

Erläuterungen zur Umsetzung der Bestimmungen der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) in Österreich bzw. der PIERER Mobility-Gruppe

Österreich als Mitglied der ILO

Österreich war bzw. ist von 1919 - 1938 sowie von 1947 bis heute ein Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation. Österreich hat neun der zehn Kernarbeitsnormen der ILO und insgesamt 54 Übereinkommen ratifiziert, 43 davon sind heute in Kraft.¹

Einhaltung von Rechtsvorschriften

Die PIERER Mobility-Gruppe bekennt sich zur Einhaltung der jeweils gültigen nationalen und internationalen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Davon umfasst sind auch die in Österreich anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen, beispielsweise

- Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- Arbeitsverfassungsgesetz (Regelungen zu Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Betriebsrat etc.)
- Gleichbehandlungsgesetz (Grundsatz der Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, z.B. bei der Entlohnung zwischen Frauen und Männern)
- Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Behinderteneinstellungsgesetz

Darüber hinaus sind Grundsätze wie die Wahrung der Menschenrechte, Respekt, Integrität und Diversität sowie faire Arbeitsbedingungen wesentliche Inhalte des Code of Conduct und der Compliance-Richtlinien der PIERER Mobility-Gruppe (vgl. [„Erklärung zu moderner Sklaverei und Menschenhandel“](#), [„Diversitäts- und Antidiskriminierungsrichtlinie“](#), [„Arbeitssicherheits- und Mitarbeitergesundheitsrichtlinie“](#))

Kollektivverträge

Neben den gesetzlichen Bestimmungen werden die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ergänzend in Kollektivverträgen geregelt. Kollektivverträge sind schriftliche Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in Österreich geschlossen werden. Die Kollektivvertragsverhandlungen werden dabei auf der Seite der Arbeitnehmer vom Österreichischen Gewerkschaftsbund ([ÖGB](#)) bzw. den zuständigen (Fach-)Gewerkschaften (bspw. Produktionsgewerkschaft [PRO-GE](#), Gewerkschaft [GPA](#)) geführt.

¹ Vgl. Webseite der Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, abgerufen am 20.09.2023 (letzte Aktualisierung: 15. Juli 2022)
<https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Internationales-und-Europaeisches-Arbeitsrecht/Internationale-Arbeitsorganisation.html>

Das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen ist dabei ebenso wie die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit durch verfassungs- bzw. europarechtliche Regelung geschützt.

Die Kollektivverträge enthalten u.a. Regelungen zu Mindestlöhnen und -gehältern, Abgeltung von Überstunden, Einstufung im Gehaltsschema, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zulagen, Prämien, Aufwandsentschädigungen etc. sowie Bestimmungen zur wöchentlichen und täglichen Normalarbeitszeit. Eine von den Kollektivverträgen abweichende Regelung im Arbeitsvertrag ist nur insoweit zulässig, als die getroffene Vereinbarung für den Arbeitnehmer günstiger ist.

In der PIERER Mobility-Gruppe sind die Bestimmungen der Kollektivverträge bei rund 98 % der Mitarbeiter, die den österreichischen Kollektivverträgen unterliegen, zu berücksichtigen.

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat, die in Angelegenheiten getroffen werden, deren Regelung gemäß Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten sind. Von den Betriebsvereinbarungen abweichende Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nur getroffen werden, wenn diese den Arbeitnehmer günstiger stellen.

Der Betriebsrat der KTM AG hat mit dem Unternehmen bspw. eine Betriebsvereinbarung zur Gleitzeitregelung abgeschlossen, in der die Rahmenbedingungen für eine gleitende Arbeitszeit, wie die maximal zulässige Normalarbeitszeit, Kernzeiten, Gleitzeitrahmen, Umgang mit Zeitguthaben etc. festgelegt werden.

Betriebsrat

Die Wahrung und Förderung der betrieblichen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wird durch den Betriebsrat gewährleistet. In der PIERER Mobility-Gruppe vertreten der Betriebsrat der KTM AG, der Betriebsrat der KTM Components GmbH und der Betriebsrat der KTM Forschungs & Entwicklungs GmbH die Belegschaft an den Standorten in Mattighofen und Munderfing.

Der Betriebsrat überwacht und kontrolliert die Einhaltung der Rechtsvorschriften, die die Arbeitnehmer des Betriebes betreffen. Sollten die Interessen der Arbeitnehmer beeinträchtigt werden, kann der Betriebsrat Verbesserungsvorschläge einbringen und Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer beantragen. Auch das allgemeine Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates ist gesetzlich verankert und wird der Betriebsrat laufend über die aktuellen Entwicklungen im Unternehmen informiert und bei Entscheidungen miteinbezogen. Zudem entsendet der jeweilige Betriebsrat Arbeitnehmervertreter in den jeweiligen Aufsichtsrat.

Neben wirtschaftlichen Angelegenheiten kommt dem Betriebsrat auch ein Mitwirkungsrecht in personellen Angelegenheiten zu (bspw. bei Kündigung/Entlassung, Versetzung) und er vertritt ebenso im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz die Interessen der Belegschaft.

Der Betriebsrat fungiert als Bindeglied zwischen Belegschaft und dem Unternehmen, informiert die Mitarbeiter über die unternehmensseitigen Entwicklungen und bespricht die Anliegen der Mitarbeiter mit der Geschäftsleitung.

Die Belegschaft ist gemäß gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes berechtigt, eine Betriebshauptversammlung einzuberufen, um etwa den Betriebsrat zu wählen. Neben der Wahl des Betriebsrates können Betriebsversammlungen auch zum Zweck der Information der Mitarbeiter bspw. zu laufenden Kollektivverhandlungen oder anderen wichtigen betrieblichen Themen stattfinden („Vereinigungsfreiheit“).