

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

Österreich als Mitglied der ILO

Österreich war bzw. ist von 1919 bis 1938 und seit 1947 Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Österreich hat neun der zehn ILO-Kernarbeitsnormen und insgesamt 55 Übereinkommen und ein Protokoll ratifiziert, von denen heute 44 in Kraft sind.¹

Einhaltung von Rechtsvorschriften

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

- Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
- Arbeitsverfassungsgesetz (Regelungen zu Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Betriebsrat etc.)
- Gleichbehandlungsgesetz (Grundsatz der Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, z.B. bei der Entlohnung von 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 verschiedener 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 auf Arbeitnehmerseite vom Österreichischen Gewerkschaftsbund ([ÖGB](#)) bzw. den zuständigen (Fach-)Gewerkschaften (z.B. Produktionsgewerkschaft [PRO-GE](#), Gewerkschaft [GPA](#)) geführt.

Das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen ist dabei ebenso wie die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit verfassungs- und europarechtlich geschützt.

¹ Vgl. Webseite des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, abgerufen am 26.08.2025 (letzte Aktualisierung: 11. August 2025): [Internationale Arbeitsorganisation // https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102549](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102549)

Kollektivverträge enthalten u.a. Regelungen über Mindestlöhne und -gehälter, Überstundenvergütung, Einstufung in das Gehaltsschema, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zulagen, Prämien, Aufwandsentschädigungen etc. sowie Bestimmungen über die wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit. Eine vom Kollektivvertrag 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 für rund 98 % der österreichischen Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Betriebsrat über Angelegenheiten, deren Regelungen gemäß Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten sind. Von den Betriebsvereinbarungen abweichende Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nur getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Der Betriebsrat der KTM AG hat mit dem Unternehmen z.B. eine Betriebsvereinbarung zur Gleitzeitregelung abgeschlossen, in der die Rahmenbedingungen, wie die höchstzulässige Normalarbeitszeit, Kernzeiten, Gleitzeitrahmen, Umgang mit Zeitguthaben etc. festgelegt werden.

Betriebsrat

Die Wahrung und Förderung der betrieblichen Interessen der Arbeitnehmer im Unternehmen wird durch den Betriebsrat wahrgenommen. Der Großteil der Belegschaft wird innerhalb der PIERER Mobility-Gruppe durch den Betriebsrat der KTM AG, den Betriebsrat der KTM Components GmbH und den Betriebsrat der KTM Forschungs & Entwicklungs GmbH an den Standorten in Mattighofen, Munderfing, Schalchen, Anif, Graz und Wels sowie an den Dienstorten in Linz und Wien vertreten.

Der Betriebsrat überwacht und kontrolliert die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Werden die Interessen der Arbeitnehmer beeinträchtigt, kann der Betriebsrat Verbesserungsvorschläge einbringen und Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer beantragen. Auch das allgemeine Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrats ist gesetzlich verankert: Der Betriebsrat wird laufend über aktuelle Entwicklungen im Unternehmen informiert und bei Entscheidungen einbezogen (z.B. bei Arbeitszeit- und Entgeltreduktion im Zuge notwendiger, betrieblicher Kosteneinsparungsmaßnahmen). Zudem entsendet der jeweilige Betriebsrat Arbeitnehmervertreter in den jeweiligen Aufsichtsrat.

Neben wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Betriebsrat auch ein Mitwirkungsrecht in personellen Angelegenheiten (z.B. bei Kündigungen, Entlassungen und Versetzungen) und vertritt die Interessen der Belegschaft ebenso im Bereich des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzes.

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

Die Belegschaft hat nach den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes das Recht, eine Betriebsversammlung einzuberufen, um z.B. den Betriebsrat zu wählen. Zudem können Betriebsversammlungen auch zur Information der Mitarbeiter, z.B. über laufende Kollektivvertragsverhandlungen oder andere wichtige betrieblichen Themen, abgehalten werden („Vereinigungsfreiheit“).