

<b>Jour fix Betriebsrat Geschäftsführung</b>		
<b>DATUM</b>		<b>20081127</b>
<b>ANWESEND</b>	für die Geschäftsführung	Mag. Staffer
	für den Betriebsrat	Mag. Magnus, DI Eybl, DSA Lesch
<b>PROTOKOLLFÜHRUNG</b>		Mag. Staffer
<b>TAGESORDNUNG</b>	1. Jour-Fix-Protokolle	
	2. Betriebsvereinbarung Arbeitszeiterfassung	
	3. Weitere Betriebsvereinbarungen	
	4. Bilanz	

#### **ad 1)**

Da sich die Akkordierung der Protokolle öfters schwierig gestaltet und sich mitunter keine gemeinsame Formulierung (z.B. bei jenem vom Juni 2008) finden lässt, schlägt DI Eybl vor, die unterschiedlichen Positionen zu protokollieren. Weiters ist das Protokoll vom 23.9.2008 noch nicht dem Betriebsrat rückübermittelt worden. Übereinstimmend wird festgehalten, dass Sitzungsprotokolle nur dann Sinn machen, wenn diese rasch und annähernd chronologisch vorliegen. Ideal wäre es, wenn diese jeweils vor dem nächsten jour fix akkordiert und ausgeschickt würden.

#### **ad 2)**

DI Eybl erkundigt sich nach dem Stand der Arbeitszeiterfassungs-Betriebsvereinbarung. Mag. Staffer teilt mit, dass ein Schlichtungsstellenantrag in Vorbereitung ist, da es scheint, dass der Betriebsrat weniger an einer konstruktiven Lösung als an einem Hinauszögern der Einführung des Zeiterfassungssystems interessiert ist.

Mag. Magnus erwidert, dass nach Ansicht des Betriebsrates noch gar keine diesbezüglichen Verhandlungen stattgefunden haben und der Betriebsrat daher einem Schlichtungsstellenverfahren gelassen entgegen sieht. Keinesfalls gehe es an, dass dem Betriebsrat ein Ultimatum gesetzt, und er zur Unterschrift gezwungen werde, wie dies im Schreiben der Geschäftsführung erfolgte. Diese Vorgehensweise würde vor dem ASG sicher nicht gut ankommen. Der Betriebsrat werde sich gegebenenfalls an die Vertreterin des Eigentümers wenden, um mit dieser eine sinnvolle Lösung zu finden, und diese allenfalls als Zeugin nominieren, sollte der Rechtsweg trotz positiver Willensbekundungen des Betriebsrates unausweichlich sein. Gleichzeitig möchte er seitens des Betriebsrates festhalten, dass dieser alle vereinbarten Termine eingehalten hat. Einzig bei der Übermittlung des Entwurfes des Betriebsrates sei es auf Grund seines Krankenstandes zu einer geringen Verzögerung von ca. einer Woche gekommen, wofür er sich entschuldigt. Des weiteren sei festzuhalten, dass der Betriebsrat großes Interesse daran hat, die Verhandlungen zu einer diesbzgl. Betriebsvereinbarung unmittelbar aufzunehmen.

#### **ad 3)**

Zur Frage, ob die Geschäftsführung weitere Betriebsvereinbarungen abzuschließen gedenkt antwortet Mag. Staffer, dass nach positivem Abschluss der

Arbeitszeiterfassungs-Betriebsvereinbarung, wie schon in früheren Gesprächen in Aussicht gestellt, weitere Betriebsvereinbarungen verhandelt werden können.

Mag. Magnus teilt mit, dass nach Rechtsansicht der Gewerkschaft für einen Teil der SDW-Belegschaft (d.s. alle nicht vom FSW übernommenen) keine gültige Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit vorliegt, und daher zum Zwecke der Rechtssicherheit dieser Punkt sinnvollerweise gemeinsam mit der Zeiterfassung zu regeln wäre. Sollte in dieser Frage weiterhin keine Rechtssicherheit durch eine für alle KollegInnen gültige Betriebsvereinbarung gegeben sein, könnte sich der Betriebsrat gezwungen sehen, jene Ansprüche einzuklagen, die sich aus der ohne Rechtsgrundlage gelebten Gleitzeit ergeben.

Mag. Staffer teilt dazu mit, dass nach Rechtsansicht der Geschäftsführung jene Teile der FSW-Betriebsvereinbarung welche nicht freie Betriebsvereinbarungen sind (also auch die Bestimmungen über die Gleitzeit) aufgrund des Betriebsüberganges FSW-SDW auch auf nach diesem Zeitpunkt eingetretene Mitarbeiter anzuwenden sind.

Mag. Magnus verneint das Vorliegen eines Betriebsüberganges, legt zum Geltungsbereich der FSW-BV ein Schreiben der Gewerkschaft vor und verweist darüber hinaus auf die gültige Rechtsmeinung zur Verschmelzung von Betrieben bzw. Betriebsteilen zu neuen Betrieben, z.B. laut Cerny et al. Dass es sich bei der SDW um einen neuen Betrieb handle, müsse wohl unbestritten sein.

Mag. Magnus thematisiert weiters die nach Rechtsmeinung der Gewerkschaft zu Unrecht nicht ausbezahlten Mehrarbeitszuschläge. Selbst wenn man eine gültige Gleitzeitvereinbarung unterstellt, wären Teilzeitzuschläge schon vor Überschreiten der Übertragbarkeitsgrenze abzugelten.


Mag. Staffer wendet bezugnehmend auf die Rechtsansicht von Prof. Schrank ein, dass die diesbezügliche Bestimmung des BAGS-KV keine Sonderbestimmung zur betreffenden Norm des AZG ist und daher alle Möglichkeiten der Gleitzeit unberührt sind. Die zuschlagfreie Übertragbarkeit von Zeitguthaben im Rahmen der vereinbarten Übertragbarkeitssalden wird daher als zulässig angesehen.

Mag. Magnus wendet dagegen ein, dass die Fristen einerseits für die Übertragbarkeit von Zeidsalden und andererseits für die gesetzlich vorgesehene Auszahlung von Mehrstundenzuschlägen nicht identisch sein können wie zuletzt z.B. von Heilegger in RdA nachgewiesen. Mag. Magnus schlägt daher vor, auf Basis von BAGS und AZG auch hier eine Betriebsvereinbarung zu treffen, welche sowohl den kollektiven Rechtsnormen als auch den betrieblichen Erfordernissen entspricht.

Weiters urgiert Mag. Magnus die weiteren nach BAGS vorgesehenen Betriebsvereinbarungen (SEG-Zulage, Supervision, Leiterzulage).

#### ad 4)

Der Betriebsrat urgiert die bereits von der Geschäftsführung in Aussicht gestellte Übermittlung der Bilanz.

  
Mag. Harald Staffer

  
Mag. Alexander Magnus