

TE OGH 2012/7/26 8ObA3/12t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.07.2012

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden und den Hofrat Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und die fachkundigen Laienrichter Dr. Günter Steinlechner und Harald Kohlross als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Heidemarie G*****, vertreten durch Gerlach Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei U***** AG *****, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte in Wien, wegen 1.908,88 EUR brutto sA und Feststellung (Streitwert 9.544,40 EUR), über die Revision der beklagten Partei (wegen 954,44 EUR brutto sA und Feststellung) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. September 2011, GZ 7 Ra 67/11s-16, mit dem über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 13. Dezember 2010, GZ 3 Cga 37/10x-11, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision der beklagten Partei wird Folge gegeben.

Die angefochtene Entscheidung des Berufungsgerichts wird dahin abgeändert, dass das Urteil des Erstgerichts wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.066,56 EUR (darin enthalten 177,76 EUR USt) bestimmten Kosten der Berufungsbeantwortung sowie die mit 964,40 EUR (darin enthalten 128,40 EUR USt und 194 EUR Barauslagen) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Im vorliegenden Rechtsstreit ist die Frage strittig, inwieweit die in einer Ergänzung zur Betriebspensionsvereinbarung zwischen den Betriebsvereinbarungspartnern vorgesehene Bindung einer „Eigenvorsorgeprämie“ an einen Beschluss des Vorstands, der auf einen näher definierten Jahresüberschuss abstellt, als Betriebsvereinbarung wirksam ist.

Die Klägerin bestreitet die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung mit dem Argument, dass sie nicht ausreichend kundgemacht worden sei. Sie sei lediglich in der Personalabteilung und beim Betriebsrat zur Einsicht aufgelegt worden; den von der Rechtsprechung geforderten Hinweis an die Mitarbeiter, dass die Betriebsvereinbarung abgeschlossen und hinterlegt worden sei, habe es aber nicht gegeben. Ausgehend von diesem Standpunkt begehrt sie die Zahlung der Eigenvorsorgeprämie für die Jahre 2008 und 2009, jeweils in Höhe von 954,44 EUR, sowie die Feststellung, dass ihr diese Prämie ohne die in der Ergänzungs-Betriebsvereinbarung vereinbarte Einschränkung zustehe.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Betriebsvereinbarung sei ordnungsgemäß durch

Auflage kundgemacht worden. Die Mitarbeiter seien auch regelmäßig in Informationsschreiben auf ihren Inhalt hingewiesen worden. Jedenfalls sei eine allenfalls unzureichende Kundmachung im Jahr 2009 saniert worden. Letztlich habe der Inhalt der Betriebsvereinbarung durch betriebliche Übung auch Eingang in den Einzelvertrag gefunden.

Das Erstgericht gab dem Zahlungsbegehren für das Jahr 2008 Folge; das Zahlungsbegehren für das Jahr 2009 und das Feststellungsbegehren wies es ab.

Es stellte - soweit hier von Interesse - fest, dass bei der Beklagten bei der Kundmachung von Betriebsvereinbarungen üblicherweise wie folgt vorgegangen worden sei: Vor Abschluss der Betriebsvereinbarung wurden die Dienstnehmer mit einem Rundschreiben über den wesentlichen Inhalt der in Aussicht genommenen Vereinbarung informiert. Nach dem Abschluss verblieb ein Exemplar beim Betriebsrat und mehrere in der Personalabteilung. Wie die Vorgangsweise im Zusammenhang mit der hier interessierenden Betriebsvereinbarung war, erachtete das Erstgericht nicht als feststellbar; es sei aber auch nicht feststellbar, dass von der üblichen Vorgangsweise abgewichen worden sei. Jedenfalls sei die Betriebsvereinbarung „an keiner anderen Stelle als beim Betriebsrat und der Personalabteilung“ aufgelegt. Dass es Aussendungen über die Existenz der Vereinbarung und über den Ort ihrer Auflage gegeben habe, könne nicht festgestellt werden.

2002 führte die Beklagte ein Intranet ein. Hier abrufbare „Newsletter“ ersetzen seither die bisherigen Rundschreiben. Ob auf der Startseite des Intranets auf neue Newsletter hingewiesen wird, ist nicht feststellbar.

In den jährlichen Aussendungen der Beklagten über die Auszahlung der Eigenvorsorgeprämie wies die Beklagte stets darauf hin, dass die Auszahlung aufgrund einer gesonderten Entscheidung des Vorstands erfolge, sofern die in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Anspruchsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen erfüllt werden. Es wurde aber nicht ausdrücklich auf die Ergänzung der Betriebsvereinbarung hingewiesen.

Im Jänner 2009 stellte der die Betriebsvereinbarung abschließende Zentralbetriebsrat eine Mitteilung auf seine Homepage, wonach die Eigenvorsorgeprämie auf einer Betriebsvereinbarung basiere, deren Text „hier“ nachzulesen sei. Das Wort „hier“ war als Intranet-Link gestaltet. Was konkret über diesen Link aufgerufen werden konnte, erachtete das Erstgericht allerdings als nicht feststellbar. Ferner hielt der Zentralbetriebsrat in dieser Mitteilung fest, dass die Anspruchsvoraussetzungen unstrittig dahin formuliert seien, dass der Vorstand jährlich einen Beschluss zu fassen hat, der sich an in der Betriebsvereinbarung definierte Kriterien zu halten hat. Wenn diese Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien, bestehe der individuelle Rechtsanspruch. Der Betriebsrat werde über die Bilanz der Beklagten informiert werden.

Im November 2009 richtete die Beklagte an ihre Dienstnehmer, darunter auch die Klägerin, ein Schreiben, in dem sie auf die in Rede stehende Betriebsvereinbarung verwies und deren Originaltext wiedergab.

Unstrittig ist, dass der Vorstand der Beklagten für die Jahre 2008 und 2009 beschloss, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Auszahlung der Eigenvorsorgeprämie nicht gegeben sind.

Ausgehend von diesen Feststellungen vertrat das Erstgericht die Rechtsauffassung, dass die Betriebsvereinbarung zunächst nicht ordnungsgemäß kundgemacht worden sei und daher keine normative Wirkung entfaltet habe. Durch die Übermittlung des Schreibens vom November 2009, in dem der Inhalt der Betriebsvereinbarung ausführlich dargestellt worden sei, sei aber eine gehörige Kundmachung erfolgt. Die Klägerin habe daher Anspruch auf die Eigenvorsorgeprämie für 2008, nicht aber auf die Prämie für 2009. Auch das Klagebegehren für die Zukunft bestehe nicht zu Recht. Da die Prämie bis 2007 stets ausgezahlt worden sei, habe keine betriebliche Übung zum Unterbleiben der Auszahlung entstehen können.

Dieses Urteil erwuchs in seinem klagsstattgebenden Teil in Rechtskraft. Im Übrigen wurde es vom Berufungsgericht über Berufung der Klägerin im Sinne einer gänzlichen Stattgebung der Klage abgeändert. Die ordnungsgemäße Kundmachung der Betriebsvereinbarung sei für den Eintritt ihrer normativen Wirkung konstitutiv. Gemäß § 30 Abs 1 ArbVG seien Betriebsvereinbarungen vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen. Bei der Kundmachung durch Auflage müsse neben der Auflage auch noch ein Hinweis (in einer geeigneten, den Arbeitnehmern bekannten Verlautbarungsmethode) auf den Abschluss und die Einsichtsmöglichkeit erfolgen. Die bloße Auflage im Personalbüro reiche nicht. Die Zustellung des Betriebsvereinbarungstextes an jeden einzelnen Arbeitnehmer genüge keiner der gesetzlich vorgesehenen Kundmachungsvarianten. Hier sei nur die teilweise Wiedergabe des Betriebsvereinbarungstextes in dem an die

Dienstnehmer ergangenen Schreiben der Beklagten erfolgt, die für eine ordnungsgemäße Kundmachung nicht ausreiche, weil keine Information der Arbeitnehmer über den Abschluss und die Einsichtsmöglichkeit erfolgt sei. Die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte Einschränkung wirke damit bloß schuldrechtlich zwischen den Abschlussparteien, entfalte aber keine Rechtsverbindlichkeit für die Klägerin. Eine betriebliche Übung hinsichtlich der Einschränkungsmöglichkeit habe hier schon deshalb nicht nachgewiesen werden können, weil die Beklagte die Prämie bis einschließlich 2007 regelmäßig ausgezahlt habe. Dieses Urteil erwuchs in seinem klagsstattgebenden Teil in Rechtskraft. Im Übrigen wurde es vom Berufungsgericht über Berufung der Klägerin im Sinne einer gänzlichen Stattgebung der Klage abgeändert. Die ordnungsgemäße Kundmachung der Betriebsvereinbarung sei für den Eintritt ihrer normativen Wirkung konstitutiv. Gemäß Paragraph 30, Absatz eins, ArbVG seien Betriebsvereinbarungen vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen. Bei der Kundmachung durch Auflage müsse neben der Auflage auch noch ein Hinweis (in einer geeigneten, den Arbeitnehmern bekannten Verlautbarungsmethode) auf den Abschluss und die Einsichtsmöglichkeit erfolgen. Die bloße Auflage im Personalbüro reiche nicht. Die Zustellung des Betriebsvereinbarungstextes an jeden einzelnen Arbeitnehmer genüge keiner der gesetzlich vorgesehenen Kundmachungsvarianten. Hier sei nur die teilweise Wiedergabe des Betriebsvereinbarungstextes in dem an die Dienstnehmer ergangenen Schreiben der Beklagten erfolgt, die für eine ordnungsgemäße Kundmachung nicht ausreiche, weil keine Information der Arbeitnehmer über den Abschluss und die Einsichtsmöglichkeit erfolgt sei. Die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte Einschränkung wirke damit bloß schuldrechtlich zwischen den Abschlussparteien, entfalte aber keine Rechtsverbindlichkeit für die Klägerin. Eine betriebliche Übung hinsichtlich der Einschränkungsmöglichkeit habe hier schon deshalb nicht nachgewiesen werden können, weil die Beklagte die Prämie bis einschließlich 2007 regelmäßig ausgezahlt habe.

Die ordentliche Revision erachtete das Berufungsgericht als zulässig, weil eine Rechtsprechung dazu fehle, ob die Bekanntgabe (von Teilen) des Inhalts einer im Betrieb aufgelegten Betriebsvereinbarung in persönlichen Schreiben an die Mitarbeiter eines Betriebs den Hinweis auf den Abschluss und die Einsichtsmöglichkeit in die Betriebsvereinbarung ersetzen könne.

Rechtliche Beurteilung

Die gegen dieses Urteil erhobene Revision der Beklagten ist zulässig und auch berechtigt.

I. § 30 Abs 1 ArbVG lautet unter der Überschrift „Wirksamkeitsbeginn“ wie folgt: Paragraph 30, Absatz eins, ArbVG lautet unter der Überschrift „Wirksamkeitsbeginn“ wie folgt:

„Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen.“

II. Die Kundmachung ist keine Voraussetzung für die Gültigkeit der Betriebsvereinbarung, wohl aber für deren normative Wirkung. Die normative Wirkung tritt erst mit der Kundmachung ein (vgl Strasser im ArbVG Komm § 30 Rz 4; Kietabl in Tomandl ArbVG Komm § 30 Rz 1; Czerny in Czerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller Arbeitsverfassungsrecht 24 § 30 Rz 1 jeweils mwN; RIS-Justiz RS0124518; RS0114617). Die näheren Voraussetzungen für das „Auflegen oder Anschlagen“ im Betrieb werden im Gesetz mit Ausnahme der Anordnung, dass das Anschlagen an „sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle“ zu erfolgen hat, nicht geregelt. Die konkret erforderliche Form ergibt sich jeweils aus den Bedürfnissen des Betriebs (RIS-Justiz RS0114617). Wesentlich ist, dass der Zweck des § 30 ArbVG erreicht wird. Dieser Zweck besteht darin, dass sich sämtliche Arbeitnehmer jederzeit problemlos Kenntnis vom Inhalt der Betriebsvereinbarung verschaffen können (vgl dazu etwa Pacic, Kundmachung von Betriebsvereinbarungen, taxlex 2008, 33). Daher reicht nach der Rechtsprechung die bloße Auflage der Betriebsvereinbarung - beim Betriebsrat oder beim Betriebsinhaber - zur wirksamen Kundmachung nicht aus; vielmehr wird auch eine in einer geeigneten Form zu erfolgende Mitteilung an die Arbeitnehmer verlangt, in der diese auf die Betriebsvereinbarung und auf die Einsichtsmöglichkeit hingewiesen werden (8 ObA 170/00h mit zustimmender Glosse von Risak ZAS 2001/19). römisch zwei. Die Kundmachung ist keine Voraussetzung für die Gültigkeit der Betriebsvereinbarung, wohl aber für deren normative Wirkung. Die normative Wirkung tritt erst mit der Kundmachung ein vergleiche Strasser im ArbVG Komm Paragraph 30, Rz 4; Kietabl in Tomandl ArbVG Komm Paragraph 30, Rz 1; Czerny in Czerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller Arbeitsverfassungsrecht 24 Paragraph 30, Rz 1 jeweils mwN; RIS-Justiz RS0124518; RS0114617). Die näheren Voraussetzungen für das „Auflegen oder Anschlagen“ im Betrieb werden im

Gesetz mit Ausnahme der Anordnung, dass das Anschlagen an „sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle“ zu erfolgen hat, nicht geregelt. Die konkret erforderliche Form ergibt sich jeweils aus den Bedürfnissen des Betriebs (RIS-Justiz RS0114617). Wesentlich ist, dass der Zweck des Paragraph 30, ArbVG erreicht wird. Dieser Zweck besteht darin, dass sich sämtliche Arbeitnehmer jederzeit problemlos Kenntnis vom Inhalt der Betriebsvereinbarung verschaffen können vergleiche dazu etwa Pacic, Kundmachung von Betriebsvereinbarungen, taxlex 2008, 33). Daher reicht nach der Rechtsprechung die bloße Auflage der Betriebsvereinbarung - beim Betriebsrat oder beim Betriebsinhaber - zur wirksamen Kundmachung nicht aus; vielmehr wird auch eine in einer geeigneten Form zu erfolgende Mitteilung an die Arbeitnehmer verlangt, in der diese auf die Betriebsvereinbarung und auf die Einsichtsmöglichkeit hingewiesen werden (8 ObA 170/00h mit zustimmender Glosse von Risak ZAS 2001/19).

Steht jedoch fest, dass eine als Betriebsvereinbarung wirksame schriftliche Vereinbarung „aufgelegt wurde“, so ist von einer normativ wirksamen Betriebsvereinbarung auszugehen, solange nicht behauptet und bewiesen wird, dass die Form der Kundmachung - etwa wegen mangelnder Hinweise im Betrieb - nicht ausreichend war (RIS-Justiz RS0114617; der Entscheidung 9 ObA 168/07g ist nichts Gegenteiliges zu entnehmen).

III. Im vorliegenden Fall ist die Betriebsvereinbarung sowohl beim Betriebsrat als auch im Betrieb - nämlich in der Personalabteilung - aufgelegt worden. Im Sinne der zuletzt zitierten Rechtsprechung wäre es daher Sache der Klägerin gewesen, nachzuweisen, dass dessen ungeachtet - wegen des Unterbleibens eines Hinweises auf die Auflage und die Einsichtsmöglichkeit - keine wirksame Kundmachung erfolgte. Dieser Beweis ist aber der Klägerin nicht gelungen, weil die näheren Umstände der Vorgangsweise der Beklagten im Zusammenhang mit der Kundmachung der Betriebsvereinbarung nicht mehr feststellbar waren. Damit ist aber von einer wirksamen Kundmachung der Betriebsvereinbarung auszugehen, sodass sich das aus der mangelnden Kundmachung abgeleitete Begehren der Klägerin als nicht berechtigt erweist.römisch drei. Im vorliegenden Fall ist die Betriebsvereinbarung sowohl beim Betriebsrat als auch im Betrieb - nämlich in der Personalabteilung - aufgelegt worden. Im Sinne der zuletzt zitierten Rechtsprechung wäre es daher Sache der Klägerin gewesen, nachzuweisen, dass dessen ungeachtet - wegen des Unterbleibens eines Hinweises auf die Auflage und die Einsichtsmöglichkeit - keine wirksame Kundmachung erfolgte. Dieser Beweis ist aber der Klägerin nicht gelungen, weil die näheren Umstände der Vorgangsweise der Beklagten im Zusammenhang mit der Kundmachung der Betriebsvereinbarung nicht mehr feststellbar waren. Damit ist aber von einer wirksamen Kundmachung der Betriebsvereinbarung auszugehen, sodass sich das aus der mangelnden Kundmachung abgeleitete Begehren der Klägerin als nicht berechtigt erweist.

IV. Im Übrigen sind - da die erstgerichtliche Entscheidung über den auf das Jahr 2008 entfallenden Anspruch unanfechtbar in Rechtskraft erwachsen ist - nur mehr der auf das Jahr 2009 entfallende Anspruch und das Feststellungsbegehren für die Zukunft Gegenstand des Verfahrens. Diese Begehren sind aber in keinem Fall berechtigt: Selbst wenn man nämlich davon ausginge, dass die Betriebsvereinbarung ursprünglich nicht ordnungsgemäß kundgemacht worden wäre, wäre jedenfalls ab Jänner 2009 von einer wirksamen Kundmachung der Betriebsvereinbarung auszugehen:römisch vier. Im Übrigen sind - da die erstgerichtliche Entscheidung über den auf das Jahr 2008 entfallenden Anspruch unanfechtbar in Rechtskraft erwachsen ist - nur mehr der auf das Jahr 2009 entfallende Anspruch und das Feststellungsbegehren für die Zukunft Gegenstand des Verfahrens. Diese Begehren sind aber in keinem Fall berechtigt: Selbst wenn man nämlich davon ausginge, dass die Betriebsvereinbarung ursprünglich nicht ordnungsgemäß kundgemacht worden wäre, wäre jedenfalls ab Jänner 2009 von einer wirksamen Kundmachung der Betriebsvereinbarung auszugehen:

In der Lehre wird die Auffassung vertreten, dass die Veröffentlichung in einem internen Computernetz mit einem entsprechenden Link zum maßgebenden Text eine ausreichende Kundmachung darstellen kann (vgl etwa Reissner in ZellKomm § 30 Rz 7; Kietzbl aaO Rz 5; Risak in seiner Glosse zu 8 ObA 170/00h, ZAS 2001/19; Pacic aaO). Dieser Auffassung ist jedenfalls für Fälle zu folgen, in denen der Text der Betriebsvereinbarung auch in gesicherter Form beim Betriebsrat oder beim Betriebsinhaber eingesehen werden kann. Auch für den von der Rechtsprechung geforderten Hinweis auf eine zur Einsicht aufliegende Betriebsvereinbarung ist die Veröffentlichung im internen Computernetz regelmäßig als ausreichend anzusehen. In der Lehre wird die Auffassung vertreten, dass die Veröffentlichung in einem internen Computernetz mit einem entsprechenden Link zum maßgebenden Text eine ausreichende Kundmachung darstellen kann vergleiche etwa Reissner in ZellKomm Paragraph 30, Rz 7; Kietzbl aaO Rz 5; Risak in seiner Glosse zu 8 ObA 170/00h, ZAS 2001/19; Pacic aaO). Dieser Auffassung ist jedenfalls für Fälle zu folgen, in denen der Text der

Betriebsvereinbarung auch in gesicherter Form beim Betriebsrat oder beim Betriebsinhaber eingesehen werden kann. Auch für den von der Rechtsprechung geforderten Hinweis auf eine zur Einsicht aufliegende Betriebsvereinbarung ist die Veröffentlichung im internen Computernetz regelmäßig als ausreichend anzusehen.

V. Hier hat der Zentralbetriebsrat im Jänner 2009 auf seiner Homepage auf die Betriebsvereinbarung und deren wesentlichen Inhalt hingewiesen. Zwar konnte nicht festgestellt werden, ob der auf der Homepage enthaltene „Link“ tatsächlich zum vollständigen Text der Betriebsvereinbarung führte, jedoch wurden die Arbeitnehmer mit der Veröffentlichung auf der Homepage jedenfalls ausdrücklich auf die Betriebsvereinbarung hingewiesen, die ja unstrittig sowohl beim Betriebsrat als auch in der Personalabteilung auflag. Spätestens ab diesem Zeitpunkt war daher sichergestellt, dass die Arbeitnehmer jederzeit beim Betriebsrat (oder auch in der Personalabteilung) Einsicht begehren konnten (vgl auch Risak aaO), sodass spätestens mit diesem Zeitpunkt sämtliche Voraussetzungen für eine wirksame Kundmachung der Betriebsvereinbarung - und damit für die normative Wirkung dieser Vereinbarung - verwirklicht waren. römisch fünf. Hier hat der Zentralbetriebsrat im Jänner 2009 auf seiner Homepage auf die Betriebsvereinbarung und deren wesentlichen Inhalt hingewiesen. Zwar konnte nicht festgestellt werden, ob der auf der Homepage enthaltene „Link“ tatsächlich zum vollständigen Text der Betriebsvereinbarung führte, jedoch wurden die Arbeitnehmer mit der Veröffentlichung auf der Homepage jedenfalls ausdrücklich auf die Betriebsvereinbarung hingewiesen, die ja unstrittig sowohl beim Betriebsrat als auch in der Personalabteilung auflag. Spätestens ab diesem Zeitpunkt war daher sichergestellt, dass die Arbeitnehmer jederzeit beim Betriebsrat (oder auch in der Personalabteilung) Einsicht begehren konnten vergleiche auch Risak aaO), sodass spätestens mit diesem Zeitpunkt sämtliche Voraussetzungen für eine wirksame Kundmachung der Betriebsvereinbarung - und damit für die normative Wirkung dieser Vereinbarung - verwirklicht waren.

Der von der Klägerin gegen dieses Ergebnis in ihrer Revisionsbeantwortung vorgebrachte Einwand, dass eine Kundmachung viele Jahre nach Abschluss der Betriebsvereinbarung deren normative Wirkung nicht mehr begründen könne, überzeugt nicht: § 30 ArbVG normiert - wie seine Überschrift deutlich macht - den Beginn der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung mit der Kundmachung, wobei naturgemäß zwischen dem Abschluss der Betriebsvereinbarung und ihrer Kundmachung ein - hier eben längerer - Zeitraum liegen kann. Es ist zwar zutreffend, dass die Kundmachung grundsätzlich „unverzüglich“ zu erfolgen hat; dies bedeutet jedoch nicht, dass eine verspätete Kundmachung keine normative Wirksamkeit hervorrufen könnte. Der von der Klägerin gegen dieses Ergebnis in ihrer Revisionsbeantwortung vorgebrachte Einwand, dass eine Kundmachung viele Jahre nach Abschluss der Betriebsvereinbarung deren normative Wirkung nicht mehr begründen könne, überzeugt nicht: Paragraph 30, ArbVG normiert - wie seine Überschrift deutlich macht - den Beginn der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung mit der Kundmachung, wobei naturgemäß zwischen dem Abschluss der Betriebsvereinbarung und ihrer Kundmachung ein - hier eben längerer - Zeitraum liegen kann. Es ist zwar zutreffend, dass die Kundmachung grundsätzlich „unverzüglich“ zu erfolgen hat; dies bedeutet jedoch nicht, dass eine verspätete Kundmachung keine normative Wirksamkeit hervorrufen könnte.

Eine Einschränkung, dass die Kundmachung durch einen ident zusammengesetzten bzw bei der gleichen Betriebsratswahl gewählten Betriebsrat erfolgen müsste, um die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung zu bewirken, ist § 30 ArbVG nicht zu entnehmen. Eine Einschränkung, dass die Kundmachung durch einen ident zusammengesetzten bzw bei der gleichen Betriebsratswahl gewählten Betriebsrat erfolgen müsste, um die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung zu bewirken, ist Paragraph 30, ArbVG nicht zu entnehmen.

Insgesamt war daher der Revision der Beklagten Folge zu geben und das erstgerichtliche Urteil wiederherzustellen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 2 ASGG, 50 und 41 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG, 50 und 41 ZPO.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E101645

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:008OBA00003.12T.0726.000

Im RIS seit

05.09.2012

Zuletzt aktualisiert am

01.04.2014

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