



Wer arbeitet akkordähnlich? Das könnte bald Gerichte beschäftigen.

[ iStockphoto/gerenme ]

# Licht und Schatten für beide Seiten

## Arbeitsverfassung.

Neue Fristen, mehr Informationspflicht, weniger Mitsprache bei Leistungsentgelten.

VON CHRISTINE KARY

Vorschusslorbeeren für ihre Ausgewogenheit bekam die mit Jahresbeginn in Kraft getretene Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz von der Wirtschaftskammer. Und tatsächlich hat weder die Arbeitgeber- noch die Arbeitnehmerseite nur Grund zum Jubeln, für beide ergeben sich Vor- und Nachteile.

Verändert wurden unter anderem einige Fristen. Von einer beabsichtigten Kündigung muss der Betriebsrat jetzt eine Woche und nicht mehr fünf Arbeitstage vorher verständigt werden, was vor allem für Betriebe Bedeutung hat, in denen nicht die übliche Fünftagewoche gilt. Außerdem haben Arbeitnehmer jetzt zwei und nicht mehr bloß eine Woche Zeit, um eine Kündigung anzufechten. Begrüßt wird das nicht nur von Arbeitnehmervertretern. Es erhöhe die Chancen auf eine einvernehmliche Lösung, meint Ralf Peschek, Partner bei Wolf Theiss. Eine Woche sei für Verhandlungen sehr kurz, und sei die Klage erst einmal eingebracht, seien die Fronten meist verhärtet. Wolfgang Kapek, Partner bei enwc, findet die längere Frist ebenfalls „auch aus Arbeitgebersicht nicht störend“. Vorher habe es oft Wiedereinstellungen wegen der Fristversäumnis gegeben, mit dem Endeffekt, dass die Anfechtung dann doch noch möglich war.

### Keine Chance auf neuen Job?

An einem Problem für Arbeitnehmer kann aber auch die längere Frist nichts ändern: Vor allem in überschaubaren Branchen mit wenigen Playern auf dem Markt trauen sich manche nicht, eine Kündigung anzufechten – aus Sorge, dass sie dann schon allein deshalb keinen Arbeitsplatz mehr bekommen.

Eine weitere Neuerung betrifft leistungsbezogene Entlohnungssysteme. Dafür war, wie der OGH in einem zum Teil heftig kritisierten Urteil klarstellte, nach der alten Rechtslage generell – und nicht nur

bei „Akkordähnlichkeit“ – die Zustimmung des Betriebsrats nötig. „Faktisch lief das auf ein Vetorecht hinaus“, so Peschek. Jetzt gilt die zwingende Mitbestimmung nur mehr für „Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie akkordähnliche Prämien und Entgelte“. Über sonstige leistungsbezogene Gehalts- oder Prämiensysteme kann zwar eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, sie muss es aber nicht. Denn, so die Erläuterungen zum Gesetz: Es gehe darum, Betriebsräten eine Handhabe gegen gesundheitsgefährdende Systeme zu geben – und das sei durch den Begriff „akkordähnlich“ abgedeckt.

Horst Lukanec, Arbeitsrechtsexperte bei Binder Grösswang, begrüßt die Novelle, räumt aber ein, dass sie weitere Rechtsfragen aufwirft. Unklar sei die Auswirkung auf bestehende, gültige oder nichtige, Vereinbarungen. Und: „Die Rechtsprechung wird sich wohl mit der Abgrenzung zwischen akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Entgelten befassen müssen.“

Für Peschek könnte es ein Abgrenzungskriterium sein, ob ständig unter Dauerdruck gearbeitet werden muss, um eine entsprechende Entlohnung zu erreichen. Vorstellbar wäre das nicht nur am Fließband, sondern beispielsweise auch in einem Callcenter, wenn sich die tägliche Zahl der Anrufe unmittelbar auf dem Gehaltszettel niederschlägt. „Den Begriff ‚akkordähnlich‘ wird letztlich ebenfalls der OGH zu definieren haben“, meint Andreas Bauer, Kanzlei Brauneis Klauer Prändl.

Einzelvereinbarungen über leistungsabhängige Bezüge waren zum Teil auch nach der alten Rechtslage möglich. Kapek warnt Unternehmen davor, jetzt zu versuchen, solche Abmachungen durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung abzuändern. „Eine für den Arbeitnehmer günstigere Einzelver-

einbarung kann dadurch nicht ‚overruled‘ werden“, stellt er klar. Dazu müsste der Mitarbeiter schon darauf verzichten. Ist dagegen die Betriebsvereinbarung günstiger, gilt sie trotz einer vorher getroffenen Einzelabsprache. Wobei sich mitunter auch darüber streiten lässt, was nun wirklich günstiger ist. Von all dem von vornherein nicht betroffen sind Prämien und Boni für leitende Angestellte, für die das Arbeitsverfassungsgesetz nicht gilt. Das werde allerdings oft zu weit ausgelegt, meint Kapek. Um darunterzufallen, müsste man schon „unternehmergleichen Einfluss“ und jedenfalls Personalkompetenz haben.

### Entscheidungsgrundlagen teilen

Präzisiert worden sind jene Informationspflichten, die der Unternehmer beispielsweise vor geplanten Betriebsübergängen oder Umstrukturierungen gegenüber den Belegschaftsvertretern hat. Das sei jetzt „ein bisschen weniger schwammig formuliert“, konstatiert Christoph Wolf, Partner bei CMS Reich-Rohrwig Hainz. Der Unternehmer müsse rechtzeitig vor einer geplanten Maßnahme „jene Kennzahlen, die er bei der internen Bewertung gehabt hat, auch dem Betriebsrat geben“.

Wie viel das in der Praxis ändern wird, bleibt abzuwarten. Bauer vermutet, dass so mancher Arbeitgeber die Informationen weiterhin so dürftig wie möglich halten wird. Denn wird zu wenig oder zu spät informiert, halten sich die Sanktionen weiterhin in Grenzen. Zwar gibt es die Möglichkeit einer Feststellungsklage, unter Umständen droht auch eine Verwaltungsstrafe. Und kommt es zu einem Verfahren, bedeutet das negative Publicity. Eine geplante Maßnahme wegen der Verletzung der Informationspflicht zu verzögern oder gar zu verhindern, ist aber nicht möglich.