Zwischen der

**XY GmbH**

XY Straße 10
1010 Wien

(in der Folge Arbeitgeber oder AG genannt)

und dem

**Betriebsrat *[falls getrennt: der Arbeiter/Angestellten]*[[1]](#footnote-1) der XY GmbH**

(in der Folge Betriebsrat oder BR genannt)

wird folgende

**BETRIEBSVEREINBARUNG**

betreffend Arbeitskleidung und die zum An- und Ablegen der Arbeitskleidung erforderliche Umkleidezeit abgeschlossen.

# Rechtsgrundlagen:

Die Betriebsvereinbarung wird auf der Grundlage der gesetzlichen Ermächtigungen, insbesondere des § 97 Abs 1 Z 1 und Z 2 ArbVG, abgeschlossen.

# Gegenstand:

Mit gegenständlicher Betriebsvereinbarung werden die Pflicht zum Tragen von Arbeitskleidung und die Modalitäten der zum An- und Ablegen der Arbeitskleidung erforderlichen Umkleidezeit geregelt.

# Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst von dieser Betriebsvereinbarung sind sowohl Arbeiterinnen und Arbeiter als auch Angestellte des Arbeitgebers, die vom Betriebsrat *[falls getrennt: der Arbeiter/Angestellten; wie oben im Kopf]* vertreten werden[[2]](#footnote-2) und die verpflichtend Arbeitskleidung zu tragen haben.

Das sind zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgender Abteilungen *[/Betriebsteile/Bereiche…]*:

1. A
2. B
3. …

*[Alternativ:]* Das sind insbesondere folgende Mitarbeiter-Gruppen:

1. Ärztliches Personal (alle Abteilungen)
2. Pflegepersonal, Angehörige der medizinischen Assistenzberufe und Hilfskräfte (alle Abteilungen)
3. …

# Geltungsdauer:

Diese Betriebsvereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft (Geltungsbeginn) und wird vorerst für ein Jahr **bis**einschließlich **xx.xx.xxxx befristet** abgeschlossen. Diese Betriebsvereinbarung verlängert sich jeweils automatisch um ein Kalenderjahr, wenn nicht eine der beiden Vertragsparteien der anderen Vertragspartei drei Kalendermonate, das ist bis einschließlich xx.xx.xxxx, vor Ablauf schriftlich mitteilt, dass eine Verlängerung nicht gewünscht ist.

Die Vertragsparteien vereinbaren, vor Ende der Befristung die Betriebsvereinbarung – insbesondere im Hinblick auf die organisatorische Umsetzung der pauschalen Umkleidezeit (Punkt 6.) – zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen.

# Arbeitskleidung:

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die für die jeweilige Berufsgruppe *[falls möglich: in den Anlagen zu dieser Betriebsvereinbarung / in der Betriebsvereinbarung vom xx.xx.xxxx / einzelvertraglich /…]* näher definierte Arbeitskleidung während der gesamten Arbeitszeit zu tragen.

Die (für die jeweilige Berufsgruppe) einheitliche und gereinigte Arbeitskleidung ist vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Das An- und Ablegen der Arbeitskleidung hat am Arbeitsort, das ist in den Räumlichkeiten des Krankenhauses/Pflegeheimes/etc. XY, zu erfolgen.

# An- und Ablegen der Arbeitskleidung - Umkleidezeit:

**6.1.** Die zum An- und Ablegen der Arbeitskleidung erforderliche Umkleidezeit stellt Arbeitszeit dar, sofern der Umkleidevorgang in den Räumlichkeiten des Krankenhauses/Pflegeheimes/etc. XY oder an irgendeinem anderen, vom Arbeitgeber zu diesem Zweck bestimmten Ort stattzufinden hat.

**6.2.** Die tägliche Umkleidezeit wird pauschal für bestimmte Mitarbeiter-Gruppen festgesetzt und umfasst sowohl das Anlegen der Arbeitskleidung zu Dienstbeginn als auch das Ablegen der Arbeitskleidung bei Dienstende. Für alle in Punkt 3. lit. a) bis …) genannten Personengruppen beträgt die pauschale Umkleidezeit **xxx Minuten**.

*[Falls abweichende Festsetzung für einzelne Gruppe(n): Für die in Punkt 3 lit. …) genannte Personengruppe beträgt die pauschale Umkleidezeit xxx Minuten.]*

**6.3.** Die pauschale Umkleidezeit wird ausschließlich pro Arbeitstag berechnet. Die Dauer des zwischen Arbeitsbeginn und -ende zu absolvierenden Dienstes (8-Stunden-Dienst, 10‑Stunden-Dienst, etc.) ist unerheblich.

**6.4.** Die pauschale tägliche Umkleidezeit, wie in Punkt 6.2. festgehalten, wird zum Zweck der Vereinfachung von Dienstplanung und Abrechnung zur Gänze bei Dienstende berücksichtigt. Dabei ist vorrangig so vorzugehen, dass der Arbeitgeber die pauschale tägliche Umkleidezeit im Rahmen der Erstellung des Dienstplanes miteinberechnet. Die Mitarbeiter verlassen daher ihren unmittelbaren Arbeitsplatz entsprechend dem Ausmaß der pauschalierten Umkleidezeit gemäß Punkt 6.2. vor dem im Dienstplan vorgesehenen Dienstende. Als Dienstende ist demgemäß nicht das Verlassen des unmittelbaren Arbeitsplatzes anzusehen, sondern der die pauschale Umkleidezeit bereits berücksichtigende, im Dienstplan festgelegte Zeitpunkt.

**6.5.** Ist ein rechtzeitiges Verlassen des unmittelbaren Arbeitsplatzes vor dem im Dienstplan vorgesehenen Dienstende (Punkt 6.4.) aufgrund dienstlicher Notwendigkeiten (z.B. der Versorgung von Patienten, XY, XX, etc.) nicht möglich, wird die pauschale tägliche Umkleidezeit gemäß Punkt 6.2. als Arbeitszeit gutgeschrieben. Der Arbeitnehmer hat diesen Umstand seinem Vorgesetzten *[Alternativ: Dienstplanverantwortlichen, Arbeitgeber, etc.]* zu melden.

Bei der Aufzeichnung der Arbeitszeit ist in diesem Fall so vorzugehen, dass sich die Dauer des Dienstes des betreffenden Arbeitstages um die pauschale Umkleidezeit gemäß Punkt 6.2. verlängert.

Wien, am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Für den Arbeitgeber: Geschäftsführerin Mag. XY[[3]](#footnote-3)

Wien, am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

Für den Betriebsrat *[oder: Für den BR der Arbeiter / Für den BR der Angestellten / Für den Betriebsausschuss / usw.]*: Vorsitzender des BR XY

1. Es ist von erheblicher Bedeutung, dass die BV vom zuständigen Organ abgeschlossen wird (ansonsten: keine normative Wirkung!). Grundsätzlich ist das der jeweils zuständige **Gruppen-BR** (der Arbeiter oder der Angestellten). In Betrieben, in denen sich ein **Betriebsausschuss** konstituiert hat, obliegt diesem der Abschluss von solchen BV, deren Geltungsbereich beide AN-Gruppen umfasst (wenn etwa, wie hier, die Vorschriften für Arbeitskleidung und Umkleidezeit sowohl Arbeiter als auch Angestellte betreffen). Wurde ein **gemeinsamer BR** errichtet, so ist dieser das zuständige Organ. In gewissen Fällen ist auch ein Abschluss durch den Zentralbetriebsrat oder die Konzernvertretung möglich. [↑](#footnote-ref-1)
2. Achtung: Eine vom Betriebsrat der Arbeiter abgeschlossene BV gilt nicht für die Angestellten und umgekehrt. Bei einem gemeinsamen BR oder bei Abschluss durch einen errichteten Betriebsausschuss stellt sich dieses Problem nicht. [↑](#footnote-ref-2)
3. Für die Vertragspartei des AG wird in der Regel die Geschäftsführung handeln. Bei der Frage, wer den AG beim Abschluss einer BV vertreten darf, kommt es (nur) auf die internen Regelungen (die Bevollmächtigungsstruktur) des jeweiligen Unternehmens an. [↑](#footnote-ref-3)