei durch den Betriebsrat (oder je nach Zuständigkeit durch den Betriebsausschuss, den Zentralbetriebsrat oder die Konzernvertretung) vertreten wird, und dem/der BetriebsinhaberIn. Das bedeutet gleichzeitig, dass es nur schriftliche und keine mündlichen BV geben kann.

Gesetzlich geregelt ist die BV im ArbVG in zwei verschiedenen Teilen. Zunächst sind in den §§ 29 bis 32 ArbVG **allgemeine Bestimmungen** über die Rechtswirkungen und Geltungsdauer von BV geregelt. Wesentlich weiter hin-

I.2 In welchen Angelegenheiten kann eine BV abgeschlossen werden?

ten im Gesetz regeln die §§ 96, 96a und 97 ArbVG den **zulässigen Inhalt** von BV.

Die Besonderheit von BV ist, dass sie nicht nur eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und BetriebsinhaberIn darstellen, sondern **unmittelbar Auswirkungen auf jedes einzelne Arbeitsverhältnis** der vom Geltungsbereich der jeweiligen BV umfassten ArbeitnehmerInnen hat. Der/Die einzelne ArbeitnehmerIn muss den Regelungen der BV weder zustimmen, damit sie für ihn/sie gelten, noch kann er/sie die Geltung einer BV durch Widerspruch oder Ähnliches ablehnen. Der Betriebsrat ist das demokratisch gewählte Vertretungsorgan der gesamten Belegschaft, er kann daher in ihrem Namen BV mit allgemeinverbindlicher Wirkung abschließen.

Vergleichbar ist diese Wirkung mit jener eines Gesetzes: Das Parlament als Gesetzgeber beschließt ein Gesetz – die BürgerInnen sind daran gebunden, obwohl sie selbst nie einen Vertrag unterschrieben haben. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer „generellen Norm“, die dadurch eine allgemeine Bindungswirkung entfaltet, dass sie vom verfassungsmäßig dazu berufenen Vertretungsorgan nach einem bestimmten Prozedere erlassen wurde. Vor diesem Hintergrund versteht man nun besser, warum diese Wirkung der BV auch „**Normwirkung**“ heißt (s dazu I.6.1).

I.2 In welchen Angelegenheiten kann eine BV abgeschlossen werden?

Der mögliche Inhalt von BV ist sehr vielfältig: von Arbeitszeitfragen über Grundsatzfragen zur Arbeitskräfteüberlassung, Ordnungsvorschriften, wie zB die Nutzung von Internet auch für Privatzwecke, Datenschutzfragen bis hin zu Pensionskassenregelungen und Besserstellungen im Krankenstand. Die breite Palette möglicher Themen darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass BV stets nur in jenen Angelegenheiten abgeschlossen werden können, in denen entweder das **Gesetz** oder ein **KollIV** die Regelung durch BV vorsieht.

Ein Großteil der möglichen BV-Inhalte ist im **ArbVG** selbst in den **§§ 96, 96a und 97** geregelt.

Beispiel: § 97 Abs 1 Z 1a ArbVG

„BV iSd § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden: (...)“

Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind.“

LESEPROBE

I. Allgemeines

Auch andere arbeitsrechtliche Gesetze können derartige Ermächtigungen zum Abschluss von BV beinhalten, hier ist als wesentliche Norm das **Arbeitszeitgesetz (AZG) zu nennen** (§ VI.3).

Beispiel: Vier-Tage-Woche (§ 4 Abs 8 AZG)

„Die BV kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeitverteilung schriftlich vereinbart werden.“

Beispiel: Gleitzeit (§ 4b AZG)

„Die gleitende Arbeitszeit muss durch BV, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).“

Vereinzelt gibt es Ermächtigungen auch in anderen Gesetzen, sie halten sich mengenmäßig jedoch in Grenzen (im Urlaubsgesetz sowie im Entgeltfortzahlungsgesetz bzgl der Umstellung des Anspruchszeitraums vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr [s VI.1 und VI.2], im Arbeitsruhegesetz bzgl der neu geschaffenen Möglichkeit zur Sonn- und Feiertagesarbeit [s VI.4] und im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz [AVRAG] in Hinblick auf das Solidaritätsprämienmodell [s VI.5]).

Neben dem Gesetz kann auch ein **KollV** den Abschluss einer BV zu einem bestimmten Thema zulassen oder sogar zur Voraussetzung für die innerbetriebliche Umsetzung gewisser Regelungen machen. Sehr häufig ist dies in Arbeitszeitfragen der Fall: Zahlreiche KollV „ermächtigen“ den Betriebsrat und den/die BetriebsinhaberIn dazu, innerbetrieblich bestimmte flexible Arbeitszeitmodelle umzusetzen (Durchrechnung, Bandbreite, Zeitkontenmodell etc). Man nennt derartige kollektivvertragliche Bestimmungen daher auch „**Ermächtigungsnormen**“ (ebenso gebräuchlich ist der Begriff „Zulassungsnormen“; s VI.3.1.3). In den meisten Fällen erteilt der KollV allerdings nicht nur eine solche Ermächtigung zum Abschluss einer BV, sondern er macht die BV gleichzeitig zur **notwendigen Bedingung**, damit im Betrieb ein flexibles Arbeitszeitmodell überhaupt angewendet werden darf.

I.2 In welchen Angelegenheiten kann eine BV abgeschlossen werden?

Beispiel: Art VI Punkt 19 KollIV für die eisen- und metall-erzeugende und -verarbeitende Industrie:

„Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insb in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch BV, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem/jeder ArbeitnehmerIn zu vereinbaren.“

Der KollIV kann in allen Materien, in denen er selbst Regelungen treffen darf, auch Regelungsbefugnisse an die BV weitergeben. Das ist va deswegen von Relevanz, weil der KollIV einen wesentlich weiteren Spielraum hat, als die BV, welche Inhalte er denn überhaupt regeln darf. Die Regelungsbefugnis des KollIV bezieht sich (ua) auf die *„gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer“* (§ 2 Abs 2 Z 2 ArbVG). Davon ist auch die Regelung von Entgeltfragen aller Art umfasst und dem KollIV die Möglichkeit eröffnet, auch eine BV zur Regelung gewisser Entgeltfragen auf Betriebsebene zu ermächtigen. Von dieser Möglichkeit wird in der Praxis selten Gebrauch gemacht, ist es doch ein ganz wesentlicher Sinn und Zweck der Branchenkollektivverträge, **einheitliche, branchenweite Entgeltstandards** zu setzen. Vereinzelt werden derartige Ermächtigungen allerdings im Zusammenhang mit Zulagen oder Zuschlägen genutzt. Der KollIV kann die BV auch dazu ermächtigen, bestimmte Voraussetzungen von bereits im KollIV geregelten Inhalten näher zu konkretisieren:

Beispiel: § 31 Abs 1 KollIV für die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ)

„Arbeitnehmerinnen, die unter erschwerten Bedingungen iSd EStG (Anm: Einkommensteuergesetz) arbeiten, gebührt eine SEG-Zulage. In BV sind diese erschwerten Arbeitsbedingungen zu bestimmen.“

Die Regelungen, die das ArbVG bzgl Zustandekommen, Form, Beendigung und Nachwirkungen von BV aufstellt, gelten für alle BV, unabhängig davon, ob sich ihre Grundlage im ArbVG, in anderen Gesetzen oder in einem KollIV befindet.

LESEPROBE

I. Allgemeines

I.3 Arten von BV

Je nachdem, welcher Inhalt mit einer BV geregelt werden soll, gibt es verschiedene Arten – oder „Typen“ – von BV. Bei jedem Typus ist **die Mitbestimmungsbefugnis des Betriebsrats** unterschiedlich stark ausgeprägt.

Genau genommen kennt das Gesetz vier verschiedene Kategorien von BV. Die Abstufung erfolgt danach, wie weit die Mitbestimmungsbefugnisse des Betriebsrats gehen: In besonders heiklen Angelegenheiten (wie zB Überwachungsmaßnahmen, die die Menschenwürde der ArbeitnehmerInnen berühren) wird die Durchführung einer vom/von der ArbeitgeberIn gewünschten Maßnahme von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht. In anderen Bereichen – idR jenen, wo auf Initiative des Betriebsrats eine Besserstellung der ArbeitnehmerInnen erreicht werden soll – ist wiederum der Betriebsrat zur Durchsetzung von der Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin abhängig (zB Besserstellungen im Krankheitsfall oder bestimmte Prämien und Gewinnbeteiligungen). Zwischen diesen beiden Polen gibt es einen Bereich von Maßnahmen, bei denen es der Gesetzgeber erlaubt, eine fehlende Zustimmung der Gegenseite bzw Nicht-Einigung durch die sog Schlichtungsstelle ersetzen zu lassen (zB Datenschutz-BV oder Arbeitszeit-BV).

Wir halten uns im Folgenden an die „klassische“ Einteilung der BV, wie sie sich sowohl im Gesetz wiederfindet als auch in allen einschlägigen Lehrbüchern, versuchen aber etwas Licht in die mitunter sehr verwirrenden Begrifflichkeiten zu bringen.

Folgende vier Kategorien von BV können wir unterscheiden (zu den näheren Ausführungen, was sich hinter diesen sperrigen Begrifflichkeiten befindet, kommen wir sogleich):

- **Notwendige BV** (s I.3.1)
- **Notwendige, erzwingbare BV** (s I.3.2)
- **Erzwingbare BV** (s I.3.3)
- **Freiwillige BV** (s I.3.4)

Dazu kommt eine weitere Gruppe von Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und BetriebsinhaberIn, die zwar keine BV iSd ArbVG darstellen, in der Praxis jedoch von großer Relevanz sind:

- **„Freie“ BV** (s dazu detaillierter unter I.3.5 und VII.).

I.3.1 Kategorie 1: Die notwendige BV (§ 96 ArbVG)

Als „notwendige“ BV bezeichnet man jene BV, deren Abschluss eine notwendige Voraussetzung dafür ist, dass der/die ArbeitgeberIn eine bestimmte

Maßnahme oder ein bestimmtes System im Betrieb überhaupt einführen darf. Dh: **Ohne Zustimmung des Betriebsrats in Form einer BV dürfen die vom/von der ArbeitgeberIn geplanten Maßnahmen nicht gesetzt werden.** Im Gegensatz zu anderen Kategorien von BV, die wir in diesem Abschnitt noch kennenlernen werden, gibt es für den/die ArbeitgeberIn bei der „notwendigen“ BV **keinerlei Möglichkeit, die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen** (zB durch einen Entscheid der Schlichtungsstelle, eine einseitige Anordnung oder eine Vereinbarung in den einzelnen Arbeitsverträgen).

Es handelt sich dabei um **das stärkste Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats**, dementsprechend ist diese Art von BV auf ein paar wenige, ausdrücklich im Gesetz aufgezählte Fälle beschränkt. Es handelt sich dabei um folgende Maßnahmen, die in § 96 ArbVG explizit genannt sind:

- Einführung einer betrieblichen **Disziplinarordnung** (§ II.1);
- Einführung von **Personalfragebögen**, sofern sie nicht nur allgemeine Angaben zur Person (wie Name, Geburtsdatum etc) und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen (Ausbildung, Qualifikation etc) enthalten (§ II.2);
- Einführung von **Kontrollmaßnahmen**, die die Menschenwürde berühren (§ II.3);
- Einführung bestimmter **Akkordlöhne** und bestimmter akkordähnlicher Leistungslohnsysteme (§ II.4).

Wir sehen also bereits anhand dieser Auflistung, dass es sich hier durch die Bank um Maßnahmen handelt, deren **Einführung im alleinigen oder zumindest überwiegenden Interesse des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin** liegt. Der in der Praxis häufigste Anwendungsfall ist die Einführung von Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, wie zB die Installation einer Videoüberwachung, die auch die ArbeitnehmerInnen (wenn auch eingeschränkt) bei der Arbeit filmt, oder die Einführung von mobilen Endgeräten zur Auftragsabwicklung, die mit einem GPS-Modul ausgestattet sind.

PRAXISTIPP

Sinn und Zweck dieses starken Mitbestimmungsrechts im Zusammenhang mit der „notwendigen BV“ ist es nicht unbedingt, dem Betriebsrat ein absolutes Veto gegen bestimmte Maßnahmen in die Hand zu geben und ihn damit zum „Verhinderer“ zu machen, sondern vielmehr, ihn mit dem notwendigen Druckmittel auszustatten, um zu einer sinnvollen, alle Interessen ausgleichenden innerbetrieblichen Regelung zu gelangen.

I. Allgemeines

Selbstverständlich gibt es auch Situationen, in denen der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern wird, zB dann, wenn der/die BetriebsinhaberIn unlautere Zwecke verfolgt, nicht zu Kompromissen bereit ist oder im vorgelegten BV-Entwurf weit über das anvisierte Ziel hinausschießt. Denn grundsätzlich dient der Abschluss einer BV nach § 96 ArbVG dem Einfangen von typischerweise mit dem eingeführten System oder der Technologie verbundenen Risiken für die Beschäftigten und nicht der unreflektierten Zulassung von Überwachungsmaßnahmen oder belastenden Entlohnungsmodellen wie Akkordarbeit.

Damit geht gleichzeitig auch eine hohe Verantwortung des Betriebsrats einher: Wer die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats als Abnicken von Vorschlägen des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin versteht, wird der Belegschaft selten einen Gefallen tun.

Diesen starken Mitbestimmungsrechten entsprechend können „notwendige“ BV auch jederzeit **ohne Einhaltung irgendeiner Frist oder eines Terms und ohne Angabe von Gründen gekündigt** werden. Geht der/die ArbeitgeberIn nicht verantwortungsvoll und der Vereinbarung entsprechend mit den durch die BV zugelassenen Maßnahmen um, kann der Betriebsrat ihm/ihr somit die einmal erteilte Zustimmung jederzeit auch wieder entziehen.

Mit der Kündigung erlöschen alle Wirkungen der notwendigen BV sofort. Sie entfaltet also **keine** sog **Nachwirkung**. Anders ist dies zB bei den freiwilligen BV, die sehr oft Ansprüche der ArbeitnehmerInnen regeln – hier wäre es unbillig, wenn der/die ArbeitgeberIn einfach durch Kündigung der BV dafür sorgen könnte, dass diese Ansprüche ersatzlos wegfallen. Sie wirken daher nach einer Kündigung „nach“ (s dazu I.6.2).

Die Einführung derartiger Maßnahmen ohne Zustimmung des Betriebsrats ist rechtswidrig und daher unzulässig. Das bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen entsprechende Weisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht befolgen müssen und eine Weigerung keinen Entlassungsgrund darstellt. Außerdem können die einzelnen ArbeitnehmerInnen und der Betriebsrat auf Unterlassung dieser Maßnahmen beim Arbeitsgericht klagen. Da derartige Gerichtsverfahren mitunter mehrere Monate dauern, kann dem/der BetriebsinhaberIn bereits am Beginn des Verfahrens die vorläufige Unterlassung durch eine sog einstweilige Verfügung aufgetragen werden.

LESEPROBE