

Allgemeiner Teil: Grundlagen des Betriebsvereinbarungsrechts

Literatur: *Binder*, Rechtsgrundlagenprobleme der Remunerationsgewährung, ZAS 1984, 49; *Binder*, Arbeitsrechtliche Schieds- und Disziplinargerichte auf dem Prüfstand des verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechts auf den gesetzlichen Richter (Art 83 Abs 2 B-VG; 6 Abs 1 MRK), DRdA 1985, 259; *Binder*, Betriebsübergang und Schicksal der betrieblichen Altersversorgung, JBl 1998, 416; *Binder*, Die Kartellwirkung des Kollektivvertrages, FS Koppensteiner (2001) 549; *Cerny*, Entgeltregelungen in Betriebsvereinbarungen, FS Strasser (1983) 487; *Firlei*, Flucht aus dem Kollektivvertrag, DRdA 2001, 118, 221; *Friedrich*, Zur Regelungskompetenz der Betriebsvereinbarung für ausgeschiedene Arbeitnehmer. Die stille Abkehr von der Wandlungstheorie bei Betriebspensionen? ASoK 2009, 46; *Gahleitner*, Kollektivvertragswechsel durch Verbandsaustritt des Arbeitgebers, FS Cerny (2001) 375; *Gahleitner/Leitsmüller*, Umstrukturierung und AVRAG (1996); *Grießer*, Zur Regelungsbefugnis der Betriebsparteien auf Pensionsansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer, RdW 2001, 473; *Grillberger*, Betriebs(teil)übergang und Belegschaftsvertretung, Betriebsratsfonds sowie Betriebsvereinbarungen, in *Tomandl* (Hrsg), Der Betriebs(teil)übergang im Arbeitsrecht (1995) 27; *Holzer*, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechts (1982); *Holzer*, Mitbestimmung und Betriebe ohne Betriebsrat, FS Strasser (1983) 633; *Holzer*, Verhältnis KollIV: Einzelarbeitsvertrag, DRdA 1984/13, 331 (EAnm); *Holzer*, Die Auswirkungen der ArbVG-Novelle 1986 im Recht der Betriebsvereinbarung, DRdA 1988, 316; *Holzer*, Kompetenzübertragung an ZBR formfrei, DRdA 1992/3, 38 (EAnm); *Holzer*, Möglichkeiten und Grenzen dynamischer Verweisungen auf gesetzliche Pensionsregelungen in Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen, ASoK 2005, 34; *Jabornegg*, Probleme des Arbeitsverfassungsrechtes – Eine Zwischenbilanz zum ArbVG, DRdA 1977, 200; *Jabornegg*, Absolut zwingendes Arbeitsverfassungsrecht, FS Strasser (1983) 374; *Jabornegg*, Grenzen kollektivvertraglicher Rechtssetzung und richterliche Kontrolle, JBl 1990, 205; *Jabornegg*, Verlängerungsautomatik bei Leistungsbefristung, DRdA 2000/1, 26 (EAnm); *Kuderna*, Die Auslegung kollektivrechtlicher Normen und Dienstordnungen sowie deren Ermittlung im Prozeß, DRdA 1975, 161; *Kuderna*, Schlichtungsstellen für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, DRdA 1978, 3; *Kuderna*, Zur Diskussion über die Auslegung kollektivrechtlicher Normen, ZAS 1981, 203; *Löschnigg*, Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Personaldatensystemen – Neuerungen der ArbVG-Novelle 1986 (1986); *Lutz*, Rechtsgutachten: Betriebsvereinbarung – Arbeitszeit, Entgelt, infas 2005, 63; *Marhold*, Einzelvertragliche Bezugnahme „freier“ Betriebsvereinbarungen, RdW 1987, 129; *Marhold*, Nachwirkung zwingender Betriebsvereinbarungen? RdW 1989, 367; *Marhold*, Zur Regelungsbefugnis der Betriebspartner, ZAS 1991, 95; *Marhold*, Betriebsvereinbarungen für überlassene Arbeitnehmer. Zurechnung zur Belegschaft des Beschäftigerbetriebes erfolgt je nach Sachfrage, ASoK 2008, 251; *Rabanser*, Betriebsrat und Betriebsvereinbarung bei Betriebs(teil)übergang, wbl 1995, 173; *Reissner*, Betriebsvereinbarung über Entgelte und Einbeziehung Dritter in die Entgeltfindung, DRdA 2005, 321 (EAnm); *Reissner*, Publizitätserfordernisse bei Betriebsvereinbarungen, DRdA 2010/47, 494 (EAnm); *Reissner*, Ausgewählte Fragen zur Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern, in *Wachter / F. G. Burger* (Hrsg), Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht 2013 (2013) 131; *Reissner/Knallnig*, Unechte Betriebsvereinbarung – Zur rechtlichen Bedeutung eines „juristischen Nichts“, JAP 2005/06, 97; *Runggaldier*, Anmerkungen zur sog „freien“ (unzulässigen) Betriebsvereinbarung, RdW 1990, 257; *Runggaldier*, Pensionsansprüche und -anwartschaften bei Verschmelzung, DRdA 1999, 35; *Schima*, Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen und Sonderkündigungsrecht gem § 31 Abs 7 ArbVG bei Pensions(kassen)betriebsvereinbarungen, ZAS 2001, 65; *Schrammel*, Rechtsfragen des Betriebsüberganges, ZAS 1996, 6; *Schrank*, Betriebsvereinbarungen bei Betriebsübergang, ecolex 1993, 614; *W. Schwarz*, Probleme sozialer und personeller Mitbestimmung im Betrieb, DRdA 1975, 65;

W. Schwarz, Obligatorische und normative Dimensionen der Betriebsvereinbarung, FS Strasser (1983) 465; W. Schwarz, Konfusion um die „freie“ Betriebsvereinbarung, DRdA 1985, 173; Spitzl, Geltung von Betriebsvereinbarungen bei Ausgliederung organisationsunfähiger Betriebsteile, RdW 1995, 21; Strasser, Ungültige Betriebsvereinbarung – Einzelarbeitsvertrag, DRdA 1988, 127 (EAnm); Strasser, Betriebspension bei Unternehmensverschmelzung, FS Tomandl (1998) 387; Strasser, Das Verhältnis Kollektivvertrag – Betriebsvereinbarung als sozialpolitisches und wirtschaftspolitisches Problem, FS Cerny (2001) 473; Tomandl, Dispositive Kollektivvertragsbestimmungen in Österreich, FS Floretta (1983) 639; Tomandl, Probleme kollektivvertragsersetzender freier Betriebsvereinbarungen, ZAS 1995, 181; Trost, Ausgewählte Strukturprobleme der Mitwirkung nach der Arbeitsverfassungsgesetz-Novelle 1986, DRdA 1989, 1; Wachter, Grenzen des Weisungsrechts in Bezug auf Art und Ort der geschuldeten Tätigkeit, DRdA 2001, 495; Wolf, Die Kündigung von Pensionsbetriebsvereinbarungen und Betriebs(teil)übergang, ecolex 1997, 519.

Siehe auch Reissner in ZellKomm² § 29 ArbVG Rz 1 ff; Reissner in ZellKomm² § 30 ArbVG Rz 1 ff; Reissner in ZellKomm² § 31 ArbVG Rz 1 ff; Reissner in ZellKomm² § 32 ArbVG Rz 1 ff; Reissner in ZellKomm² § 96 ArbVG Rz 1 ff; Reissner in ZellKomm² § 96 a ArbVG Rz 1 ff; Reissner in ZellKomm² § 97 ArbVG Rz 1 ff.

I. Einleitung

- 0.01** Im Folgenden werden allg Rahmenbedingungen für die Erstellung von BV im Arbeitsrecht dargestellt. Auszugehen ist dabei vom Begriff der BV (s Rz 0.3 ff). Danach werden Fragen der Bekanntmachung von BV angesprochen (Rz 0.26 ff). Es folgen allg Ausführungen zu den Regelungsinhalten und Rechtswirkungen von BV (Rz 0.37 ff), daran schließen Erläuterungen zu Aspekten des Geltungsbereichs (Rz 0.74 ff) und der Beendigung von BV an (Rz 0.93 ff). Im Weiteren geht es um die Einordnung der BV in die arbeitsrechtliche Rechtsquellenhierarchie, also um das Verhältnis der BV zu anderen arbeitsrechtlichen Rechtsquellen (Rz 0.112 ff). Nach Darstellungen der Arten der BV (Rz 0.141 ff) und der für gewisse Arten vorgesehenen Schlichtungsstelle (Rz 0.174 ff) wird schließlich auf die Konsequenzen im Fall einer Verfehlung der Rechtsfigur der BV durch die Parteien des Arbeitslebens, also auf das Phänomen der unechten („freien“) BV, eingegangen (Rz 0.179 ff).
- 0.02** Die speziellen Inhalte von BV, ausgehend von den einzelnen Ermächtigungstatbeständen, werden im Besonderen Teil behandelt.

II. Begriff der BV

- 0.03** BV sind schriftliche Vereinbarungen, die vom BI einerseits und dem zuständigen Belegschaftsorgan andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder KollV der BV vorbehalten ist (vgl § 29 ArbVG).
- 0.04** So wie den KollV zeichnet auch die BV eine „**Doppelnatur**“ aus, dh das zwischen den Parteien Vereinbarte erlangt nach Maßgabe gesetzlicher Anordnung **Normwirkung** (s Rz 0.38, 0.47 ff). Das Zustandekommen der BV richtet sich nach privatrechtlichen Kriterien (Rz 0.05) und unterliegt daher den allg Bestimmungen über Vertragsabschluss und Vertragsmängel.

A. Vereinbarung

Die BV kommt durch übereinstimmende Willenserklärungen der Abschlussparteien iSd **0.05** allg Zivilrechts (Anbot, Annahme; vgl § 861 ABGB) zustande.

Ausnahmsweise gilt die **Entscheidung der Schlichtungsstelle** als BV (§ 146 Abs 2 S 3 ArbVG; vgl auch Rz 0.174 ff).

B. Schriftform

Erstes Merkmal der BV ist, dass die getroffenen Bestimmungen schriftlich niedergelegt **0.06** werden müssen. Ohne Schriftform kann es keine rechtsgültige BV geben.

Wird aber zB das mündlich zwischen BI und BR Besprochene dauernd praktiziert, so kann ein Anspruch des einzelnen AN nach der Vertragsschablonentheorie (§ 863 ABGB; vgl Rz 0.183 ff sowie Rz 44.39 ff) entstehen.

Schriftlichkeit bedeutet, dass der volle Text der BV in einem Schriftstück niederzulegen und von den Betriebspartnern als Abschlussparteien bzw ihren Vertretern (BI bzw dessen befugter Vertreter, Vorsitzender des zuständigen Belegschaftsorgans) **ordnungsgemäß unterzeichnet** werden muss. Erfordert die firmenmäßige Zeichnung die Unterfertigung durch zwei Geschäftsführer, müssen idR beide unterschreiben. Ausnahmsweise reicht die Unterschrift nur eines der Geschäftsführer für die Gültigkeit der BV aus, wenn ein zurechenbarer äußerer Tatbestand vorliegt, aufgrund dessen die Belegschaftsvertretung nach den Grundsätzen der Anscheinsvollmacht davon ausgehen konnte, dass ein Geschäftsführer allein zum Abschluss der BV berechtigt ist.

Das Erfordernis von Unterschriften von Funktionären der Gewerkschaft oder eines AG-Verbandes – dies wird zuweilen in KollV vorgeschrieben – sind vom ArbVG und anderen ErmächtigungsG nicht vorgesehen und daher im Allgemeinen rechtlich unerheblich. Da es aber dem KollV selbst offen steht, eine Regelungsermächtigung an die BV aufschiebend oder auflösend bedingt zu erteilen (vgl allg Rz 0.25), ist in einem solchen Fall der Delegierung auch eine Bindung der Gültigkeit der BV an die Zustimmung der kollv-schließenden Parteien zulässig.

C. Abschlussparteien

Als Abschlussparteien nennt § 29 ArbVG den BI auf der einen Seite (zu dessen Repräsentation s Rz 0.07) und Belegschaftsorgane auf der anderen Seite. **0.09**

Als „**zuständiges Belegschaftsorgan**“ iSd Gesetzes kommen BR, Betriebsausschuss, **0.10** Zentral-BR und Konzernvertretung in Frage.

Ohne Belegschaftsorgan ist der Abschluss einer BV von vornherein **unmöglich**. **0.11**

Ist ein solches für die gültige Regelung einer Materie notwendig – dies ist etwa im Bereich der §§ 96 und 96a ArbVG sowie im Arbeitszeitrecht der Fall –, so ist die (schriftliche) Einigung des BI mit jedem einzelnen AN im Allgemeinen rechtlich unerheblich

und kann eine BV im technischen Sinn nicht ersetzen (zur notwendigen BV s Rz 0.145 ff, zur notwendigen BV mit Zwangsschlichtung Rz 0.151 ff).



Hinweis: BV kann keine Bereiche ohne zuständigen BR erfassen

Wurde bspw in einem Betrieb nur ein Arbeiter-, nicht aber ein Angestellten-BR gewählt, so können die vom Arbeiter-BR abgeschlossenen BV nur für die Arbeiter, nicht aber auch für die Angestellten gelten.

Schließt ein Zentral-BR (allenfalls nach Kompetenzübertragung; dazu allg Rz 0.14 ff) eine BV ab, so kann sich diese nur auf jene Betriebe beziehen, in denen ein BR vorhanden ist; dieser hat ja den Zentral-BR (mit-)gewählt bzw seine Kompetenz an diesen übertragen.

Für die Geltung von BV kommt es also darauf an, ob eine Belegschaft bzw ein Belegschaftsteil von Belegschaftsorganen vertreten ist oder nicht.

1. Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche der Belegschaftsorgane

0.12 Die Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche der Belegschaftsorgane wird in den §§ 113 f ArbVG vorgenommen:

- Gem § 113 Abs 1 ArbVG werden die der Arbeitnehmerschaft zustehenden Befugnisse, soweit nicht anderes bestimmt ist, durch **BR** ausgeübt.
- Der **Betriebsausschuss**, also das vom Arbeiter- und vom Angestellten-BR gemeinsam gebildete Organ (vgl §§ 76f ArbVG), ist, **sofern er errichtet ist**, gem § 113 Abs 2 ArbVG insb für die „Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß §§ 109–112 ArbVG“ (§ 113 Abs 2 Z 3 ArbVG) und für „Abschluss, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuss vertretenen Arbeitnehmergruppen erfasst“ (§ 113 Abs 2 Z 4 ArbVG) zuständig.
- In Betrieben mit **gemeinsamem BR** übt dieser sowohl die Befugnisse der Gruppen-BR als auch jene des Betriebsausschusses aus (vgl § 113 Abs 3 ArbVG).
- In Unternehmen, in denen ein **Zentral-BR zu errichten ist**, werden von diesem gem § 113 Abs 4 ArbVG insb die Mitwirkungsrechte an „betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen“ (§§ 94f ArbVG) sowie bei „Betriebsänderungen gemäß § 109 ArbVG“ ausgeübt, allerdings nur dann, wenn „sie nicht nur die Interessen der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes berühren“ (vgl § 113 Abs 4 Z 2 lit e und g ArbVG).

Aus der Wortfolge „zu errichten ist“ wird abgeleitet, dass bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen der **einzelne BR** auch dann **unzuständig** ist, wenn die **Errichtung des Zentral-BR unterbleibt**.

- In Konzernen, in denen eine **Konzernvertretung errichtet** ist, übt diese gem § 113 Abs 5 ArbVG insb die Mitwirkungsrechte an „konzerneigenen Maßnahmen im Zu-

sammenhang mit Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 f ArbVG)“ aus, „soweit die Interessen der Arbeitnehmerschaft von mehr als einem Unternehmen im Konzern betroffen sind“ (§ 113 Abs 5 Z 2 lit d ArbVG). „Soweit die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens im Konzern betroffen sind und eine einheitliche Vorgangsweise, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt“, besteht insb auch die Kompetenz zur „Mitwirkung an Betriebsänderungen gemäß § 109 ArbVG, mit der Maßgabe, dass § 109 Abs 3 ArbVG nur bei Betriebsänderungen im Sinn des § 109 Abs 1 Z 1–4 ArbVG anzuwenden ist“ (§ 113 Abs 5 Z 3 lit b ArbVG).

Letztere Passage bedeutet, dass die Kompetenz zum Abschluss von Sozialplänen (dazu allg Rz 12.01 ff) in gewissen Fällen auf die Konzernebene wandert (zB bei Standortverlegungen), in anderen Konstellationen allerdings auf den unteren Ebenen verbleibt (zB bei Einführung neuer Arbeitsmethoden).

Betrachtet man die unter Rz 0.12 wiedergegebenen Inhalte, va jene der Abs 1 und 4 des § 113 ArbVG, so zeigt sich, dass auch bei der angesprochenen weiten Interpretation des § 113 Abs 4 ArbVG für einen Großteil der Mitbestimmungsthemen, etwa im Bereich wichtiger BV wie zB jener nach § 96 und § 96a ArbVG, insb bei Kontrollmaßnahmen iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG, bei Arbeitszeitfragen iSd § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG oder bei Betriebspensionen iSd § 97 Abs 1 Z 18ff ArbVG, von **Gesetzes wegen** immer **der einzelne BR** und niemals der Zentral-BR **zuständig** ist. 0.13

2. Kompetenzübertragung an das an sich nicht zuständige Belegschaftsorgan

§ 114 ArbVG ermöglicht **Kompetenzübertragungen zwischen den Belegschaftsorganen**.¹⁾ So können etwa der BR und der Betriebsausschuss dem Zentral-BR mit dessen Zustimmung die Ausübung ihrer Befugnisse **für einzelne Fälle** oder **für bestimmte Angelegenheiten** übertragen (§ 114 Abs 1 ArbVG). Kompetenzverlagerungen im Bereich des Abschlusses von BV nach den §§ 96 ff ArbVG können unter bestimmten Voraussetzungen auch zur Konzernvertretung vorgenommen werden (vgl § 114 Abs 2 und 3 ArbVG).²⁾ 0.14

Entsprechende Beschlüsse der Belegschaftsorgane sind dem **BI** umgehend **mitzuteilen** und erlangen erst **mit der Verständigung Rechtswirksamkeit** (§ 114 Abs 4 ArbVG).

¹⁾ Dazu im Detail *Reissner*, Betriebsratsmitglieder 132 ff.

²⁾ Andere Delegationen als die vorgesehenen sind nicht zulässig. Der OGH (8 ObA 338/94, DRdA 1995, 421 = infas 1995 A 70) hat demgemäß etwa die Übertragung von Zuständigkeiten von der Konzernvertretung an den Zentral-BR als gesetzwidrig und daher nichtig qualifiziert. Dazu zB *Kallab* in *ZellKomm*² § 114 ArbVG Rz 1.

a) Kompetenzübertragung

- 0.15** Detaillierte **Ausführungsregelungen** dazu enthält eine einschlägige Verordnung, die **BRGO**. Von besonderem praktischem Interesse sind die Inhalte des § 53 Abs 2 BRGO. Nach S 1 dieser Bestimmung kann – diesbezüglich wird § 114 Abs 1 ArbVG (s Rz 0.14) wiedergegeben – der BR beschließen, die Ausübung seiner Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten dem Zentral-BR mit dessen Zustimmung zu übertragen. Laut § 53 Abs 2 S 2 BRGO „sind diese Beschlüsse [...] dem BI [...] umgehend schriftlich mitzuteilen“. Sie erlangen nach § 53 Abs 2 S 3 BRGO erst mit der Verständigung des BI Rechtswirksamkeit.

Bereits auf den ersten Blick bemerkenswert an den zitierten Passagen der gegenständlichen **V** ist, dass diese – anders als das ArbVG – **Schriftlichkeit** für die **Mitteilung von Delegationsbeschlüssen an den BI** vorschreibt. Der OGH hat dazu im Jahre 1991³⁾ ausgeführt, dass die Mitteilung der Beschlüsse des BR auf Kompetenzübertragung nach dem ArbVG an keine bestimmte Form gebunden sei, und zwar unbeschadet der vordergründig gegenteiligen Aussage in der BRGO. Die Rechtswirksamkeit der Delegation hänge (nur) von der Mitteilung an den BI ab, die weitere Anordnung der BRGO betreffend Schriftlichkeit hingegen bloß eine Frage der internen Geschäftsführung des BR und habe keine Bedeutung für die Rechtswirksamkeit der Kompetenzübertragung. Es wurde hier also bereits das Problem aufgeworfen, ob die BRGO insoweit **gesetzwidrig** ist und daher im Fall einer Anfechtung vom VfGH aufgehoben werden müsste.⁴⁾ Die damalige Sichtweise des OGH, den Hinweis auf die Schriftform als bloße Ordnungsvorschrift aufzufassen, wird man aus heutiger Sicht wohl relativieren müssen:⁵⁾ Vieles spricht für die Gesetzwidrigkeit der entsprechenden Passage in der BRGO.

- 0.16** Es kann jedenfalls festgehalten werden, dass die Mitteilung der Delegation an den BI nach dem Gesetz auch informell, also zB **mündlich** oder sogar **konkludent** (schlüssig), erfolgen kann. Eine schlüssige Mitteilung muss so geartet sein, dass dem BI bzw AG gegenüber zwar die Kompetenzübertragung nicht unmittelbar angesprochen wird, der jeweilige Vorsitzende sich allerdings so verhält, dass der BI ohne vernünftigen Grund zu zweifeln (vgl § 863 ABGB) davon ausgehen kann, dass ihm der Vorsitzende eine Kompetenzübertragung mitteilen will.

Unter derartigen Voraussetzungen kann auch von der **Erfüllung der Verpflichtung des Zentral-BR, den AG von der Annahme der Kompetenz zu informieren**,⁶⁾ ausgegangen werden.

³⁾ OGH 9 ObA 63/91, DRdA 1992/3, 38 (Holzer).

⁴⁾ Holzer, DRdA 1992/3, 39 spricht von einer möglichen „Verfassungswidrigkeit“ des Schriftformerfordernisses.

⁵⁾ Zu einem ähnlichen Problem zB VfGH V 72/11, ecolex 2012/338, 807 (Mazal) = VfSlg 19.669. Dazu Rz 0.19.

⁶⁾ Vgl Naderhirn in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 114 Rz 33 ff.

Mit dem Zeitpunkt, zu dem vom Vorliegen beider Mitteilungen an den BI die Rede sein kann, tritt nach den einschlägigen Rechtsgrundlagen die Kompetenzübertragung an den Zentral-BR in Kraft.

Davon abgesehen sind den rechtlichen Grundlagen zum Thema Kompetenzübertragung folgende Anforderungen zu entnehmen: Zum einen kann sich die Delegation auf einzelne Fälle (sog **spezielle Kompetenzabtretung**) oder auf bestimmte Angelegenheiten (sog **generelle Kompetenzabtretung**) beziehen;⁷⁾ eine Übertragung „in Bausch und Bogen“ ist nicht zulässig.⁸⁾ Werden Delegationen bspw „für eine konkret anstehende Pensionsreform“ oder „für Betriebspensions-Betriebsvereinbarungen generell“ (zu diesen Materialien allg Rz 27.01 ff, 28.01 ff und 29.01 ff) getätigt, so ist beides rechtlich nicht zu beanstanden; eine verpönte pauschale Abtretung liegt nicht vor.

Schließlich müssen für eine Kompetenzübertragung einerseits **Beschlüsse der einzelnen BR** zum Thema sowie andererseits ein **Annahmebeschluss des Zentral-BR** in Bezug auf die Übernahme der Kompetenz gefasst werden. An die Beschlussfassung sind die formalen Mindestanforderungen nach § 68 ArbVG zu stellen. So müssen Beschlüsse in Sitzungen des jeweiligen Gremiums gefasst werden, welche ordnungsgemäß einberufen sein müssen.⁹⁾ Eine **konkludente Beschlussfassung ist nicht möglich.**¹⁰⁾

Zu fragen ist, ob bei Fehlen einerseits von **Delegationsbeschlüssen der BR** bzw andererseits eines **Annahmebeschlusses des Zentral-BR** dennoch eine Übertragung von Befugnissen gegeben sein kann. Im Allgemeinen wird dies nicht der Fall sein. Mängel in der internen Willensbildung von BR-Körperschaften führen allerdings gegenüber der Außenwelt nicht zur immer zur Unwirksamkeit. Außenstehende Dritte, insb der BI, können die Erklärungen oder Handlungen von Vorsitzenden des BR als rechtswirksame Stellungnahmen des Kollegiums ansehen, wenn ihnen die in der internen Willensbildung unterlaufenen Fehler nicht aufgefallen sind und auch nicht auffallen mussten.¹¹⁾ So ist der AG weder berechtigt noch verpflichtet, Nachforschungen über die interne Willensbildung von BR anzustellen.¹²⁾ Der **BI kann also im Allgemeinen** darauf **vertrauen**, dass ein ihm gegenüber in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten auftretender **Vorsitzender eines BR in seinem Handeln durch entsprechende Beschlüsse seines Gremiums gedeckt ist.**

b) Rücknahme der Kompetenzübertragung

Einschlägige rechtliche Anhaltspunkte für die Beantwortung der Frage, unter welchen **Voraussetzungen** eine Kompetenzübertragung, die zum Abschluss einer BV geführt hat,

⁷⁾ HA; zB *Strasser* in ArbVG-HK 762; *Naderhirn* in *Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 114 Rz 7.

⁸⁾ *Holzer*, Betriebsvereinbarungsrecht 18; *Preiss*, ArbVR III⁴ § 114 Anm 1, 7.

⁹⁾ *Preiss*, ArbVR II⁴ § 68 Anm 2.

¹⁰⁾ OGH 9 ObA 78/95, Arb 11.391 = wbl 1995, 418; *Preiss*, ArbVR II⁴ § 68 Anm 2 mwN.

¹¹⁾ So zB OGH 4 Ob 83/85, RdW 1986, 122; 9 ObA 208/90, ARD 4209/2/90 ua.

¹²⁾ So zB OGH 9 ObA 92/87, infas 1988 A 49 = wbl 1988, 90; 9 ObA 26/88, ARD 3983/13/88; 9 ObA 108/11 i, ZAS-Judikatur 2013/6, 27 = wbl 2013, 99 ua.

vom einzelnen BR rückgängig gemacht werden kann, fanden sich lange Zeit weniger im ArbVG als in § 53 Abs 2 BRGO. Angesprochen sind folgende Passagen der Verordnung:

- Die Übertragung gilt, sofern sie nicht befristet ist oder sich aus der Natur der übertragenen Angelegenheit eine Befristung ergibt, für die Dauer der Tätigkeit des BR (§ 53 Abs 2 S 4 BRGO).
- **Vor Abschluss einer in Behandlung stehenden Angelegenheit** kann die **Übertragung nur aus wichtigen Gründen**, sonst jederzeit vom BR **widerrufen** werden; sie bedarf zur Rechtswirksamkeit der Verständigung des BI (§ 53 Abs 2 S 5 BRGO).

Es ergibt sich wiederum das Problem, dass die hier relevanten Inhalte des § 53 Abs 2 BRGO dem ArbVG nicht unmittelbar zu entnehmen sind (vgl. schon Rz 0.15). Damit stellt sich erneut die Frage, ob die Verordnung gesetzwidrig ist.¹³⁾ Der OGH¹⁴⁾ hat beim VfGH einen Antrag auf Aufhebung der Wortfolge „nur aus wichtigen Gründen, sonst“ in § 53 Abs 2 S 5 ArbVG, in eventu des gesamten S 5 gestellt. Der VfGH¹⁵⁾ hat dem Eventalantrag entsprochen und § 53 Abs 2 S 5 BRGO als gesetzwidrig aufgehoben, die Aufhebung trat mit 31. 1. 2014 in Kraft. Nach Ansicht des VfGH bedurfte es einer gesetzlichen Regelung für eine Verlängerung der Übertragung über den Zeitpunkt hinaus, in dem das übertragende Organ seine Zuständigkeit wieder „zurückholen“ möchte; die Gesetzwidrigkeit der Verordnung liege darin, dass § 53 Abs 2 S 5 ArbVG den Widerruf der Übertragung nur bei Vorliegen „wichtiger Gründe“ unter bestimmten Voraussetzungen zulasse.

0.20 Allerdings bringen die Inhalte des § 53 Abs 2 S 4 und des früheren § 53 Abs 2 S 5 BRGO uE einige allg. Rechtsgrundsätze zum Ausdruck, die auch bei der Auslegung auf Gesetzesebene zu beachten sind.

Interessant ist va die Frage, ob ein BR die **Übertragung der Kompetenz knapp vor Abschluss der in Behandlung stehenden Angelegenheit** durch Schaffung einer entsprechenden BV **zurückziehen** kann. UE bedarf der BR dazu eines **wichtigen Grundes**. Ein wichtiger Grund wäre bspw. gegeben, wenn das Konzept einer in Aussicht genommenen BV von vornherein und gänzlich für die AN eines der betroffenen Betriebe ungeeignet ist. Ein anderer wichtiger Grund wäre die absehbare unsachliche Benachteiligung der vom widerrufenden BR vertretenen AN.¹⁶⁾ Derartiges ist nicht gegeben, wenn alle Mitarbeiter eines AG im Hinblick bspw. auf ihre Betriebspensionen „im selben Boot sitzen“. Ein wichtiger Grund für die Rücknahme der Kompetenz liegt daher namentlich bei BV über Betriebspensionsreformen nicht ohne weiteres vor, eine allfällige Rücknahme der Kompetenz wäre nichtig.¹⁷⁾

¹³⁾ In diese Richtung schon Holzer, DRDA 1992/3, 39.

¹⁴⁾ OGH 8 ObA 80/10 p, DRDA 2012, 58 = ecolex 2011/370, 943.

¹⁵⁾ VfGH V 72/11, ecolex 2012/338, 807 (Mazal) = VfSlg 19.669. Die Kundmachung durch den BMASK erfolgte in BGBl II 2012/274.

¹⁶⁾ Preiss, ArbVR III⁴ § 114 Anm 21.

¹⁷⁾ In diesem Punkt verfehlt Preiss, ArbVR III⁴ § 114 Anm 21.

Mittlerweile hat der Gesetzgeber auf die skizzierten rechtlichen Unsicherheiten iZm § 114 ArbVG und der BRGO reagiert und § 114 Abs 1 ArbVG einen Satz hinzugefügt, wonach „die Übertragung jederzeit, hinsichtlich in Behandlung stehender Angelegenheiten jedoch nur aus wichtigem Grund, widerrufen werden“ kann.¹⁸⁾ Diese Fassung des § 114 ArbVG ist gem § 264 Abs 28 ArbVG mit 1. 7. 2013 in Kraft getreten. Ein wichtiger Grund soll dabei laut den Gesetzesmaterialien¹⁹⁾ insb dann vorliegen, wenn konkrete drohende, objektivierbare Nachteile für die vom kompetenzabtretenden BR vertretenen AN drohen oder Untätigkeit des Zentral-BR gegeben ist.

Davon abgesehen muss jeweils genau geprüft werden, ob es überhaupt zu einer **Rücknahme** der Kompetenzübertragung gekommen ist. Wird etwa die mangelnde Delegation behauptet (dazu Rz 0.18), heißt das nicht, dass zugleich deren Rücknahme postuliert wird. Es bedarf entsprechender wie immer gearteter Erklärungen, die Delegation widerrufen zu wollen.

D. Regelungsbefugnis

Eine Vereinbarung zwischen BI und Belegschaftsvertretung kann nur dann eine BV sein **0.22** und die vollen vom ArbVG vorgesehenen Rechtswirkungen entfalten (dazu insb Rz 0.37 ff), wenn die Betriebspartner vom **Gesetz** oder vom **KollV** zur Schaffung einer BV ermächtigt sind.

Gesetzliche Ermächtigungstatbestände finden sich in erster Linie in den §§ 96 ff **0.23** ArbVG, daneben etwa im AZG.

Der **KollV** kann Delegationen im Rahmen des ihm selbst vom Gesetz eingeräumten **0.24** Pouvoirs (vgl insb § 2 Abs 2 Z 2–7 ArbVG) vornehmen und eine fakultative BV zum Thema ermöglichen.

Delegationen durch den KollV haben va für Regelungen betreffend **allg Entgelte** – ihre Regelung durch BV ist nach dem Gesetz nicht zulässig – zentrale Bedeutung. Dabei ist es in der Praxis wichtig, dass sich die BV im Rahmen der vom KollV übertragenen Regelungsbefugnis bewegt. Wird die Regelungsbefugnis überschritten, ist die BV als solche nichtig.²⁰⁾ Es liegt daher keine BV iSd ArbVG, sondern ein rechtlich vorerst völlig irrelevantes Schriftstück vor. Werden die in diesem Schriftstück niedergelegten Inhalte allerdings dauernd praktiziert, also zB ein höheres Entgelt an die AN ausgeschüttet, so kann dieses Szenario zu einer konkludenten Arbeitsvertragsergänzung nach Maßgabe der Anforderungen des § 863 ABGB führen. Das Papier wird dann sozusagen als Vertragsschablone verwendet; man spricht daher von der „Vertragsschablonentheorie“ (vgl auch Rz 0.183 ff sowie Rz 44.39 ff).

¹⁸⁾ Vgl Art 8 SRÄG 2013 BGBl I 67.

¹⁹⁾ ErläutRV 2150 BlgNR 24. GP 17.

²⁰⁾ StRsp; zB OGH 9 ObA 131/88, DRdA 1991/6, 45 (Eypeitauer) = ZAS 1990/6, 60 (Valentic).

- 0.25** Der KollV kann seine Ermächtigung nicht nur sachlich beschränken, sondern auch befristet oder bedingt erteilen. Ebenso kann er eine Delegation wieder rückgängig machen. **Fällt der Ermächtigungstatbestand weg, so geht** die darauf gestützte BV nachwirkungslos **unter** (zur Ausnahme im Betriebsübergangsrecht Rz 0.81).

III. Bekanntmachung der BV

A. Hinterlegung

- 0.26** Eine formalisierte Hinterlegung wie beim KollV (vgl § 14 ArbVG) gibt es für die BV nicht; die Hinterlegung ist bei dieser nicht an die Kundmachung (s Rz 0.29 ff) gekoppelt. Die BV ist erst nach ihrem Wirksamwerden vom BI den für den Betrieb **zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen** der AG und der AN in je einer Ausfertigung zu übermitteln (§ 30 Abs 3 ArbVG).

Auch für die Beendigung einer BV ist dieselbe Prozedur zu beachten (vgl § 32 Abs 4 ArbVG).

- 0.27** Es handelt sich hierbei um eine bloße **Ordnungsvorschrift**, deren Verletzung die Wirksamkeit der BV nicht beeinträchtigt und auch sonst sanktionslos ist.
- 0.28** Im Gegensatz zur Situation beim KollV ist keine Vorsorge dafür getroffen, dass dem ASG abgeschlossene BV zukommen. Dennoch gilt auch hinsichtlich der normativ wirksamen Inhalte von BV der Grundsatz „**iura novit curia**“ (vgl § 43 Abs 3 ASGG).²¹⁾

B. Kundmachung

- 0.29** Gem § 30 Abs 1 ArbVG sind BV vom BI oder vom BR – genauer: vom abschließenden Belegschaftsorgan (vgl §§ 113 f ArbVG; dazu Rz 0.12) – im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle AN zugänglicher Stelle anzuschlagen (zu diesen beiden Kundmachungsformen im Einzelnen Rz 0.33 f).

Die **Verpflichtung beider Seiten** soll eine Blockade des Inkrafttretens der BV durch einen Abschlusspartner verhindern;²²⁾ der Eintritt der normativen Wirkung hängt nämlich von der Kundmachung ab (Rz 0.35). Davon zu unterscheiden ist, dass die BV – in Grenzen – ihr rückwirkendes Inkrafttreten vorsehen kann (allg Rz 0.49).

Die BV ist **vollständig** inklusive der Anhänge oder sonstiger in Bezug genommener Texte zu publizieren.²³⁾

²¹⁾ Neumayr in ZellKomm² § 43 ASGG Rz 1.

²²⁾ Cerny, ArbVR II⁴ § 30 Anm 1.

²³⁾ Kietabl in Tomandl, ArbVG § 30 Rz 6.