

TE Vwgh Erkenntnis 1986/10/15 85/01/0297

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.10.1986

Index

20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB);

60/03 Kollektives Arbeitsrecht;

62 Arbeitsmarktverwaltung;

68/02 Sonstiges Sozialrecht;

Norm

ABGB §7;

AMFG §45a;

ArbVG §109 Abs2;

ArbVG §159;

ArbVG §97 Abs1 Z4;

BeschäftigungsstandV 1982;

1. ABGB Art. 4 § 7 heute

2. ABGB Art. 4 § 7 gültig ab 01.01.2005

1. AMFG § 45a heute

2. AMFG § 45a gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2013

3. AMFG § 45a gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999

4. AMFG § 45a gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994

5. AMFG § 45a gültig von 01.07.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994

6. AMFG § 45a gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

1. ArbVG § 109 heute

2. ArbVG § 109 gültig ab 01.01.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010

3. ArbVG § 109 gültig von 01.01.1994 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

1. ArbVG § 159 heute

2. ArbVG § 159 gültig ab 01.07.1974

1. ArbVG § 97 heute

2. ArbVG § 97 gültig ab 01.01.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2024

3. ArbVG § 97 gültig von 01.04.2021 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021

4. ArbVG § 97 gültig von 01.01.2011 bis 31.03.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010

5. ArbVG § 97 gültig von 23.09.2005 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2005

6. ArbVG § 97 gültig von 01.07.2002 bis 22.09.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002

7. ArbVG § 97 gültig von 16.05.1998 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 69/1998
8. ArbVG § 97 gültig von 01.01.1993 bis 15.05.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 833/1992

Beachte

Besprechung in: ZAS 1987/4, S 128; Infos 1987/1;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Simon und die Hofräte Dr. Draxler, Dr. Hoffmann, Dr. Herberth und Dr. Kremla als Richter, im Beisein der Schriftführerin Dr. Wrulich, über die Beschwerde des Arbeiterbetriebsrates der Firma KH Kommanditgesellschaft in L, vertreten durch den Obmann EW, dieser vertreten durch Dr. Rolf Philipp, Rechtsanwalt in Feldkirch, Bahnhofstraße 16, gegen den Bescheid der Schlichtungsstelle beim Einigungsamt Feldkirch vom 13. September 1985, Zl. Sch 2/85-7 (mitbeteiligte Partei: Firma KH KG in L, vertreten durch Dr. Peter Lax in Wien, dieser vertreten durch Dr. Norbert Pirker, Rechtsanwalt in Wien I, Schellinggasse 6), betreffend Erlassung einer Betriebsvereinbarung (Sozialplan), zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Simon und die Hofräte Dr. Draxler, Dr. Hoffmann, Dr. Herberth und Dr. Kremla als Richter, im Beisein der Schriftführerin Dr. Wrulich, über die Beschwerde des Arbeiterbetriebsrates der Firma KH Kommanditgesellschaft in L, vertreten durch den Obmann EW, dieser vertreten durch Dr. Rolf Philipp, Rechtsanwalt in Feldkirch, Bahnhofstraße 16, gegen den Bescheid der Schlichtungsstelle beim Einigungsamt Feldkirch vom 13. September 1985, Zl. Sch 2/85-7 (mitbeteiligte Partei: Firma KH KG in L, vertreten durch Dr. Peter Lax in Wien, dieser vertreten durch Dr. Norbert Pirker, Rechtsanwalt in Wien römisch eins, Schellinggasse 6), betreffend Erlassung einer Betriebsvereinbarung (Sozialplan), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat der mitbeteiligten Partei Aufwendungen in der Höhe von S 8.380,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Das Kostenmehrbegehren der mitbeteiligten Partei wird abgewiesen.

Begründung

Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag des Beschwerdeführers auf Erlassung einer Betriebsvereinbarung (Sozialplan) folgenden Inhaltes ab:

"I. Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeiter der Fa. H, die im Zusammenhang mit der Stilllegung eines Druckbandes, deren Dienstverhältnis durch Kündigung seitens der Firma oder durch einvernehmliche Lösung endet.

II. Die Fa. KH KG verpflichtet sich, jedem gekündigten Arbeitnehmer bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz behilflich zu sein. römisch zwei. Die Fa. KH KG verpflichtet sich, jedem gekündigten Arbeitnehmer bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz behilflich zu sein.

III. Die unter Punkt I. genannten Mitarbeiter erhalten zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung eine freiwillige Abfertigung in folgender Höhe: römisch drei. Die unter Punkt römisch eins. genannten Mitarbeiter erhalten zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung eine freiwillige Abfertigung in folgender Höhe:

Bei einer Betriebszugehörigkeit

von 1 bis 3 Jahre 2 Wochenlöhne

von 3 bis 5 Jahre 3 Wochenlöhne

von 5 bis 10 Jahre 1 Monatslohn

von 10 bis 15 Jahre 1,5 Monatslöhne

und über 15 Jahre 2,25 Monatslöhne

IV. Für Härtefälle ist ein Fonds in der Höhe von S 30.000,-- einzurichten. Die Vergabe erfolgt durch eine paritätisch besetzte Kommission (Betriebsrat und Firmenleitung). Härtefälle, die innerhalb von 6 Monaten nach dem Ausscheiden des Dienstnehmers bekannt werden, wird eine Hilfeleistung gewährt. römisch vier. Für Härtefälle ist ein Fonds in der

Höhe von S 30.000,-- einzurichten. Die Vergabe erfolgt durch eine paritätisch besetzte Kommission (Betriebsrat und Firmenleitung). Härtefälle, die innerhalb von 6 Monaten nach dem Ausscheiden des Dienstnehmers bekannt werden, wird eine Hilfeleistung gewährt.

V. Die Auszahlung sämtlicher Ansprüche erfolgt mit Beendigung des Dienstverhältnisses."römisch fünf. Die Auszahlung sämtlicher Ansprüche erfolgt mit Beendigung des Dienstverhältnisses."

Begründend führte die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid aus, der Beschwerdeführer habe vorgebracht, im Zusammenhang mit der Installierung einer neuen Produktionslinie im Betrieb der Mitbeteiligten seien Personalabbaumaßnahmen durchgeführt worden, die 16 Arbeitnehmer betroffen hätten. 12 von diesen seien gekündigt worden, vier weitere seien einvernehmlich aus dem Betrieb ausgeschieden. Die von der Mitbeteiligten ausgesprochenen Kündigungen bedeuteten wesentliche Nachteile für den betroffenen Personenkreis. Es sei den gekündigten Arbeitnehmern nicht gelungen, neue Arbeitsplätze zu finden. Um diese Nachteile zu mildern, sei gemäß § 97 Abs. 1 Z. 4 ArbVG eine Betriebsvereinbarung zu schließen. Der Betriebsrat habe der Mitbeteiligten einen Vorschlag zum Abschluß eines Sozialplanes übermittelt, der jedoch abgelehnt worden sei. Der Beschwerdeführer habe daher vor der belangten Behörde den Antrag gestellt, eine von ihm vorgelegte Betriebsvereinbarung zu beschließen. Die Mitbeteiligte habe sich gegen diesen Antrag ausgesprochen und das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des § 97 Abs. 1 Z. 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) bestritten. Die Personalabbaumaßnahmen seien nicht im Zusammenhang mit einer Rationalisierung im Betrieb der Mitbeteiligten vorgenommen worden, sondern wegen der schlechten Auftragslage in einem bestimmten Produktionszweig. Auszugehen sei von folgendem Sachverhalt: Im Betrieb der Mitbeteiligten seien vor Ausspruch der gegenständlichen Kündigungen bzw. einvernehmlichen Auflösung von Arbeitsverhältnissen 196 Arbeitnehmer, davon 160 Arbeiter, beschäftigt gewesen. Auf den 28. Juni, 12. und 26. Juli 1985 seien 12 Arbeiter bzw. Arbeiterinnen gekündigt worden. Vier Arbeiterinnen hätten das Arbeitsverhältnis mit der Mitbeteiligten einvernehmlich aufgelöst. 10 der Gekündigten stünden im Bezug von Arbeitslosengeld, 2 weitere hätten einen Antrag auf Arbeitslosengeldbezug gestellt. Diesen Arbeitnehmern sei es nicht gelungen, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Begründend führte die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid aus, der Beschwerdeführer habe vorgebracht, im Zusammenhang mit der Installierung einer neuen Produktionslinie im Betrieb der Mitbeteiligten seien Personalabbaumaßnahmen durchgeführt worden, die 16 Arbeitnehmer betroffen hätten. 12 von diesen seien gekündigt worden, vier weitere seien einvernehmlich aus dem Betrieb ausgeschieden. Die von der Mitbeteiligten ausgesprochenen Kündigungen bedeuteten wesentliche Nachteile für den betroffenen Personenkreis. Es sei den gekündigten Arbeitnehmern nicht gelungen, neue Arbeitsplätze zu finden. Um diese Nachteile zu mildern, sei gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG eine Betriebsvereinbarung zu schließen. Der Betriebsrat habe der Mitbeteiligten einen Vorschlag zum Abschluß eines Sozialplanes übermittelt, der jedoch abgelehnt worden sei. Der Beschwerdeführer habe daher vor der belangten Behörde den Antrag gestellt, eine von ihm vorgelegte Betriebsvereinbarung zu beschließen. Die Mitbeteiligte habe sich gegen diesen Antrag ausgesprochen und das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) bestritten. Die Personalabbaumaßnahmen seien nicht im Zusammenhang mit einer Rationalisierung im Betrieb der Mitbeteiligten vorgenommen worden, sondern wegen der schlechten Auftragslage in einem bestimmten Produktionszweig. Auszugehen sei von folgendem Sachverhalt: Im Betrieb der Mitbeteiligten seien vor Ausspruch der gegenständlichen Kündigungen bzw. einvernehmlichen Auflösung von Arbeitsverhältnissen 196 Arbeitnehmer, davon 160 Arbeiter, beschäftigt gewesen. Auf den 28. Juni, 12. und 26. Juli 1985 seien 12 Arbeiter bzw. Arbeiterinnen gekündigt worden. Vier Arbeiterinnen hätten das Arbeitsverhältnis mit der Mitbeteiligten einvernehmlich aufgelöst. 10 der Gekündigten stünden im Bezug von Arbeitslosengeld, 2 weitere hätten einen Antrag auf Arbeitslosengeldbezug gestellt. Diesen Arbeitnehmern sei es nicht gelungen, eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Rechtlich vertrat die belangte Behörde die Auffassung, die im § 97 Abs. 1 Z. 4 ArbVG vorgesehenen Voraussetzungen für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung lägen nicht vor, weil keine wesentlichen Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft vorlägen. Unter "Arbeitnehmerschaft" im Sinne der genannten Bestimmung seien alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters zu verstehen (§ 36 Abs. 1 ArbVG). Davon ausgehend zeige sich, daß von den vorgenommenen Personalabbaumaßnahmen, selbst wenn man die vier Arbeiterinnen, die das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst hätten, berücksichtige, nur ungefähr 8 % der gesamten Arbeitnehmerschaft betroffen seien. Fraglich sei, ob die Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst hätten, zum Kreis der Betroffenen zu zählen

seien, doch spiele dies keine entscheidungswesentliche Rolle. Die Bedenken in dieser Richtung gründeten sich darauf, daß Arbeitnehmern, die das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auflösen, dies nur dann zuzumuten sei, wenn sie keine wesentlichen Nachteile im Sinne des § 97 Abs. 1 Z. 4 ArbVG für sich befürchteten. Es sei kaum denkbar, daß ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis einvernehmlich auflöse, d.h. seine Einwilligung zur Beendigung eines privatrechtlichen Vertragsverhältnisses erteile, mit der Behauptung, durch diese Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien ihm wesentliche Nachteile entstanden, Forderungen im Rahmen eines Sozialplanes an den Betriebsinhaber stellen könnte. Diese Frage könne aber auf sich beruhen, weil auch unter Einbeziehung der vier Arbeitnehmerinnen, die ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst hätten, insgesamt nur 16 Arbeitnehmer, das seien etwa 8 % der Arbeitnehmerschaft, zum Kreise der Betroffenen gezählt werden könnten. Das Gesetz führe nicht aus, was unter einem erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft zu verstehen sei. Die belangte Behörde vertrete die Auffassung, wenn 8 % der Arbeitnehmerschaft von einer Personalabbaumaßnahme betroffen seien, könne noch nicht von einem erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft gesprochen werden. Zu dieser Auslegung führe der Gesetzestext, der zunächst die gesamte Arbeiterschaft eines Betriebes und dann als zweiten Anwendungsfall erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft nenne. Die Eingrenzung gehe also von zunächst 100 % der Arbeitnehmerschaft zu dem nach unten nicht weiter determinierten Begriff des erheblichen Teiles der Arbeiterschaft, woraus der Schluß zu ziehen sei, daß rund 8 % der Gesamtarbeitnehmerschaft jedenfalls nicht einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft darstellten. Es sei bei dieser Sachlage nicht weiter zu prüfen, ob Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z. 1 bis 6 ArbVG vorlägen. Rechtlich vertrat die belangte Behörde die Auffassung, die im Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG vorgesehenen Voraussetzungen für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung lägen nicht vor, weil keine wesentlichen Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft vorlägen. Unter "Arbeitnehmerschaft" im Sinne der genannten Bestimmung seien alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters zu verstehen (Paragraph 36, Absatz eins, ArbVG). Davon ausgehend zeige sich, daß von den vorgenommenen Personalabbaumaßnahmen, selbst wenn man die vier Arbeiterinnen, die das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst hätten, berücksichtige, nur ungefähr 8 % der gesamten Arbeitnehmerschaft betroffen seien. Fraglich sei, ob die Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst hätten, zum Kreis der Betroffenen zu zählen seien, doch spiele dies keine entscheidungswesentliche Rolle. Die Bedenken in dieser Richtung gründeten sich darauf, daß Arbeitnehmern, die das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auflösen, dies nur dann zuzumuten sei, wenn sie keine wesentlichen Nachteile im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG für sich befürchteten. Es sei kaum denkbar, daß ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis einvernehmlich auflöse, d.h. seine Einwilligung zur Beendigung eines privatrechtlichen Vertragsverhältnisses erteile, mit der Behauptung, durch diese Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien ihm wesentliche Nachteile entstanden, Forderungen im Rahmen eines Sozialplanes an den Betriebsinhaber stellen könnte. Diese Frage könne aber auf sich beruhen, weil auch unter Einbeziehung der vier Arbeitnehmerinnen, die ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst hätten, insgesamt nur 16 Arbeitnehmer, das seien etwa 8 % der Arbeitnehmerschaft, zum Kreise der Betroffenen gezählt werden könnten. Das Gesetz führe nicht aus, was unter einem erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft zu verstehen sei. Die belangte Behörde vertrete die Auffassung, wenn 8 % der Arbeitnehmerschaft von einer Personalabbaumaßnahme betroffen seien, könne noch nicht von einem erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft gesprochen werden. Zu dieser Auslegung führe der Gesetzestext, der zunächst die gesamte Arbeiterschaft eines Betriebes und dann als zweiten Anwendungsfall erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft nenne. Die Eingrenzung gehe also von zunächst 100 % der Arbeitnehmerschaft zu dem nach unten nicht weiter determinierten Begriff des erheblichen Teiles der Arbeiterschaft, woraus der Schluß zu ziehen sei, daß rund 8 % der Gesamtarbeitnehmerschaft jedenfalls nicht einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft darstellten. Es sei bei dieser Sachlage nicht weiter zu prüfen, ob Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins, bis 6 ArbVG vorlägen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, mit der Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend gemacht wird. Der Beschwerdeführer erachtet sich in seinem Recht auf Erlassung einer Betriebsvereinbarung (Sozialplan) verletzt und beantragt Aufhebung des angefochtenen Bescheides. Zur Auslegung des § 97 Abs. 1 Z. 4 ArbVG wird ausgeführt, der Gesetzgeber habe offenbar bewußt auf die Anführung einer Grenze verzichtet, doch ergebe sich unter analoger Heranziehung anderer gesetzlicher Bestimmungen, welcher Prozentsatz unter "erhebliche Teile" der Arbeitnehmerschaft zu verstehen sei. Bei Heranziehung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und der auf Grund des § 45a dieses Gesetzes erlassenen Verordnung des

Bundesministers für soziale Verwaltung vom 12. November 1982 über die Verständigung der Arbeitsämter bei Verringerung des Beschäftigtenstandes (BGBl. Nr. 543/1982) sei ersichtlich, daß eine schriftliche Anzeige an das Arbeitsamt in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Dienstnehmern zu erfolgen habe, bevor der Beschäftigtenstand um mindestens 5 % verringert werde. Wenn nun die genannte Verordnung eine 5 %-Grenze normiere, könne nicht mehr gesagt werden, eine Reduzierung des Beschäftigtenstandes in diesem Rahmen erfasse unerhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft. Der Gesetzgeber bringe damit - wenn auch im Rahmen einer anderen gesetzlichen Bestimmung - klar zum Ausdruck, welchen Teil einer Belegschaft er als erheblichen Teil derselben betrachte. Zudem lasse der angefochtene Bescheid nicht erkennen, welche Grenze die belangte Behörde als erheblich ansehen würde; dies wäre im Interesse der Rechtssicherheit und Klarheit für zukünftige Fälle erforderlich gewesen. Erst die konkrete "Bezeichnung einer Grenze" der Erheblichkeit lasse es zu, sich sachlich damit auseinanderzusetzen, ob diese auf den konkreten Fall bezogen gerechtfertigt sei. Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, mit der Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend gemacht wird. Der Beschwerdeführer erachtet sich in seinem Recht auf Erlassung einer Betriebsvereinbarung (Sozialplan) verletzt und beantragt Aufhebung des angefochtenen Bescheides. Zur Auslegung des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG wird ausgeführt, der Gesetzgeber habe offenbar bewußt auf die Anführung einer Grenze verzichtet, doch ergebe sich unter analoger Heranziehung anderer gesetzlicher Bestimmungen, welcher Prozentsatz unter "erhebliche Teile" der Arbeitnehmerschaft zu verstehen sei. Bei Heranziehung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und der auf Grund des Paragraph 45 a, dieses Gesetzes erlassenen Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 12. November 1982 über die Verständigung der Arbeitsämter bei Verringerung des Beschäftigtenstandes Bundesgesetzblatt Nr. 543 aus 1982,) sei ersichtlich, daß eine schriftliche Anzeige an das Arbeitsamt in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Dienstnehmern zu erfolgen habe, bevor der Beschäftigtenstand um mindestens 5 % verringert werde. Wenn nun die genannte Verordnung eine 5 %-Grenze normiere, könne nicht mehr gesagt werden, eine Reduzierung des Beschäftigtenstandes in diesem Rahmen erfasse unerhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft. Der Gesetzgeber bringe damit - wenn auch im Rahmen einer anderen gesetzlichen Bestimmung - klar zum Ausdruck, welchen Teil einer Belegschaft er als erheblichen Teil derselben betrachte. Zudem lasse der angefochtene Bescheid nicht erkennen, welche Grenze die belangte Behörde als erheblich ansehen würde; dies wäre im Interesse der Rechtssicherheit und Klarheit für zukünftige Fälle erforderlich gewesen. Erst die konkrete "Bezeichnung einer Grenze" der Erheblichkeit lasse es zu, sich sachlich damit auseinanderzusetzen, ob diese auf den konkreten Fall bezogen gerechtfertigt sei.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt, von der Erstattung einer Gegenschrift jedoch Abstand genommen.

Die Mitbeteiligte hat eine Gegenschrift erstattet und Gegenanträge gestellt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist (§ 29 ArbVG). Gemäß § 97 Abs. 1 Z. 4 ArbVG können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z. 1 bis 6 abgeschlossen werden, sofern die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt. Kommt in einer Angelegenheit zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle (§ 97 Abs. 2 ArbVG). Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist (Paragraph 29, ArbVG). Gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins, bis 6 abgeschlossen werden, sofern die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt. Kommt in einer Angelegenheit zwischen

Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle (Paragraph 97, Absatz 2, ArbVG).

Gemäß § 109 Abs. 1 ArbVG (in der Fassung vor der Novelle BGBl. Nr. 394/1986) ist der Betriebsinhaber verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich in Kenntnis zu setzen und mit ihm darüber zu beraten. Als Betriebsänderung gelten insbesondere Gemäß Paragraph 109, Absatz eins, ArbVG (in der Fassung vor der Novelle Bundesgesetzblatt Nr. 394 aus 1986,) ist der Betriebsinhaber verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich in Kenntnis zu setzen und mit ihm darüber zu beraten. Als Betriebsänderung gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;

1. 2.Ziffer 2

die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;

2. 3.Ziffer 3

der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;

3. 4.Ziffer 4

Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation;

4. 5.Ziffer 5

die Einführung neuer Arbeitsmethoden;

5. 6.Ziffer 6

die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;

7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z. 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle (§ 109 Abs. 3 ArbVG). Die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle für diese Streitigkeiten ist auch im § 159 ArbVG begründet. Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Absatz eins, Ziffer eins, bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle (Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG). Die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle für diese Streitigkeiten ist auch im Paragraph 159, ArbVG begründet.

Im Beschwerdefall ist zwischen den Parteien des Verwaltungsverfahrens ausschließlich strittig, ob ein Anteil von 8 % der Arbeitnehmerschaft als "erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft" im Sinne der genannten Bestimmungen anzusehen ist.

Die belangte Behörde hat dies sinngemäß mit der Begründung verneint, daß aus dem Gesetz selbst abzuleiten sei, nur ein größerer Anteil an der Arbeitnehmerschaft könne als "erheblicher Anteil" angesehen werden, weil durch die Wortfolge "alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft" eine Verbindung mit der Gesamtheit der Arbeitnehmerschaft hergestellt sei, die den Willen des Gesetzgebers anzeige, nur größere Teile der Arbeitnehmerschaft als erheblich im Sinne des Gesetzes anzusehen.

Dieser Auslegung tritt der Beschwerdeführer mit der Auffassung entgegen, aus § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung BGBl. Nr. 109/1957, sei im Zusammenhalt mit der Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung BGBl. Nr. 543/1982 zu erschließen, daß als erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes bereits mindestens 5 % der Arbeitnehmerschaft anzusehen sei. Dieser Auslegung tritt der Beschwerdeführer mit der Auffassung entgegen, aus Paragraph 45 a, des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 31 aus 1969,, in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr. 109 aus

1957,, sei im Zusammenhalt mit der Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung Bundesgesetzblatt Nr. 543 aus 1982, zu erschließen, daß als erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes bereits mindestens 5 % der Arbeitnehmerschaft anzusehen sei.

§ 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes regelt die Mitwirkung der Dienstgeber im Verfahren der Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung. Nach Abs. 1 dieser Bestimmung kann der Bundesminister für soziale Verwaltung nach Anhörung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik auf Grund besonderer arbeitsmarktpolitischer Erfordernisse für bestimmte örtliche oder fachliche Bereiche und für eine bestimmte Dauer durch Verordnung festlegen, daß Dienstgeber das nach dem Standort des Betriebes zuständige Arbeitsamt durch schriftliche Anzeige zu verständigen haben, bevor sie den Beschäftigtenstand Paragraph 45 a, des Arbeitsmarktförderungsgesetzes regelt die Mitwirkung der Dienstgeber im Verfahren der Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung. Nach Absatz eins, dieser Bestimmung kann der Bundesminister für soziale Verwaltung nach Anhörung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik auf Grund besonderer arbeitsmarktpolitischer Erfordernisse für bestimmte örtliche oder fachliche Bereiche und für eine bestimmte Dauer durch Verordnung festlegen, daß Dienstgeber das nach dem Standort des Betriebes zuständige Arbeitsamt durch schriftliche Anzeige zu verständigen haben, bevor sie den Beschäftigtenstand

1. in Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Dienstnehmern um mindestens 5 Dienstnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Dienstnehmern um mindestens 5 v.H. oder
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 1.000 Dienstnehmern um mindestens 50 Dienstnehmer

innerhalb von vier Wochen verringern. Die Verordnung hat vorzusehen, innerhalb welcher Frist, die höchstens 30 Kalendertage betragen darf, vor Ausspruch der Kündigung des Dienstverhältnisses das Arbeitsamt zu verständigen ist und welche für die Zwecke der Arbeitsvermittlung notwendigen Angaben über die betroffenen Dienstnehmer die Anzeige zu enthalten hat. Eine Durchschrift der Anzeige ist vom Dienstgeber dem Betriebsrat zu übermitteln. Die auf Grund anderer bundesgesetzlicher Vorschriften bestehenden Verpflichtungen dieser Art für Dienstgeber bleiben unberührt.

Absatz 2 des genannten Paragraphen regelt die Voraussetzungen der Rechtsunwirksamkeit von Kündigungen, während die folgenden Absätze das Verfahren der Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung bei den Beratungen und schließlich die Anwendbarkeit der Bestimmung regeln.

Auf Grund dieser gesetzlichen Regelung wurde mit Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 12. November 1982, BGBl. Nr. 543/1982, angeordnet, daß die im § 1 genannten Dienstgeber - das sind alle aus dem Bereich der Sektionen Gewerbe, Industrie und Handel der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft gemäß §§ 1 bis 3 des Anhanges zur Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/1947 - das nach dem Standort ihres Betriebes zuständige Arbeitsamt durch schriftliche Anzeige zu verständigen haben, bevor sie den Beschäftigtenstand Auf Grund dieser gesetzlichen Regelung wurde mit Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 12. November 1982, Bundesgesetzblatt Nr. 543 aus 1982,, angeordnet, daß die im Paragraph eins, genannten Dienstgeber - das sind alle aus dem Bereich der Sektionen Gewerbe, Industrie und Handel der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft gemäß Paragraphen eins, bis 3 des Anhanges zur Fachgruppenordnung, Bundesgesetzblatt Nr. 223 aus 1947, - das nach dem Standort ihres Betriebes zuständige Arbeitsamt durch schriftliche Anzeige zu verständigen haben, bevor sie den Beschäftigtenstand

1. in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Dienstnehmern um mindestens 5 v.H. und
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 1.000 Dienstnehmern um mindestens 50 Dienstnehmer

innerhalb von vier Wochen verringern.

Die vom Beschwerdeführer angestrebte analoge Anwendung der zuletzt dargestellten Vorschriften des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und der auf Grund dessen § 45a ergangenen Verordnung auf den Bereich des Arbeitsverfassungsgesetzes ist nach der Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes ausgeschlossen. Die vom

Beschwerdeführer angestrebte analoge Anwendung der zuletzt dargestellten Vorschriften des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und der auf Grund dessen Paragraph 45 a, ergangenen Verordnung auf den Bereich des Arbeitsverfassungsgesetzes ist nach der Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes ausgeschlossen.

Wenn der Gesetzgeber in einem anderen Rechtsgebiet bestimmte Anordnungen über die Mindestanzahl betroffener Dienstnehmer erlassen hat, die Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung einzuleiten geeignet sind, dann kann daraus nicht für den Bereich des Arbeitsverfassungsrechtes gefolgert werden, daß die gleichen Grenzen jene sind, die für den Gesetzgeber, die "Erheblichkeit" im Sinne der §§ 97 Abs. 1 Z. 4 und 109 Abs. 2 ArbVG bedeuten sollen. Eine Auslegung des unbestimmten Gesetzesbegriffes im Wege der Gesetzesanalogie, wie sie der Beschwerdeführer anstrebt, ist daher

nicht zulässig. Wenn der Gesetzgeber in einem anderen Rechtsgebiet bestimmte Anordnungen über die Mindestanzahl betroffener Dienstnehmer erlassen hat, die Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung einzuleiten geeignet sind, dann kann daraus nicht für den Bereich des Arbeitsverfassungsrechtes gefolgert werden, daß die gleichen Grenzen jene sind, die für den Gesetzgeber, die "Erheblichkeit" im Sinne der Paragraphen 97, Absatz eins, Ziffer 4 und 109 Absatz 2, ArbVG bedeuten sollen. Eine Auslegung des unbestimmten Gesetzesbegriffes im Wege der Gesetzesanalogie, wie sie der Beschwerdeführer anstrebt, ist daher nicht zulässig.

Ebensowenig berechtigt ist die Beschwerde, soweit sie dem angefochtenen Bescheid Rechtswidrigkeit des Inhalts deshalb anlastet, weil die Bescheidbegründung nicht anführt, welchen Teil einer Arbeitnehmerschaft die belangte Behörde als erheblich im Sinne des Gesetzes angesehen hat. Sache der Schlichtungsstelle ist es nach der Zuständigkeitsnorm des § 159 ArbVG, eine Erledigung des Einzelfalles zu treffen, nicht aber "Rechtssicherheit und Klarheit für zukünftige Fälle" herbeizuführen. Unzutreffend ist auch die Auffassung des Beschwerdeführers, die Anführung einer solchen Grenze sei erforderlich, um zu erkennen, ob die Entscheidung im Einzelfall gerechtfertigt sei oder nicht. Ebensowenig berechtigt ist die Beschwerde, soweit sie dem angefochtenen Bescheid Rechtswidrigkeit des Inhalts deshalb anlastet, weil die Bescheidbegründung nicht anführt, welchen Teil einer Arbeitnehmerschaft die belangte Behörde als erheblich im Sinne des Gesetzes angesehen hat. Sache der Schlichtungsstelle ist es nach der Zuständigkeitsnorm des Paragraph 159, ArbVG, eine Erledigung des Einzelfalles zu treffen, nicht aber "Rechtssicherheit und Klarheit für zukünftige Fälle" herbeizuführen. Unzutreffend ist auch die Auffassung des Beschwerdeführers, die Anführung einer solchen Grenze sei erforderlich, um zu erkennen, ob die Entscheidung im Einzelfall gerechtfertigt sei oder nicht.

Die Ausführungen der Beschwerde erweisen sich somit insgesamt nicht geeignet, eine rechtswidrige Anwendung des Gesetzes im Beschwerdefall aufzuzeigen. Der Verwaltungsgerichtshof kann bei der dargestellten Rechtslage nicht erkennen, daß die belangte Behörde rechtswidrig gehandelt hat, wenn sie die Meinung vertreten hat, ein Anteil von 8 % der Beschäftigten eines Betriebes stelle noch keinen "erheblichen Teil" der Arbeitnehmerschaft dar. Ohne eine ziffernmäßig bestimmte Grenze generell festzulegen, muß schon nach dem Begriff der "Erheblichkeit", den der Gesetzgeber des Arbeitsverfassungsgesetzes gebraucht hat, ein nicht unwesentlicher Teil der Arbeitnehmerschaft von den Nachteilen der Betriebsänderung betroffen sein. Dies kann aber bei dem Prozentsatz von 8 noch nicht gesagt werden.

Die Beschwerde mußte daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abgewiesen werden. Die Beschwerde mußte daher gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abgewiesen werden.

Der Ausspruch über den Aufwandersatz stützt sich auf die §§ 47 ff VwGG im Zusammenhalt mit den Bestimmungen der Verordnung des Bundeskanzlers BGBl. Nr. 243/1985. Das Mehrbegehren an Aufwandersatz im Ausmaß von S 120,- an Vollmachtsstempel mußte abgewiesen werden, da nur Gebührenersatz für eine Vollmacht zusteht. Der Ausspruch über den Aufwandersatz stützt sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG im Zusammenhalt mit den Bestimmungen der Verordnung des Bundeskanzlers Bundesgesetzblatt Nr. 243 aus 1985,. Das Mehrbegehren an Aufwandersatz im Ausmaß von S 120,- an Vollmachtsstempel mußte abgewiesen werden, da nur Gebührenersatz für eine Vollmacht zusteht.

Wien, am 15. Oktober 1986

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1986:1985010297.X00

Im RIS seit

02.03.2005

Zuletzt aktualisiert am

03.07.2018

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at