ARBEITSRECHT Arbeitgeber brauchen für Zielvereinbarungen keine zwingende Zustimmung des Betriebsrats mehr

Neue Regelung bei leistungsbezogenen Entgelten

Am 1. Jänner 2011 ist die Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes in Kraft getreten. Damit wird die Möglichkeit für Arbeitgeber, in Österreich leistungsbezogene Entgelte, wie insbesondere Zielvereinbarungen einzuführen, vereinfacht. Bisher war die Einführung eines Großteils von leistungs- und erfolgsbezogenen Entgelten nur dann zulässig, wenn der Betriebsrat zustimmte.

Das ergab sich, weil der Oberste Gerichtshof (OGH) 2008 die Ansicht vertrat, dass eine zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats notwendig sei, wenn es sich um Entgelt handelte, welches leistungsbezogen sei und sich in einem objektiven und für Dritte nachvollziehbaren Bewertungsverfahren ermitteln lasse. Diese Entscheidung führte zu einer Verunsicherung der Arbeitgeber.

Die international unübliche zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats zu einem Großteil der leistungsbezogenen Entgelte wurde vor allem mit dem Schutz der Arbeitnehmer vor Selbstausbeutung und Gesundheitsschutz begründet. Dieser Arbeitnehmerschutz ist aber, anders als bei den ebenfalls zu den leistungsbezogenen Entgelten gehörenden Akkordlöhnen, im Hinblick auf Zielvereinbarungen wohl nicht notwendig.

Zusätzlicher Kritikpunkt war, dass der OGH eine Mitbestimmung des Betriebsrats nur dann einforderte, wenn das leistungsbezogene Entgelt an objektiven Kriterien bemessen wurde, jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber Prämien nach Gutdünken vergab. Die Gesetzesnovelle ist zu begrüßen, da leistungsbezogene Entgelte mit der Ausnahme von Akkordlöhnen oder akkordähnlichen Prämien und Entgelten nun nicht mehr der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

Arbeitsrechtsexperte **Horst Lukanec**, Binder-Grösswang

Obwohl eine Festlegung von leistungsbezogenen Entgeltsystemen durch Betriebsvereinbarung weiterhin möglich ist, können diese nun auch zulässigerweise durch Einzelvereinbarungen eingeführt werden. Die Neuregelung wird allerdings auch neue Rechtsfragen aufwerfen. So wird sich die Rechtsprechung wohl häufiger mit der Abgrenzung zwischen akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Entgelten beschäftigen müssen.

Auch die Auswirkung der Gesetzesänderung auf bestehende – gültige oder nichtige – Vereinbarungen wird zu klären sein.

Mag. Horst Lukanec und Dr. Angelika Pallwein-Prettnert, Kanzlei Binder Grösswang.