

# Entgeltregelungen in Betriebsvereinbarungen

ao.Univ.-Prof. Dr. Michael Friedrich, RA (RAK Braunschweig)

# Einleitung

- Ausgangslage:
  - Kollektivvertrag als das Instrument in Österreich, das Entgelt zu regeln
  - Beschränkung der Regelungskompetenz der Betriebsvereinbarung auf Regelungen, die unmittelbar durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung zur Regelung zugewiesen sind
    - Bloß punktuelle Regelungskompetenz der Betriebsvereinbarung insbesondere in Entgeltfragen
    - Umfassende Entgeltregelungen nur bei entsprechender Ermächtigung durch Kollektivvertrag zwar möglich, aber absoluter Ausnahmefall
    - Vereinzelt Regelungsermächtigungen der Betriebsvereinbarung insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit können sich aber mittelbar auf Entgelt auswirken
    - Fehlende Regelungsermächtigung → „freie Betriebsvereinbarung“

# Entgelt, Aufwandsersatz und freie Betriebsvereinbarung

- Abgrenzung Entgelt zu Aufwandsentschädigung
  - Entgelt, nur in Detailfragen Regelungskompetenz der Betriebsvereinbarung
    - sämtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer dafür erhält, dass er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt
  - Erstattung von Auslagen, Aufwendungen sowie Aufwandsentschädigungen  
Regelungskompetenz der Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Ziff 12 ArbVG
    - Gegenleistungen des Arbeitgebers für Leistungen, die der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers getragen hat
    - Leistungen des Arbeitgebers, die über den tatsächlichen Aufwand hinausgehen = Entgelt
- Fehlende Regelungskompetenz der Betriebsvereinbarung für Entgeltfragen
  - Freie Betriebsvereinbarung als Vertragsschablone
  - Beendigungsformen der Betriebsvereinbarung und deren Rechtsfolgen als Inhalt des Arbeitsvertrages?

# Notwendige Betriebsvereinbarung zu Entgeltfragen

- Regelungsbefugnis der Betriebsvereinbarung nach § 96 Abs 1 Ziff 4 ArbVG in Form der notwendigen Mitbestimmung
  - Akkord- oder akkordähnliche Entgeltformen
    - nicht mehr jedes erfolgs- oder leistungsabhängige Entgelt (vgl § 97 Abs 1 Ziff 16 ArbVG)
    - gesteigerte Mengenleistung innerhalb eines bestimmten Zeitraums maßgeblich
  - Wesen der notwendigen Mitbestimmung nach § 96 ArbVG
    - Maßnahme (Akkordlohn) darf ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht gesetzt werden
    - keine Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung der Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat (Vetorecht)
    - jederzeitige fristlose Kündigung, keine Nachwirkung
  - Problem bestehende kollektivvertragliche Regelungen von Akkord(ähnlichen)Löhnen
    - fakultative Betriebsvereinbarung **oder**
    - freie Betriebsvereinbarung

# Schlichtungsstelle und Entgeltregelungen

- Befugnisse der Schlichtungsstelle bei Entgeltfragen
  - Anrufung der Schlichtungsstelle in Fällen der §§ 96a und 97 Abs 1 Ziff 1 bis 6a ArbVG
  - Keine Regelungskompetenz für die Betriebsvereinbarung, wenn die Schlichtungsstelle angerufen werden kann
    - Kollektivvertrag und nicht Gerichte, Verwaltungsbehörden etc sind für die Entgeltfindung zuständig
    - Gem § 97 Abs 1 Ziff 3 ArbVG kann durch erzwingbare Betriebsvereinbarung nur Art und Weise der Abrechnung und Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge geregelt werden, nicht aber deren Höhe.

# Fakultative Betriebsvereinbarungen in Entgeltfragen

- Fakultative Betriebsvereinbarungen
  - Maßnahme darf auch arbeitsvertraglich geregelt werden und ist daher auch vom Weisungsrecht des Arbeitgebers erfasst
  - Keine Anrufung der Schlichtungsstelle möglich
  - Nur punktuelle Regelungskompetenz in Entgeltfragen
    - Ziff 11: Entgeltfortzahlungsansprüche für die Teilnahme an Betriebsversammlungen
    - Ziff 15: Gewährung von Zuwendungen aus besonderem betrieblichem Anlass wie bspw. Jubiläumsgelder
    - Ziff 16: Gewinnbeteiligungen, leistungs- und erfolgsbezogene Prämien und Entgelte
    - Ziff 18, 18a und 18 b: Betriebspensionen, Pensionskassen, Kollektivversicherungen

# Mittelbare Auswirkungen von Betriebsvereinbarungen auf das Entgelt

- Kollektivvertragsangehörigkeit im Mischbetrieb § 9 Abs 3 ArbVG
  - Entscheidend ist der Wirtschaftszweig, der die maßgebliche Bedeutung für den Mischbetrieb hat
  - Maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung kann durch fakultative Betriebsvereinbarung festgelegt werden (vgl auch § 97 Abs 1 Ziff 23 ArbVG)
    - Entscheidung über die generelle Anwendung eines Kollektivvertrags auf den gesamten Mischbetrieb
    - Eine der wirtschaftlichen Realität widersprechende Betriebsvereinbarung mit der wettbewerbsregulierenden Wirkung des Kollektivvertrags nicht zu vereinbaren

# Mittelbare Auswirkungen von Betriebsvereinbarungen auf das Entgelt

- Auswirkungen der Regelungsbefugnisse des AZG für die Betriebsvereinbarung auf das Entgelt
- Grundproblem
  - Zwingender gesetzlicher Überstundenzuschlag nach § 10 AZG, der auch beim Zeitausgleich zu berücksichtigen ist
  - → Kernaussage: Arbeitszeitflexibilisierung = Verlust des Überstundenzuschlags
  - Strittig: kann die Betriebsvereinbarung einen finanziellen Ausgleich für den Verlust des Überstundenzuschlags vorsehen
    - *C. Klein*: Regelungskompetenz der Betriebsvereinbarung zur Umverteilung der Normalarbeitszeit muss auch finanzielle Ausgleichsmaßnahmen umfassen
    - H.M.: sofern keine explizite Regelungsermächtigung für die Betriebsvereinbarung durch Gesetz oder Kollektivvertrag, keine finanziellen Ausgleichsmaßnahmen in Betriebsvereinbarung zulässig
    - Eigene Meinung: Ausgleich schon dadurch gegeben, dass der Betriebsvereinbarung die Regelungskompetenz in Arbeitszeitfragen nur zukommt, wenn die Umverteilung der Normalarbeitszeit auch im Interesse des Arbeitnehmers liegt

# Mittelbare Auswirkungen von Betriebsvereinbarungen auf das Entgelt

- Umverteilung der Normalarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung zur Erreichung einer längeren Freizeit
  - „verlängertes Wochenende“ gem § 4 Abs 2 AZG
    - Tägliche Normalarbeitszeit neun Stunden, dafür ein Halbttag frei
  - „Viertagewoche“ gem § 4 Abs 8 ArbVG
    - Tägliche Normalarbeitszeit zehn Stunden, ein Tag frei
- Einarbeitung von Fenstertagen
  - Keine explizite Regelung für die Betriebsvereinbarung, mit § 4 Abs 3 AZG allein für Arbeitsvertrag
    - Einarbeitung innerhalb von 13 Wochen Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden
    - Bei einem durch Kollektivvertrag verlängerten Einarbeitungszeitraum Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 9 Stunden
    - Regelungsbefugnis der Betriebsvereinbarung über § 97 Abs 1 Ziff 2 ArbVG

# Mittelbare Auswirkungen von Betriebsvereinbarungen auf das Entgelt

- Gleitzeit
  - Entgeltwirksamkeit: Zeitausgleich innerhalb der Gleitzeitperiode 1:1
  - § 4b AZG Fall der notwendigen Mitbestimmung
    - Doppelte Notwendigkeit:
      - in Betrieben mit Betriebsrat ohne eine Gleitzeitvereinbarung in Form einer Betriebsvereinbarung unzulässig
      - Notwendiger Inhalt der Gleitzeitvereinbarung
        - Dauer der Gleitzeitperiode
        - Gleitzeitrahmen
        - Höchstausmaß der Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden
        - Dauer und Lage der fiktiven Arbeitszeit
        - nicht notwendig, aber möglich: Kernzeit
  - Zugleich Fall der erzwingbaren Betriebsvereinbarung nach §§ 97 Abs 1 Ziff 2 ArbVG
    - Einziger Fall, in dem bei einer notwendigen Mitbestimmung sowohl für den Betriebsinhaber als auch für den Betriebsrat die Möglichkeit besteht, bei fehlender Einigung die Schlichtungsstelle anzurufen

# Entgeltregelungen in Betriebsvereinbarungen

# Danke für die Aufmerksamkeit