

TE OGH 2016/11/29 9ObA95/16k

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.11.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsrekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr.

Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn und den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner in der Arbeitsrechtssache der klagenden und gefährdeten Partei S***** S*****, vertreten durch Dr. Markus Orgler und Dr. Josef Pfurtscheller, Rechtsanwälte in Innsbruck, gegen die beklagte Partei und Gegnerin der gefährdeten Partei Ö***** AG, *****, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Herausgabe und Duldung (hier: wegen einstweiliger Verfügung), über den Revisionsrekurs der beklagten Partei und Gegnerin der gefährdeten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichts Innsbruck als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 31. Mai 2016, GZ 15 Ra 50/16i-10, womit dem Rekurs der beklagten Partei und Gegnerin der gefährdeten Partei gegen die einstweilige Verfügung des Landesgerichts Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 14. April 2016, GZ 76 Cga 9/16v-4, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Dem Revisionsrekurs wird nicht Folge gegeben.

Die klagende und gefährdete Partei hat die Kosten ihrer Revisionsrekursbeantwortung vorläufig selbst zu tragen.

Die beklagte Partei und Gegnerin der gefährdeten Partei hat die Kosten ihres Revisionsrekurses endgültig selbst zu tragen.

Text

Begründung:

Der Kläger und Antragsteller ist Dienstnehmer der Beklagten und Organmitglied des gemäß § 19 Abs 1 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes – PBVG errichteten Personalausschusses für Tirol und Vorarlberg. Er ist nach § 67 Abs 1 PBVG vom Dienst freigestellt. Der Kläger und Antragsteller ist Dienstnehmer der Beklagten und Organmitglied des gemäß Paragraph 19, Absatz eins, des Post-Betriebsverfassungsgesetzes – PBVG errichteten Personalausschusses für Tirol und Vorarlberg. Er ist nach Paragraph 67, Absatz eins, PBVG vom Dienst freigestellt.

Am 21. 3. 2016 wurde der Kläger von der Beklagten und Antragsgegnerin gegen nachträgliche gerichtliche Zustimmung gemäß § 122 Abs 3 ArbVG entlassen. Die Klage auf gerichtliche Zustimmung zur Entlassung wurde von der Beklagten am Tag nach der Entlassung bei Gericht eingebracht. Die Beklagte begründete die Entlassung damit, dass der Kläger anonym Postsendungen an MitarbeiterInnen der Beklagten versandt habe, in denen er gegen die Personalausschussvorsitzende, den Vorsitzenden des Zentralausschusses und die Beklagte gerichtete erhebliche

Ehrverletzungen ausgesprochen, ihnen zu Unrecht strafbare Handlungen gegen das Vermögen unterstellt und sich des Verrats vertraulicher Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse schuldig gemacht habe. Am 21. 3. 2016 wurde der Kläger von der Beklagten und Antragsgegnerin gegen nachträgliche gerichtliche Zustimmung gemäß Paragraph 122, Absatz 3, ArbVG entlassen. Die Klage auf gerichtliche Zustimmung zur Entlassung wurde von der Beklagten am Tag nach der Entlassung bei Gericht eingebracht. Die Beklagte begründete die Entlassung damit, dass der Kläger anonym Postsendungen an MitarbeiterInnen der Beklagten versandt habe, in denen er gegen die Personalausschussvorsitzende, den Vorsitzenden des Zentralausschusses und die Beklagte gerichtete erhebliche Ehrverletzungen ausgesprochen, ihnen zu Unrecht strafbare Handlungen gegen das Vermögen unterstellt und sich des Verrats vertraulicher Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse schuldig gemacht habe.

Gleichzeitig mit der Entlassung wurde der Kläger vom Dienst suspendiert. Die Beklagte nahm dem Kläger die Zutrittskarte zur Dienststelle sowie an Sachmitteln, die die Beklagte dem Personalausschuss zur Verfügung gestellt hatte, die Schlüssel für das Personalausschussbüro, in dem sich ein Computer mit Zugang zum EDV-Netzwerk des Personalausschusses befindet, das Mobiltelefon sowie das Dienstfahrzeug ab. Den Zutritt zu ihren Betriebsräumlichkeiten gewährt die Beklagte dem Kläger nur nach rechtzeitiger vorheriger Bekanntgabe bei einer bestimmten Mitarbeiterin der Beklagten.

Sowohl den Zutritt zu dem in den Betriebsräumlichkeiten der Beklagten in H***** gelegenen Büro des Personalausschusses als auch die Nutzung des dort befindlichen PC-Zugangs zum EDV-Netzwerk des Personalausschusses samt Zugangsberechtigung, das Mobiltelefon und das Dienstfahrzeug benötigt der Kläger, um sein Mandat als Personalausschussmitglied uneingeschränkt ausüben zu können.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage, die Beklagte schuldig zu erkennen, ihm zur Ausübung seines Mandats als Mitglied des Personalausschusses ab sofort ungehinderten Zutritt zu dem in den Betriebsräumlichkeiten im Verteilerzentrum der Beklagten in H***** gelegenen Büro des Personalausschusses durch Ausfolgung von Zutrittskarte und Schlüssel zu den Büroräumlichkeiten sowie dem dort befindlichen PC-Zugang zum EDV-Netzwerk des Personalausschusses durch Erteilung einer Zugangsberechtigung zu ermöglichen, die weiteren Sacherfordernisse eines Mobiltelefons und eines Dienstfahrzeugs auszufolgen und das Betreten der und den Aufenthalt in den vorgenannten Büroräumlichkeiten sowie Benutzung der vorgenannten Sacherfordernisse je zum Zweck der Ausübung seiner mit dem Mandat als Mitglied des Personalausschusses verbundenen Tätigkeiten zu dulden. Da das Dienstverhältnis weiterhin aufschiebend bedingt aufrecht sei, dürfe ihn die Beklagte in der Ausübung seiner Funktion als Personalausschussmitglied nicht beschränken. Die Beklagte sei daher auch nicht berechtigt, seinen Zutritt als Personalvertreter zu den Betriebsräumlichkeiten von einer Vorankündigung abhängig zu machen.

Zur Sicherung des von ihm bezeichneten Rechtsverhältnisses und seines Klagsanspruchs beantragte der Kläger die Erlassung einer inhaltsgleichen einstweiligen Verfügung.

Die Beklagte beantragte, den Sicherungsantrag des Klägers zurück-, in eventu abzuweisen. Eine unzulässige Beschränkung der Mandatsausübung des Klägers liege nicht vor, weil dem Kläger weiterhin, wenn auch nach Vorankündigung, der Zutritt zu den Betriebsräumlichkeiten ermöglicht werde. Einen Anspruch auf Sachmittelbeistellung habe nur das Belegschaftsorgan, nicht aber der Kläger als einzelnes Mitglied dieses Organs. Diesbezüglich sei der Kläger daher nicht antragslegitimiert.

Das Erstgericht erließ die beantragte einstweilige Verfügung. Das Rekursgericht bestätigte diese Entscheidung.

Die Vorinstanzen vertraten zusammengefasst die Rechtsansicht, dass die mit der Abnahme des Schlüssels und der Zutrittskarte einhergehende Beschränkung des Zugangs zum PC und EDV-Netzwerk eine unzulässige Beschränkung der Mandatsausübung durch den Kläger bzw eine unzulässige Verletzung des Beschränkungsverbots iSd § 65 Abs 3 PBVG bildeten. Ebenso dürfe der Betriebsinhaber den Zugang und Aufenthalt eines freigestellten Organmitglieds nicht von einer vorherigen Anmeldung abhängig machen. Der Anspruch auf Beistellung der erforderlichen Sachmittel iSd § 47 PBVG stehe zwar nur dem Belegschaftsorgan als Ganzes zu. Wenn der Betriebsinhaber aber dem einzelnen Organmitglied ein beigestelltes Sachmittel entziehe, dann sei auch das betreffende Organmitglied zur Ausfolgung der entzogenen Sachmittel aktiv klagslegitimiert. Dem Kläger drohe durch die unzulässige Beschränkung seines Personalvertretungsmandats durch den Betriebsinhaber ein unwiederbringlicher Schaden iSd § 382 Z 2 zweiter Fall EO. Die Vorinstanzen vertraten zusammengefasst die Rechtsansicht, dass die mit der Abnahme des Schlüssels und der Zutrittskarte einhergehende Beschränkung des Zugangs zum PC und EDV-Netzwerk eine unzulässige Beschränkung

der Mandatsausübung durch den Kläger bzw eine unzulässige Verletzung des Beschränkungsverbots iSd Paragraph 65, Absatz 3, PBVG bildeten. Ebenso dürfe der Betriebsinhaber den Zugang und Aufenthalt eines freigestellten Organmitglieds nicht von einer vorherigen Anmeldung abhängig machen. Der Anspruch auf Beistellung der erforderlichen Sachmittel iSd Paragraph 47, PBVG stehe zwar nur dem Belegschaftsorgan als Ganzes zu. Wenn der Betriebsinhaber aber dem einzelnen Organmitglied ein beigestelltes Sachmittel entziehe, dann sei auch das betreffende Organmitglied zur Ausfolgung der entzogenen Sachmittel aktiv klagslegitimiert. Dem Kläger drohe durch die unzulässige Beschränkung seines Personalvertretungsmandats durch den Betriebsinhaber ein unwiederbringlicher Schaden iSd Paragraph 382, Ziffer 2, zweiter Fall EO.

Der ordentliche Revisionsrekurs sei zulässig, weil keine oberstgerichtliche Rechtsprechung zur Frage der Aktivlegitimation eines Mitglieds eines Belegschaftsorgans zur gerichtlichen Geltendmachung der Wiederausfolgung der dem Organmitglied vom Betriebsinhaber entzogenen Sachmittel vorliege.

In ihrem dagegen gerichteten Revisionsrekurs beantragt die Beklagte, die Entscheidung des Rekursgerichts dahin abzuändern, dass der Sicherungsantrag des Antragstellers abgewiesen werde.

Der Kläger beantragt in seiner Revisionsrekursbeantwortung, den Revisionsrekurs als unzulässig zurückzuweisen, in eventu, ihm nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Der Revisionsrekurs ist aus dem vom Rekursgericht genannten Grund zulässig; er ist jedoch nicht berechtigt.

1. Die für das Unternehmen der Beklagten maßgeblichen betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen finden sich im Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG). § 71 PBVG erklärt den Kündigungs- und Entlassungsschutz der §§ 120 bis 122 ArbVG für anwendbar, § 72 Abs 1 PBVG verweist zu den Befugnissen der Arbeitnehmerschaft ua auf die §§ 89 bis 112 ArbVG. 1. Die für das Unternehmen der Beklagten maßgeblichen betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen finden sich im Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG). Paragraph 71, PBVG erklärt den Kündigungs- und Entlassungsschutz der Paragraphen 120 bis 122 ArbVG für anwendbar, Paragraph 72, Absatz eins, PBVG verweist zu den Befugnissen der Arbeitnehmerschaft ua auf die Paragraphen 89 bis 112 ArbVG.

2. Eine gegen nachträgliche Zustimmung ausgesprochene Entlassung (§ 122 Abs 3 ArbVG) ist bis dahin schwebend unwirksam und hat auch noch kein Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat zur Folge. Das Betriebsratsmitglied – bzw hier das Personalausschussmitglied – ist daher berechtigt, seinen Aufgaben nachzukommen, solange der Schwebezustand dauert (RIS-Justiz RS0051218; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] § 122 Rz 31). 2. Eine gegen nachträgliche Zustimmung ausgesprochene Entlassung (Paragraph 122, Absatz 3, ArbVG) ist bis dahin schwebend unwirksam und hat auch noch kein Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat zur Folge. Das Betriebsratsmitglied – bzw hier das Personalausschussmitglied – ist daher berechtigt, seinen Aufgaben nachzukommen, solange der Schwebezustand dauert (RIS-Justiz RS0051218; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] Paragraph 122, Rz 31).

3. Gemäß § 65 Abs 3 PBVG (§ 115 Abs 3 ArbVG) dürfen die Mitglieder der Personalvertretungsorgane sowie die Ersatzmitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt werden. Dieses Benachteiligungs- und Beschränkungsverbot sichert die ungestörte Mandatsausübung und dient ua dazu, dem Betriebsrat eine effektive Interessenvertretungstätigkeit zu ermöglichen (Resch in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 115 Rz 53; Mosler in ZellKomm2 § 115 ArbVG Rz 32; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] § 115 Rz 29). Sie ist eine absolut zwingende betriebsverfassungsrechtliche Bestimmung (RIS-Justiz RS0051250). 3. Gemäß Paragraph 65, Absatz 3, PBVG (Paragraph 115, Absatz 3, ArbVG) dürfen die Mitglieder der Personalvertretungsorgane sowie die Ersatzmitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt werden. Dieses Benachteiligungs- und Beschränkungsverbot sichert die ungestörte Mandatsausübung und dient ua dazu, dem Betriebsrat eine effektive Interessenvertretungstätigkeit zu ermöglichen (Resch in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 115, Rz 53; Mosler in ZellKomm2 Paragraph 115, ArbVG Rz 32; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] Paragraph 115, Rz 29). Sie ist eine absolut zwingende betriebsverfassungsrechtliche Bestimmung (RIS-Justiz RS0051250).

4. Dass ein unwiederbringlicher Schaden iSd § 381 Z 2 EO auch darin gelegen sein kann, dass die Mandatsausübung des Mitglieds eines Belegschaftsvertretungsorgans durch den Betriebsinhaber unzulässig beschränkt wird (vgl

9 ObA 14/93; 9 ObA 244/93; 9 ObA 25/95), wird von der Revisionsrekurswerberin nicht weiter in Frage gestellt⁴. Dass ein unwiederbringlicher Schaden iSd Paragraph 381, Ziffer 2, EO auch darin gelegen sein kann, dass die Mandatsausübung des Mitglieds eines Belegschaftsvertretungsorgans durch den Betriebsinhaber unzulässig beschränkt wird (vergleiche 9 ObA 14/93; 9 ObA 244/93; 9 ObA 25/95), wird von der Revisionsrekurswerberin nicht weiter in Frage gestellt.

5. Grundsätzlich sind nach dem Beschränkungsverbot iSd § 65 Abs 3 PBVG (§ 115 Abs 3 ArbVG) alle Anordnungen des Betriebsinhabers untersagt, die innerhalb des betriebsverfassungsrechtlichen Wirkungsbereichs den Arbeitnehmern die Inanspruchnahme des Personalvertretungsorgans oder dem Personalvertretungsorgan die Ausübung seiner Befugnisse erschweren oder unmöglich machen. Eine Beschränkung der Personalvertretungstätigkeit besteht in jedem Eingriff in den Ablauf des vom Mitglied des Personalvertretungsorgans gewünschten bzw in Aussicht genommenen Verhaltens im Rahmen der Interessenvertretung als Belegschaftsorgan (vgl 8 ObA 58/13g = DRdA 2014/35 [Mayr]). Dem Betriebsinhaber ist daher auch verboten, dem einzelnen auch suspendierten Mitglied des Belegschaftsorgans den Zutritt zum Betrieb für die Mandatsausübung zu verwehren (RIS-Justiz RS0051238; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] § 115 Rz 38). Nach Klug (Die Grundsätze der Mandatsausübung des Betriebsrates, 83) stellt ein Hausverbot bzw eine Suspendierung eines Betriebsratsmitglieds eine der wohl gravierendsten Berührungen mit dem Beschränkungsverbot dar.

5. Grundsätzlich sind nach dem Beschränkungsverbot iSd Paragraph 65, Absatz 3, PBVG (Paragraph 115, Absatz 3, ArbVG) alle Anordnungen des Betriebsinhabers untersagt, die innerhalb des betriebsverfassungsrechtlichen Wirkungsbereichs den Arbeitnehmern die Inanspruchnahme des Personalvertretungsorgans oder dem Personalvertretungsorgan die Ausübung seiner Befugnisse erschweren oder unmöglich machen. Eine Beschränkung der Personalvertretungstätigkeit besteht in jedem Eingriff in den Ablauf des vom Mitglied des Personalvertretungsorgans gewünschten bzw in Aussicht genommenen Verhaltens im Rahmen der Interessenvertretung als Belegschaftsorgan (vergleiche 8 ObA 58/13g = DRdA 2014/35 [Mayr]). Dem Betriebsinhaber ist daher auch verboten, dem einzelnen auch suspendierten Mitglied des Belegschaftsorgans den Zutritt zum Betrieb für die Mandatsausübung zu verwehren (RIS-Justiz RS0051238; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] Paragraph 115, Rz 38). Nach Klug (Die Grundsätze der Mandatsausübung des Betriebsrates, 83) stellt ein Hausverbot bzw eine Suspendierung eines Betriebsratsmitglieds eine der wohl gravierendsten Berührungen mit dem Beschränkungsverbot dar.

Die Revisionsrekurswerberin vertritt nun dazu die Ansicht, dass der Kläger durch die bloße Verpflichtung zur Vorankündigung des Betriebsstellenbesuchs beim Betriebsinhaber in seiner Mandatsausübung nicht unzulässig beschränkt werde. Zwischen der Intensität dieses Eingriffs und jener eines Haus- bzw Zutrittsverbots bestehe nämlich ein erheblicher Unterschied. Selbst für die Inanspruchnahme der ad-hoc-Freistellung durch ein Betriebsratsmitglied iSd § 116 ArbVG könne der Betriebsinhaber eine Vorabinformation über den Grund und die voraussichtliche Dauer der begehrten Freistellung verlangen, ohne dass darin eine Beschränkung der Mandatsausübung liege.

Die Revisionsrekurswerberin vertritt nun dazu die Ansicht, dass der Kläger durch die bloße Verpflichtung zur Vorankündigung des Betriebsstellenbesuchs beim Betriebsinhaber in seiner Mandatsausübung nicht unzulässig beschränkt werde. Zwischen der Intensität dieses Eingriffs und jener eines Haus- bzw Zutrittsverbots bestehe nämlich ein erheblicher Unterschied. Selbst für die Inanspruchnahme der ad-hoc-Freistellung durch ein Betriebsratsmitglied iSd Paragraph 116, ArbVG könne der Betriebsinhaber eine Vorabinformation über den Grund und die voraussichtliche Dauer der begehrten Freistellung verlangen, ohne dass darin eine Beschränkung der Mandatsausübung liege.

Dazu ist auszuführen:

Der vom Revisionsrekurswerber angesprochene Vergleich zwischen den Intensitäten verschiedener Maßnahmen des Betriebsinhabers, die die Mandatsausübung eines Mitglieds eines Belegschaftsorgans beschränken, stellt sich nicht. Wie bereits oben (Punkt 5) dargelegt, sind dem Betriebsinhaber aufgrund des Beschränkungsverbots iSd § 65 Abs 3 PBVG (§ 115 Abs 3 ArbVG) nicht nur alle Anordnungen untersagt, die dem einzelnen Mitglied des Belegschaftsorgans die Ausübung seiner Befugnisse unmöglich machen (wie etwa bei einem generellen Hausverbot). Diese Anordnungen und Weisungen dürfen die freie Mandatsausübung des Personalvertretungsorgans auch nicht bloß erschweren. Letzteres ist hier aber der Fall, weil dem Kläger nicht – wie vorher – jederzeit, sondern seit dem Entlassungsausspruch nur nach rechtzeitiger vorheriger Bekanntgabe bei einer namentlich bestimmten Mitarbeiterin der Beklagten der Zutritt zu den Betriebsräumlichkeiten der Beklagten gewährt wird. Inwieweit diese Maßnahme „der Sicherheit“ dienen kann, obwohl sie vor dem Entlassungsausspruch nicht für notwendig erachtet wurde, wird in der Revision nicht

schlüssig dargelegt. Da die Ausübung der Tätigkeit des Klägers als Mitglied des Personalausschusses nach den neuen Vorstellungen der Beklagten ab dem Entlassungsausspruch davon abhängt, dass er die allein zuständige Mitarbeiterin der Beklagten telefonisch erreicht und diese ihm dann auch tatsächlich, gegebenenfalls sofort, den Zutritt zum Betrieb gewährt, ist die Maßnahme der Beklagten geeignet, die freie und unbeschränkte Mandatsausübung durch den Kläger zu verhindern. Der vom Revisionsrekurswerber angesprochene Vergleich zwischen den Intensitäten verschiedener Maßnahmen des Betriebsinhabers, die die Mandatsausübung eines Mitglieds eines Belegschaftsorgans beschränken, stellt sich nicht. Wie bereits oben (Punkt 5) dargelegt, sind dem Betriebsinhaber aufgrund des Beschränkungsverbots iSd Paragraph 65, Absatz 3, PBVG (Paragraph 115, Absatz 3, ArbVG) nicht nur alle Anordnungen untersagt, die dem einzelnen Mitglied des Belegschaftsorgans die Ausübung seiner Befugnisse unmöglich machen (wie etwa bei einem generellen Hausverbot). Diese Anordnungen und Weisungen dürfen die freie Mandatsausübung des Personalvertretungsorgans auch nicht bloß erschweren. Letzteres ist hier aber der Fall, weil dem Kläger nicht – wie vorher – jederzeit, sondern seit dem Entlassungsausspruch nur nach rechtzeitiger vorheriger Bekanntgabe bei einer namentlich bestimmten Mitarbeiterin der Beklagten der Zutritt zu den Betriebsräumlichkeiten der Beklagten gewährt wird. Inwieweit diese Maßnahme „der Sicherheit“ dienen kann, obwohl sie vor dem Entlassungsausspruch nicht für notwendig erachtet wurde, wird in der Revision nicht schlüssig dargelegt. Da die Ausübung der Tätigkeit des Klägers als Mitglied des Personalausschusses nach den neuen Vorstellungen der Beklagten ab dem Entlassungsausspruch davon abhängt, dass er die allein zuständige Mitarbeiterin der Beklagten telefonisch erreicht und diese ihm dann auch tatsächlich, gegebenenfalls sofort, den Zutritt zum Betrieb gewährt, ist die Maßnahme der Beklagten geeignet, die freie und unbeschränkte Mandatsausübung durch den Kläger zu verhindern.

Mit der mit § 116 ArbVG verbundenen Informationspflicht des Betriebsratsmitglieds ist der vorliegende Fall nicht vergleichbar. Die vom Kläger verlangte regelmäßige Vorankündigung des Zutritts zum Betrieb würde eine Kontrollmöglichkeit der Beklagten bedeuten, die in Widerspruch zu den Rechtswirkungen der Freistellung des Klägers als Mitglied des Personalausschusses iSd § 67 Abs 1 PBVG stünde (vgl 9 ObA 240/94; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] § 117 Rz 16; Mosler in ZellKomm² § 117 ArbVG Rz 20; Resch in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 117 Rz 61). Mit der mit Paragraph 116, ArbVG verbundenen Informationspflicht des Betriebsratsmitglieds ist der vorliegende Fall nicht vergleichbar. Die vom Kläger verlangte regelmäßige Vorankündigung des Zutritts zum Betrieb würde eine Kontrollmöglichkeit der Beklagten bedeuten, die in Widerspruch zu den Rechtswirkungen der Freistellung des Klägers als Mitglied des Personalausschusses iSd Paragraph 67, Absatz eins, PBVG stünde vergleiche 9 ObA 240/94; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] Paragraph 117, Rz 16; Mosler in ZellKomm² Paragraph 117, ArbVG Rz 20; Resch in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 117, Rz 61).

6. Darüber hinaus vertritt die Beklagte in ihrem Revisionsrekurs nach wie vor den Standpunkt, dass der Anspruch auf Beistellung von Sachmitteln gemäß § 47 PBVG nur dem Organ als Ganzem, nicht aber dem einzelnen Organmitglied zustehe. Insofern gehe der Sachmittelbeistellungsanspruch als speziellere Regelung dem Beschränkungsverbot vor. 6. Darüber hinaus vertritt die Beklagte in ihrem Revisionsrekurs nach wie vor den Standpunkt, dass der Anspruch auf Beistellung von Sachmitteln gemäß Paragraph 47, PBVG nur dem Organ als Ganzem, nicht aber dem einzelnen Organmitglied zustehe. Insofern gehe der Sachmittelbeistellungsanspruch als speziellere Regelung dem Beschränkungsverbot vor.

Dazu ist auszuführen:

Gemäß § 47 zweiter Satz PBVG sind insbesondere Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Dass der Anspruch auf Sachmittelbeistellung dem Personalausschuss als Organ der Arbeitnehmerschaft im Ganzen zusteht, ist richtig (vgl zu § 72 ArbVG: 9 ObA 133/91). Die Revisionsrekurswerberin übergeht jedoch, dass es sich im vorliegenden Fall nicht um den Anspruch des Organs auf Sachmittelbeistellung handelt, sondern um das individuelle Begehren des Klägers, ihm bestimmte, bereits persönlich vom Personalausschuss ausgefolgte, von der Beklagten aber aus in der Person des Klägers gelegenen Gründen entzogene Sachmittel wieder zur Verfügung zu stellen. Für dieses Begehren ist der Kläger als Mitglied des Personalausschusses zufolge des Beschränkungsverbots aktiv klagslegitimiert. Das Beschränkungsverbot des § 65 Abs 3 PBVG schützt nämlich nach Rechtsprechung und Lehre nicht nur das Belegschaftsorgan als Gremium, sondern auch jedes einzelne Personalausschussmitglied vor einer Erschwerung oder Verhinderung seiner Mandatsausübung (8 ObA 58/13g = DRdA 2014/35 [Mayr]; Resch in Strasser/Jabornegg/Resch,

ArbVG § 115 Rz 82; Mosler in ZellKomm² § 115 ArbVG Rz 20; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] § 115 Rz 30). Der Anspruch, nicht benachteiligt und nicht beschränkt zu werden, ist ein Individualanspruch des einzelnen Mitglieds eines Personalvertretungsorgans. Er ist daher durch Klage des Organmitglieds gegen den Betriebsinhaber geltend zu machen (Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] § 115 Rz 32). Gemäß Paragraph 47, zweiter Satz PBVG sind insbesondere Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Dass der Anspruch auf Sachmittelbeistellung dem Personalausschuss als Organ der Arbeitnehmerschaft im Ganzen zusteht, ist richtig (vergleiche zu Paragraph 72, ArbVG: 9 ObA 133/91). Die Revisionsrekurswerberin übergeht jedoch, dass es sich im vorliegenden Fall nicht um den Anspruch des Organs auf Sachmittelbeistellung handelt, sondern um das individuelle Begehren des Klägers, ihm bestimmte, bereits persönlich vom Personalausschuss ausgefolgte, von der Beklagten aber aus in der Person des Klägers gelegenen Gründen entzogene Sachmittel wieder zur Verfügung zu stellen. Für dieses Begehren ist der Kläger als Mitglied des Personalausschusses zufolge des Beschränkungsverbots aktiv klagslegitimiert. Das Beschränkungsverbot des Paragraph 65, Absatz 3, PBVG schützt nämlich nach Rechtsprechung und Lehre nicht nur das Belegschaftsorgan als Gremium, sondern auch jedes einzelne Personalausschussmitglied vor einer Erschwerung oder Verhinderung seiner Mandatsausübung (8 ObA 58/13g = DRdA 2014/35 [Mayr]; Resch in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 115, Rz 82; Mosler in ZellKomm² Paragraph 115, ArbVG Rz 20; Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] Paragraph 115, Rz 30). Der Anspruch, nicht benachteiligt und nicht beschränkt zu werden, ist ein Individualanspruch des einzelnen Mitglieds eines Personalvertretungsorgans. Er ist daher durch Klage des Organmitglieds gegen den Betriebsinhaber geltend zu machen (Schneller in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 35 [2015] Paragraph 115, Rz 32).

Dass der Kläger durch die Abnahme des Büroschlüssels und die Verhinderung des Zugangs zum EDV-Netzwerk in seiner Mandatsausübung unzulässig beschränkt wurde, wird im Revisionsrekurs nicht weiter bestritten.

Da § 47 PBVG den Sachmittelantrag des Personalvertretungsorgans als Ganzes regelt, § 65 Abs 3 PBVG hingegen das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot des einzelnen Mitglieds des Personalvertretungsorgans normiert, stellt § 47 PBVG auch nicht eine im Verhältnis zu § 65 Abs 3 PBVG speziellere Regel dar. Da Paragraph 47, PBVG den Sachmittelantrag des Personalvertretungsorgans als Ganzes regelt, Paragraph 65, Absatz 3, PBVG hingegen das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot des einzelnen Mitglieds des Personalvertretungsorgans normiert, stellt Paragraph 47, PBVG auch nicht eine im Verhältnis zu Paragraph 65, Absatz 3, PBVG speziellere Regel dar.

7. Zusammengefasst handelt es sich beim Anspruch eines einzelnen Mitglieds eines Personalvertretungsorgans, in seiner Mandatsausübung nicht benachteiligt und nicht beschränkt zu werden, um einen Individualanspruch des jeweiligen Organmitglieds. Wird die Mandatsausübung beschränkt, indem der Betriebsinhaber dem Organmitglied ohne Rechtfertigung Sachmittel entzieht, die der Betriebsinhaber dem Personalvertretungsorgan zur Verfügung gestellt und das Personalvertretungsorgan seinem Mitglied ausgefolgt hat, dann kann der Anspruch auf Rückstellung der entzogenen Sachmittel durch Klage des Organmitglieds gegen den Betriebsinhaber geltend gemacht werden. Es liegt auch eine unzulässige Beschränkung der Mandatsausübung iSd § 65 Abs 3 PBVG bzw § 115 Abs 3 ArbVG vor, wenn der Betriebsinhaber dem einzelnen Mitglied des Belegschaftsorgans den Zutritt zu den Betriebsräumen der Beklagten nur nach rechtzeitiger vorheriger Bekanntgabe bei einer bestimmten Mitarbeiterin gewährt. 7. Zusammengefasst handelt es sich beim Anspruch eines einzelnen Mitglieds eines Personalvertretungsorgans, in seiner Mandatsausübung nicht benachteiligt und nicht beschränkt zu werden, um einen Individualanspruch des jeweiligen Organmitglieds. Wird die Mandatsausübung beschränkt, indem der Betriebsinhaber dem Organmitglied ohne Rechtfertigung Sachmittel entzieht, die der Betriebsinhaber dem Personalvertretungsorgan zur Verfügung gestellt und das Personalvertretungsorgan seinem Mitglied ausgefolgt hat, dann kann der Anspruch auf Rückstellung der entzogenen Sachmittel durch Klage des Organmitglieds gegen den Betriebsinhaber geltend gemacht werden. Es liegt auch eine unzulässige Beschränkung der Mandatsausübung iSd Paragraph 65, Absatz 3, PBVG bzw Paragraph 115, Absatz 3, ArbVG vor, wenn der Betriebsinhaber dem einzelnen Mitglied des Belegschaftsorgans den Zutritt zu den Betriebsräumen der Beklagten nur nach rechtzeitiger vorheriger Bekanntgabe bei einer bestimmten Mitarbeiterin gewährt.

Dem Revisionsrekurs der Beklagten war daher nicht Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 393 Abs 1 EO bzw auf die §§ 78, 402 Abs 4 EO iVm §§ 40, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraph 393, Absatz eins, EO bzw auf die Paragraphen 78, 402, Absatz 4, EO in

Verbindungen mit Paragraphen 40,, 50 ZPO.

Schlagworte

1 Generalabonnement, 11 Arbeitsrechtssachen

Textnummer

E116659

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:009OBA00095.16K.1129.000

Im RIS seit

04.01.2017

Zuletzt aktualisiert am

05.12.2017

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at