

# Rechtliche Grundlagen für die Betriebsvereinbarung

## Teil 1/2

Die anwaltliche Beratungspraxis zeigt, dass beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen vermeidbare Fehler, insbesondere auf Arbeitgeberseite, gemacht werden. Im Rahmen dieser Ausgabe sowie der Ausgabe 2/09 werden die wesentlichen Grundlagen und einige Fehlerquellen in diesem Zusammenhang dargelegt.

Von Christian Lutz

Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen erfreut sich, insbesondere aufgrund der Intention in Betrieben, bestimmte Regelungsbereiche generellen Regelungen zuzuführen, vermehrter Beliebtheit. Nicht nur aus diesem Grund gilt es insbesondere auf Arbeitgeberseite, Grundregeln zu beachten, um Fehler zu vermeiden, zumal diese zumeist mit wirtschaftlichen Nachteilen verbunden sind.

### Begriffsdefinition

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

Eine Betriebsvereinbarung setzt sich im allgemeinen aus zwei Teilen, nämlich

- dem schuldrechtlichen Teil und
- dem normativen Teil

zusammen. Während der schuldrechtliche Teil die rechtlichen Beziehungen zwischen den Vertragsparteien selbst regelt (z. B. Kündigungsmöglichkeiten), beschäftigt sich der normative Teil mit jenen Regelungen, die sich auf den Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge auswirken (z. B. Ordnungsvorschriften, Arbeitszeitregelungen etc.).

### Zulässigkeitsvoraussetzungen

Der gesetzlichen Definition des Begriffes Betriebsvereinbarung in § 29 ArbVG sind die wesentlichen Voraussetzungen einer (rechtswirksamen) Betriebsvereinbarung zu entnehmen.

Zum einen handelt es sich um einen »Vertrag« zwischen dem Betriebsinhaber und der Belegschaft, wobei beide Vertragspartner durch deren zuständige Organe (Geschäftsführungsorgane bzw. zuständiges Betriebsratsmitglied) vertreten werden. Dies bedeutet, dass es ohne gültig gewählten Betriebsrat in einem Unternehmen auch keine Betriebsvereinbarungen im herkömmlichen Sinn geben kann.

Zum anderen bedarf eine Betriebsvereinbarung dem Formerfordernis der Schriftlichkeit, was gemäß den allgemeinen privatrechtlichen Grundsätzen Unterschriftlichkeit bedeutet. Anders gewendet: Eine Betriebsvereinbarung hat sowohl auf Seiten des Betriebsinhabers als auch auf Seiten der Belegschaftsvertreter durch die vertretungsbefugten Personen (handschriftlich) unterschrieben zu werden. Aus diesem Grund sind mündliche Vereinbarungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat nicht mit den besonderen Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung (siehe Ausgabe 2/09) ausgestaltet.

Und letztlich kann eine Betriebsvereinbarung im Sinne der Bestimmungen des ArbVG nur in jenen Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung zugewiesen wurde. Daraus folgt, dass Betriebsvereinbarungen einer gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Grundlage bedürfen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die §§ 96 bis 97 ArbVG zu verweisen, die die zulässigen Inhalte festlegen.

### Kundmachung

Aus § 30 ArbVG folgt, dass Betriebsvereinbarungen zu veröffentlichen, das heißt im Betrieb kundzumachen und auch aufzulegen sind, damit der normative Teil der Betriebsvereinbarung für die Arbeit-

nehmer eine rechtliche Wirkung entfaltet. Betriebsvereinbarungen sollten daher in der Personalverwaltung zur Einsicht aufliegen oder – sofern dies aufgrund der Anzahl der Betriebsvereinbarungen noch durchführbar ist – überhaupt an einem allgemein zugänglichen Ort angeschlagen werden. Jedenfalls ist zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer wissen, wo sie sich die entsprechenden Informationen besorgen können.

## Geltungsdauer/Kündigung

Den meisten Betriebsvereinbarungen sind Regelungen über den Geltungsbeginn und die Geltungsdauer zu entnehmen. Wird diesbezüglich nichts besonderes vereinbart, so wird die Betriebsvereinbarung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag rechtswirksam, sofern sie ordentlich kundgemacht wurde. Der Geltungsbeginn bzw. die Geltungsdauer kann von den Vertragsparteien frei festgelegt werden, wobei zwischen befristeten und unbefristeten Betriebsvereinbarungen zu unterscheiden ist. Befristete Betriebsvereinbarungen enden mit Ablauf einer bestimmten Frist, mit einem bestimmten Datum oder dem Eintritt einer bestimmten Bedingung automatisch.

Im Gegensatz dazu bedarf eine unbefristete Betriebsvereinbarung zur Beendigung einer Kündigung. Sofern diesbezüglich keine Vereinbarungen erfolgen, kann eine unbefristete Betriebsvereinbarung von jedem Vertragsteil grundsätzlich unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzen eines Monats schriftlich gekündigt werden.

Selbstverständlich können Betriebsvereinbarungen jederzeit einvernehmlich zwischen Betriebsinhaber und Belegschaftsorgan beendet werden, wobei auch für diese Vereinbarung wiederum das Schriftformerfordernis gilt.

## Arten im Überblick

Die Bestimmungen des ArbVG unterscheiden zwischen

- den zustimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen,
- den ersetzbaren Betriebsvereinbarungen,
- den erzwingbaren Betriebsvereinbarungen sowie

- den freiwilligen Betriebsvereinbarungen. Details und Unterschiede werden in der Ausgabe 2/09 näher dargelegt.

Wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang die Unterscheidung zwischen den gesetzlich geregelten Betriebsvereinbarungen (siehe oben) und den sogenannten freien (oder unechten) Betriebsvereinbarungen. Bei den freien Betriebsvereinbarungen handelt es sich um Betriebsvereinbarungen ohne entsprechende rechtliche Grundlage, das heißt um Betriebsvereinbarungen, die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung nicht durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung zugeordnet wurde. Diese freien Betriebsvereinbarungen entfalten nicht die besonderen Rechtswirkungen der gesetzlich vorgesehenen Betriebsvereinbarungen. Dennoch ist nicht von einer vollständigen Nichtigkeit derartiger Vereinbarungen zwischen dem Betriebsinhaber und dem Belegschaftsorgan auszugehen, sondern sind diese Vereinbarungen nach den allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen zu beurteilen. Dies mit der Folge, dass der Inhalt von freien Betriebsvereinbarungen, sofern er dem Arbeitnehmer bekannt bzw. von diesem beachtet wird, Eingang in die Einzelarbeitsverträge findet. Daraus folgt, dass derartige Betriebsvereinbarungen nur durch Einzelvereinbarungen zwischen den Arbeitnehmern und dem Betriebsinhaber wieder beseitigt werden können; eine ein-

seitige Aufkündigung durch den Betriebsinhaber bzw. durch das zuständige Belegschaftsorgan ist daher – im Gegensatz zu den gesetzlich vorgesehenen Betriebsvereinbarungen – nicht möglich. Die Rechtswirkungen der freien Betriebsvereinbarung können daher nur sehr schwer beseitigt werden. Die Beratungspraxis zeigt, dass ein nicht unerheblicher Teil von Betriebsvereinbarungen als freie oder unechte Betriebsvereinbarungen zu qualifizieren sind.

## Ausblick

Im Rahmen des Heftes 2/09 werden insbesondere die Arten, die Wirksamkeit sowie allfällige Nachwirkungen von Betriebsvereinbarungen dargelegt. □

*Gastautor: Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH*

*Kontakt: ch.lutz@hasch.co.at*



## SOZIALKOMPETENZ

... ist wesentlich mehr als landläufig angenommen wird. **Sozialkompetenz ist die Fähigkeit, mit sich selbst und seinem Umfeld optimal zurechtzukommen.** Je besser jemand mit sich selbst zurecht kommt (Selbststeuerung), desto zufriedener, belastbarer und auch gesünder wird er/sie sein. Je besser jemand mit seinem Umfeld zurecht kommt (Fremdsteuerung), desto erfolgreicher wird er/sie sein.

... **ist lern-, trainier- und optimierbar.** Allerdings funktioniert dies nicht mit Büchern, Vorträgen oder Seminaren. Diese Instrumente vermitteln nur Wissen – helfen jedoch nicht bei der laufenden Umsetzung. Und ohne eine Umsetzung gibt es keine Persönlichkeitsentwicklung!

... **kann JEDER**, ob Lehrling oder Generaldirektor, **noch weiter optimieren.** Dies wird immer wichtiger. Denn die Sozialkompetenz der Mitarbeiter entscheidet auf Dauer über den Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens.

**Lassen Sie uns doch mal ein wenig über Sozialkompetenz in Ihrem Unternehmen plaudern.**

adler@asc12.com