

Rechtliche Grundlagen für die Betriebsvereinbarung

Teil 2/2

In der letzten Ausgabe wurden insbesondere der Begriff, die Zulässigkeitsvoraussetzungen sowie Formerfordernisse von Betriebsvereinbarungen dargelegt. Im Rahmen dieser Ausgabe wird der Schwerpunkt auf die Arten von Betriebsvereinbarungen, die Rechtswirkungen sowie allfällige Nachwirkungen gelegt.

Von Christian Lutz

Rechtswirkungen

Eine Betriebsvereinbarung setzt sich im Allgemeinen aus zwei Teilen, nämlich

- einem obligatorischen (schuldrechtlichen) Teil sowie
- einem normativen Teil zusammen.

Der obligatorische Teil einer Betriebsvereinbarung entfaltet keine Normwirkung. Dieser regelt (lediglich) die Rechtsbeziehungen zwischen den vertragsschließenden Parteien, beispielsweise die Zeitdauer einer Betriebsvereinbarung oder allfällige Kündigungsmöglichkeiten.

Kern einer Betriebsvereinbarung ist der sogenannte normative Teil, da dieser unmittelbar Rechtswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse der im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer entfaltet. Normative Wirkung bedeutet, dass die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung unmittelbar für die im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer verbindliche Geltung haben. Anders gewendet: Der normative Teil einer Betriebsvereinbarung hat wie ein Kollektivvertrag oder ein Gesetz allgemeine Gültigkeit für die (der Norm unterworfenen) Dienstnehmer. Wesentlich ist, dass eine Betriebsvereinbarung für sämtliche im Betrieb beschäftigte Dienstnehmer gilt, das heißt auch für neu eintretende Dienstnehmer, die zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung noch nicht im Betrieb beschäftigt waren.

Günstigkeitsprinzip

Die normative Wirkung von Teilen der Betriebsvereinbarungen hat zur Folge, dass diese Regelungen durch Einzelvereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nur dann abgeändert werden können, sofern diese Regelung für den einzelnen Dienstnehmer günstiger ist.

Ungünstigere Vereinbarungen werden für die Dauer der Wirksamkeit der jeweiligen Betriebsvereinbarung von dieser verdrängt. Im Zusammenhang mit Einzelvereinbarungen, die günstiger als Betriebsvereinbarungen sind, ist auch das allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot von Dienstnehmern zu beachten; Bevorzungen einzelner bedürfen grundsätzlich einer sachlichen Rechtfertigung. Selbstverständlich gilt das Günstigkeitsprinzip auch für das Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zu übergeordneten Rechtsquellen, beispielsweise zu Kollektivverträgen oder Gesetzen. Sollte eine Betriebsvereinbarung gegen für den Dienstnehmer günstigere Bestimmungen in einem Kollektivvertrag bzw. in einem Gesetz verstoßen, so werden diese Bestimmungen der Betriebsvereinbarung von den Bestimmungen des Gesetzes bzw. Kollektivvertrages verdrängt.

Unterschiedliche Arten

Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen regeln jene Maßnahmen, die zu ihrer Rechtswirksamkeit zwingend der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen (§ 96 Abs 1 Z 1–4 ArbVG). Sollte der Betriebsrat seine Zustimmung zu den geplanten Maßnahmen des Dienstgebers (z. B.: betriebliche Disziplinarordnung, Einführung von Kontrollmaßnahmen) verweigern, so kann die gewünschte Maßnahme im Betrieb nicht umgesetzt werden. Eine Einführung der in § 96 ArbVG genannten Maßnahmen ohne Zustimmung des Betriebsrates wäre rechtswidrig; dem Betriebsrat kommt in diesen Angelegenheiten somit ein absolutes »Vetorecht« zu.

§ 96a ArbVG regelt die sogenannten ersetzbaren Betriebsvereinbarungen. Diese Maßnahmen sind zwar ebenfalls nur mit

Zustimmung des Betriebsrates zulässig, im Gegensatz zu den Regelungsbereichen des § 96 ArbVG besteht jedoch die Möglichkeit, dass die Zustimmung des Betriebsrates durch Anrufung einer Schlichtungsstelle substituiert wird. Zu den Regelungsbereichen von ersetzbaren Betriebsvereinbarungen zählen u. a. die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Datenverarbeitung oder die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern.

Bei erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs 1 Z 1–6 ArbVG) hingegen handelt es sich um Angelegenheiten, die im Allgemeinen auch ohne Zustimmung des Betriebsrates, das heißt nicht im Wege einer Betriebsvereinbarung (z. B.: durch Arbeitgeberweisung oder Einzelvereinbarung mit dem Dienstnehmer) geregelt werden könnten. Mangels Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann von beiden Seiten die Schlichtungsstelle angerufen werden. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt wiederum die fehlende Zustimmung des Betriebsrates. Zu Maßnahmen dieser Betriebsvereinbarung zählen insbesondere Allgemeine Ordnungsvorschriften, die Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern sowie die generelle Festsetzung des Beginns und Ende der täglichen Arbeitszeit.

Letztlich werden in § 97 Abs 1 Z 7–25 ArbVG die so genannten freiwilligen Betriebsvereinbarungen geregelt. Freiwillig bedeutet in diesem Zusammenhang, dass diese Angelegenheiten nicht durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden können. Scheitert eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, so ist eine generelle Regelung dieser Angelegenheit im Betrieb nicht durchsetzbar. Zu den freiwilligen Betriebsvereinbarungen zählen beispielsweise Systeme der Gewinnbeteiligung, Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubs sowie Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Beendigung/Nachwirkung

Vorweg ist festzuhalten, dass grundsätzlich jede Betriebsvereinbarung einvernehmlich aufgelöst oder einseitig aus wichtigen Gründen fristlos beendet werden kann. Befristete Betriebsvereinbarungen enden

durch Zeitablauf, auflösend bedingte Betriebsvereinbarungen durch Eintritt der Bedingung.

Hinsichtlich der Beendigung von Betriebsvereinbarungen normiert das Arbeitsverfassungsgesetz nachstehende Besonderheiten: Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen gemäß § 96 ArbVG können grundsätzlich von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. Für freiwillige Betriebsvereinbarungen gilt mangels gesonderter Vereinbarung die Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist zum jeweiligen Monatsletzten gemäß § 32 Abs 1 ArbVG. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen sind unkündbar. Zur Abänderung oder Aufhebung kann im Falle einer Nichteinigung die Schlichtungsstelle angerufen werden.

Für den Fall, dass eine Betriebsvereinbarung gekündigt wird, tritt grundsätzlich eine sogenannte Nachwirkung ein. Dies mit der Folge, dass diese Betriebsvereinbarung nur mehr gegenüber einzelvertraglichen Regelungen dispositiv wirkt und darüber hinaus für neu eintretende Arbeitnehmer keine Anwendung mehr findet. Die Nachwirkung zustimmungspflichtiger Betriebsvereinbarungen ist gesetzlich ausgeschlossen. Auch erzwingbare Betriebsvereinbarungen können – mangels Kündigung – keine Nachwirkung entfalten. Da

eine Nachwirkung auf die Kündigung von Betriebsvereinbarungen abstellt, könnte diese auch durch Befristung von Betriebsvereinbarungen vermieden werden.

Fazit

Wie der Ausgabe 01/09 sowie dieser Ausgabe zu entnehmen ist, sind bei der Abfassung von Betriebsvereinbarungen zahlreiche rechtliche Fallstricke und Unterscheidungen zu beachten. Es ist jedenfalls zielführend, im Zusammenhang mit der generellen Regelung einer Maßnahme in einem Betrieb vorab eine exakte Zuordnung der Betriebsvereinbarung zu den gesetzlich normierten Arten vorzunehmen, um ungewünschte Rechtsnachteile hintanzuhalten. Die Konsultation eines Rechtskundigen ist jedenfalls ratsam. □

Gastautor:
Dr. Christian Lutz
LL.M. ist Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH
Kontakt:
ch.lutz@hasch.co.at



Investieren Sie jetzt in Fremdsprachen

Wir sichern Ihren Wettbewerbsvorsprung

biz.talk Language Consulting



Language Consulting
Grill & Frömel OEG
1060 Wien, Mariahilfer Straße 117
Tel: 595 35 15 • Fax: 595 35 16
e-mail: office@biztalk.at
http://www.biztalk.at

- Finance & Investment, Technik
- Legal English, Real Estate, Human Resources
- Soft Skills Workshops: Präsentationen & Verhandlungen
- Firmentrainings in allen Weltsprachen
- Managementcoachings
- Interkulturelle Workshops

biz.talk Language Consulting
Grill & Frömel OEG
1060 Wien, Mariahilferstraße 117,
Tel.: 01/ 595 35 15, E-Mail:office@biztalk.at, www.biztalk.at