

[Home](#) > [Mitarbeiter](#) > [Betriebsvereinbarungen](#)

Betriebsvereinbarungen

Dieses Dokument wurde erstellt am 22.10.2019

Inhaltsverzeichnis

- [Abschluss, Inhalt und Kündigung](#)
 - [Abschluss von Betriebsvereinbarungen](#)
 - [Inhalt von Betriebsvereinbarungen](#)
 - [Kündigung von Betriebsvereinbarungen](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Arbeitgeberpflichten](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Fristen](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)

Betriebsvereinbarungen

Aktuelle Informationen über Betriebsvereinbarungen, Abschluss, Inhalt, Kündigung, Arbeitgeberpflichten etc.

Information für Einsteiger

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die zwischen der **Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber** und dem [Betriebsrat](#) abgeschlossen werden.

Betriebsvereinbarungen sind daher nur möglich, wenn ein Betriebsrat eingerichtet ist. Der Abschluss von Vereinbarungen, die für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer verbindlich sein sollen, ist anders nicht möglich.

Sowohl der Betriebsrat als auch die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann den Abschluss einer Betriebsvereinbarung vorschlagen.

In einigen Fällen kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber oder der Betriebsrat eine Schlichtungsstelle anrufen, wenn keine Einigung zu Stande kommt. Die Schlichtungsstelle kann bindend entscheiden.

Betriebsvereinbarungen treten am Tag nach der Unterzeichnung in Kraft. Soll die Betriebsvereinbarung erst später wirksam werden, muss dies ausdrücklich vereinbart werden.

Wird ein Unternehmen in mehrere Betriebe aufgeteilt, gelten Betriebsvereinbarungen in allen Betrieben weiter.

ACHTUNG Wenn ein Betrieb übernommen wird, gelten die Betriebsvereinbarungen weiter, die die Vorgängerinnen/die Vorgänger abgeschlossen haben.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Abschluss, Inhalt und Kündigung

Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind Vereinbarungen, die zwischen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat abgeschlossen werden. Der Abschluss muss **schriftlich** erfolgen.

Betriebsvereinbarungen sind für die einzelnen Arbeitsverhältnisse **unmittelbar rechtsverbindlich**. Sie können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, wenn sie für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in der Betriebsvereinbarung nicht geregelt sind.

Betriebsvereinbarungen dürfen nur Angelegenheiten regeln, die ihnen durch Gesetz oder Kollektivvertrag zugewiesen sind.

Inhalt von Betriebsvereinbarungen

Die meisten Ermächtigungen für Betriebsvereinbarungen sind im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) vorgesehen. Die §§ 96, 96a und 97 dieses Gesetzes enthalten eine Liste von Angelegenheiten, die durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können oder müssen.

Auch [andere arbeitsrechtliche Vorschriften](#) enthalten solche Ermächtigungen, besonders häufig im Arbeitszeitrecht.

Kündigung von Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen, die keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, können von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat mit einer Frist von **drei Monaten** zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Betriebsvereinbarungen über Angelegenheiten, in denen bei Nichteinigung eine Schlichtungsstelle angerufen werden kann, können nicht einseitig gekündigt werden. Es kommt dabei nicht darauf an, dass eine Schlichtungsstelle entschieden hat, sondern nur darauf, dass im Streitfall eine Entscheidung der Schlichtungsstelle möglich gewesen wäre.

Rechtsgrundlagen

- §§ [96](#), [96a](#) und [97](#) [Arbeitsverfassungsgesetz](#) (ArbVG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitgeberpflichten

Inhaltliche Beschreibung

Betriebsvereinbarungen sind von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat im Betrieb **aufzulegen** oder an sichtbarer, für alle Arbeitnehmerinnen/für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen. Verantwortlich ist jedenfalls die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss die Betriebsvereinbarung an die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer übermitteln. In der Regel sind dies die Wirtschaftskammer und die Arbeiterkammer.

Die Beendigung der Betriebsvereinbarung muss auf gleiche Weise wie der Abschluss im Betrieb kundgemacht werden. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung informieren.

Betroffene Unternehmen

Unternehmen, die dem Arbeitsverfassungsgesetz unterliegen und die Betriebsvereinbarungen abschließen.

Fristen

Die Auflage oder der Anschlag hat nach Unterzeichnung zu erfolgen, die Übermittlung nach dem Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung.

Zusätzliche Informationen

Weiterführende Links

- [Wirtschaftskammer Österreich](#)
- [Arbeiterkammer](#)

Rechtsgrundlagen

- § [30](#) [Arbeitsverfassungsgesetz](#) (ArbVG)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz