jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2001/3/14 9ObA309/00g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 14.03.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter ADir. RegRat Winfried Kmenta und Mag. Dr. Martha Seböck als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Betriebsrat der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich, vertreten durch Lansky und Prochaska, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei Europäische Gemeinschaften, Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1010 Wien, Kärntnerring 5 - 7, vertreten durch Dr. Bernhard Hainz, Rechtsanwalt in Wien, wegen Erwirkung von Handlungen (Streitwert S 1.000.000,-), infolge Revisionsrekurses der klagenden Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichtes Wien als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 18. September 2000, GZ 10 Ra 108/00a-16, womit der Beschluss des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 9. August 1999, GZ 34 Cga 16/99f-11, bestätigt wurde, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

I. Dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften werden gemäß Art 234 (ex-Art 177) EGV folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:römisch eins. Dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften werden gemäß Artikel 234, (ex-Art 177) EGV folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Art 79 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften (Art 3 der Verordnung [EWG, Euratom, EGKS] Nr. 259/68 des Rates vom 29. Februar 1968), wonach die Beschäftigungsbedingungen für die örtlichen Bediensteten, insbesondere a) die Einzelheiten für ihre Einstellung und ihre Entlassung, b) die Urlaubsregelung und c) die Bezüge, von jedem Organ auf der Grundlage der Vorschriften und Gepflogenheiten festgelegt werden, die am Ort der dienstlichen Verwendung des Bediensteten bestehen, im Sinne eines Verweises auf das jeweilige nationale Arbeitsrecht aufzufassen, der im Falle Österreichs auch die Anwendung des im II. Teil des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes normierten Betriebsverfassungsrechtes normiert?1. Ist Artikel 79, der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften (Artikel 3, der Verordnung [EWG, Euratom, EGKS] Nr. 259/68 des Rates vom 29. Februar 1968), wonach die Beschäftigungsbedingungen für die örtlichen Bediensteten, insbesondere a) die Einzelheiten für ihre Einstellung und ihre Entlassung, b) die Urlaubsregelung und c) die Bezüge, von jedem Organ auf der Grundlage der Vorschriften und Gepflogenheiten festgelegt werden, die am Ort der dienstlichen Verwendung des Bediensteten bestehen, im Sinne eines Verweises auf das jeweilige nationale Arbeitsrecht aufzufassen, der im Falle Österreichs auch die Anwendung des im römisch II. Teil des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes normierten Betriebsverfassungsrechtes normiert?

2. Sind die in Art 9 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (Art 2 der Verordnung [EWG, Euratom,

EGKS] Nr. 259/68 des Rates vom 29. Februar 1968) und die in Anhang II dieses Statuts enthaltenen Regelungen über die auch für die örtlichen Bediensteten der Gemeinschaften zuständige Personalvertretung dahin auszulegen, dass sie das kollektive Dienstrecht und die Mitspracherechte der örtlichen Bediensteten abschließend regeln und daher die Anwendung der im II. Teil des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes geregelten Betriebsverfassung auf die in der Wiener Vertretung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften tätigen örtlichen Bediensteten ausschließen?2. Sind die in Artikel 9, des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (Artikel 2, der Verordnung [EWG, Euratom, EGKS] Nr. 259/68 des Rates vom 29. Februar 1968) und die in Anhang römisch II dieses Statuts enthaltenen Regelungen über die auch für die örtlichen Bediensteten der Gemeinschaften zuständige Personalvertretung dahin auszulegen, dass sie das kollektive Dienstrecht und die Mitspracherechte der örtlichen Bediensteten abschließend regeln und daher die Anwendung der im römisch II. Teil des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes geregelten Betriebsverfassung auf die in der Wiener Vertretung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften tätigen örtlichen Bediensteten ausschließen?

II. Das Revisionsverfahren wird bis zur Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften ausgesetzt. Nach Einlangen der Vorabentscheidung wird das Revisionsverfahren von Amts wegen fortgesetzt werden.römisch II. Das Revisionsverfahren wird bis zur Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften ausgesetzt. Nach Einlangen der Vorabentscheidung wird das Revisionsverfahren von Amts wegen fortgesetzt werden.

Text

Begründung:

I. Der Sachverhalt:römisch eins. Der Sachverhalt:

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat in Wien eine Vertretung eingerichtet. Ihr Aufgabenbereich liegt im Wesentlichen in der umfassenden Information der österreichischen Bevölkerung über europaspezifische Themen. Zu diesem Zweck ist ein eigener Informationsdienst eingerichtet, der europaspezifische Anfragen beantwortet und Zugang zu den Amtsblättern der Europäischen Gemeinschaften, den Urteilen des Europäischen Gerichtshofes, den Dokumenten und Publikationen der EU sowie zu den elektronischen Datenbanken der Europäischen Union hat. Weiters wird der österreichischen Bevölkerung eine Bibliothek zur Verfügung gestellt, die mit europarechtlichen Büchern, Broschüren und Veröffentlichungen ausgestattet ist. Für Bürgerfragen steht ein eigener Rechtsberater zur Verfügung. Überdies sind von der Vertretung publizierte Broschüren mit speziellem Österreichbezug erhältlich. Die Vertretung in Wien fungiert zudem als Vermittlungsstelle zwischen Europäischer Kommission und österreichischen Medien.

Der vorliegende Rechtsstreit betrifft ausschließlich als "örtliche Bedienstete" zu qualifizierende sonstige Bedienstete der Europäischen Gemeinschaften, die in der Wiener Vertretung beschäftigt sind. Das Arbeitsverhältnis dieser Bediensteten beruht auf Verträgen, die einerseits vom Leiter der Vertretung und andererseits vom jeweiligen Bediensteten unterzeichnet wurden.

Am 12. 3. 1998 wählten die Bediensteten der Wiener Vertretung der beklagten Partei einen Betriebsrat. Der Dienstgeber wurde von diesem Vorgang und von der sofort erfolgten Konstituierung des Betriebsrats unverzüglich verständigt; die Wahl wurde von ihm nicht angefochten.

Im Februar 1999 fanden Wahlen zur iSd Art 9 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften gebildeten Personalvertretung statt, an denen auch die in der Wiener Vertretung beschäftigten örtlichen Bediensteten teilgenommen haben. Keiner der örtlichen Bediensteten wurde zum Personalvertreter gewählt.Im Februar 1999 fanden Wahlen zur iSd Artikel 9, des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften gebildeten Personalvertretung statt, an denen auch die in der Wiener Vertretung beschäftigten örtlichen Bediensteten teilgenommen haben. Keiner der örtlichen Bediensteten wurde zum Personalvertreter gewählt.

Die Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrates werden von der EU-Vertretung als lokale Vertretung der örtlichen Bediensteten angesehen.

II. Das Vorbringen der Parteien:römisch II. Das Vorbringen der Parteien:

Der klagende Betriebsrat begehrt (nach Ausdehnung seines Klagebegehrens) die Beklagte schuldig zu erkennen, a) ihm Mitteilung zu machen, welche personenbezogenen Arbeitnehmerdaten sie automationsunterstützt aufzeichne und welche Verarbeitung und Übermittlung sie vorsehe sowie b) sämtliche bisher unzulässigerweise installierten

Vorrichtungen zur Erfassung personenbezogener Arbeitnehmerdaten zu demontieren.

Die klagende Partei bringt zusammengefasst vor:

Rechtsgrundlage der Verträge der bei der Vertretung der Beklagten in Österreich beschäftigten Arbeitnehmer seien die mit Ratsverordnung festgelegten Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der europäischen Gemeinschaften (idF: BSB). Nach Art 79 BSB seien die Verträge für die sogenannten örtlichen Bediensteten auf der Grundlage der Vorschriften und Gepflogenheiten, die am Ort der dienstlichen Verwendung der Bediensteten bestehen, zu gestalten. Außerdem komme die Regelung über die Sonderbedingungen für die Beschäftigung von in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten zur Anwendung. Art 1 der letztgenannten Regelung sehe vor, dass "die gesetzlichen Bestimmungen der vorliegenden Regelung unbeschadet der zwingenden günstigeren österreichischen Gesetzgebung anwendbar" seien.Rechtsgrundlage der Verträge der bei der Vertretung der Beklagten in Österreich beschäftigten Arbeitnehmer seien die mit Ratsverordnung festgelegten Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der europäischen Gemeinschaften in der Fassung, BSB). Nach Artikel 79, BSB seien die Verträge für die sogenannten örtlichen Bediensteten auf der Grundlage der Vorschriften und Gepflogenheiten, die am Ort der dienstlichen Verwendung der Bediensteten bestehen, zu gestalten. Außerdem komme die Regelung über die Sonderbedingungen für die Beschäftigung von in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten zur Anwendung. Artikel eins, der letztgenannten Regelung sehe vor, dass "die gesetzlichen Bestimmungen der vorliegenden Regelung unbeschadet der zwingenden günstigeren österreichischen Gesetzgebung anwendbar" seien.

Die Wiener Vertretung der beklagten Partei erfülle den Betriebsbegriff des§ 34 ArbVG und sei wie jede andere im Inland gelegene Arbeitsstätte vom räumlichen Geltungsbereich des ArbVG umfasst. Sie falle auch nicht unter die Ausnahmebestimmung des § 33 Abs 2 Z 2 ArbVG, nach der Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände und der Gemeinden von den Bestimmungen des II. Teils des ArbVG ausgenommen seien. Eine solche "Herausnahme" des Betriebs der beklagten Partei aus dem Geltungsbereich des ArbVG komme schon deshalb nicht in Betracht, weil die beklagte Partei für die örtlichen Bediensteten keine vergleichbaren Regelungen der Mitbestimmung getroffen habe. Art 9 des Statutes der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (idF: Statut), der gemäß Art 7 BSB auch für die örtlichen Bediensteten zur Anwendung komme, enthalte nur rudimentäre Ansätze einer Mitbestimmung in Gestalt von Informations-, Anhörungs- und Vorschlagsrechten, die die umfangreichen Regelungen des ArbVG nicht ersetzen könnten.Die Wiener Vertretung der beklagten Partei erfülle den Betriebsbegriff des Paragraph 34, ArbVG und sei wie jede andere im Inland gelegene Arbeitsstätte vom räumlichen Geltungsbereich des ArbVG umfasst. Sie falle auch nicht unter die Ausnahmebestimmung des Paragraph 33, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG, nach der Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände und der Gemeinden von den Bestimmungen des römisch II. Teils des ArbVG ausgenommen seien. Eine solche "Herausnahme" des Betriebs der beklagten Partei aus dem Geltungsbereich des ArbVG komme schon deshalb nicht in Betracht, weil die beklagte Partei für die örtlichen Bediensteten keine vergleichbaren Regelungen der Mitbestimmung getroffen habe. Artikel 9, des Statutes der Beamten der Europäischen Gemeinschaften in der Fassung, Statut), der gemäß Artikel 7, BSB auch für die örtlichen Bediensteten zur Anwendung komme, enthalte nur rudimentäre Ansätze einer Mitbestimmung in Gestalt von Informations-, Anhörungs- und Vorschlagsrechten, die die umfangreichen Regelungen des ArbVG nicht ersetzen könnten.

Wenngleich es richtig sei, dass die im Statut geregelte Personalvertretung nicht nur für Beamte, sondern auch für die sonstigen Bediensteten zuständig sei, werde das ArbVG nicht durch die gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen über die Personalvertretung ersetzt, die derzeit nur aus Beamten bestehe und daher die Interessen der örtlichen Bediensteten nicht wahre. Die Europäischen Gemeinschaften stellten für ihre Arbeitsverhältnisse in Mitgliedstaaten lediglich Rahmenregelungen zur Verfügung, wobei deren Konkretisierung durch das nationale Recht erfolge. Das Gemeinschaftsrecht gehe daher von einem Nebeneinanderbestehen von europäischem und nationalem Recht aus. Der Anwendungsvorrang werde nur dann aktuell, wenn das nationale Recht dem Gemeinschaftsrecht entgegenstehe. Eine solche Unvereinbarkeit liege im Hinblick auf das ArbVG nicht vor, sodass dieses nicht verdrängt werde.

Die Wiener Vertretung der beklagten Partei sei daher von der im ArbVG normierten Betriebsratspflicht betroffen, der durch die am 12. 3. 1998 erfolgte Wahl entsprochen worden sei. Die Parteifähigkeit der klagenden Partei sei daher zu bejahen.

Ende Oktober 1998 habe die klagende Partei Kenntnis von einer Kontrolleinrichtung erlangt, durch die beim Zugang zum Büro, der unter Verwendung einer personalisierten Chipkarte und unter Angabe eines Codes erfolge, die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer gespeichert werden. In weiterer Folge komme es "zur Verarbeitung und Übermittlung" der registrierten Daten durch die beklagte Partei. Diese verweigere die Erfüllung ihrer in diesem Zusammenhang durch § 91 Abs 2 ArbVG normierten Informationspflicht. Gemäß § 96a ArbVG sei die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer, die über die Übermittlung allgemeiner Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, an eine Zustimmung des Betriebsrates gebunden, soweit die tatsächliche und vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen hinausgehe, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben. Im vorliegenden Fall sei das installierte Kontrollsystem mangels Zustimmung der klagenden Partei unzulässig und daher zu demontieren.Ende Oktober 1998 habe die klagende Partei Kenntnis von einer Kontrolleinrichtung erlangt, durch die beim Zugang zum Büro, der unter Verwendung einer personalisierten Chipkarte und unter Angabe eines Codes erfolge, die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer gespeichert werden. In weiterer Folge komme es "zur Verarbeitung und Übermittlung" der registrierten Daten durch die beklagte Partei. Diese verweigere die Erfüllung ihrer in diesem Zusammenhang durch Paragraph 91, Absatz 2, ArbVG normierten Informationspflicht. Gemäß Paragraph 96 a, ArbVG sei die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer, die über die Übermittlung allgemeiner Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, an eine Zustimmung des Betriebsrates gebunden, soweit die tatsächliche und vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen hinausgehe, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben. Im vorliegenden Fall sei das installierte Kontrollsystem mangels Zustimmung der klagenden Partei unzulässig und daher zu demontieren.

Die Beklagte beantragt die Zurück- bzw. Abweisung der Klage und wendet im Wesentlichen folgendes ein:

Auf die als örtliche Bedienstete beschäftigten Arbeitnehmer gelangten die durch Verordnung erlassenen BSB zur Anwendung. Art 9 des ebenfalls als Verordnung zu qualifizierenden Statuts sehe die Einrichtung einer Personalvertretung vor, die aus Wahlen der am Dienstort Beschäftigten hervorgehe. Die Aufgaben der auch für die sonstigen Bediensteten zuständigen Personalvertretung seien in Art 9 Abs 3 des Statuts umrissen. Auch die Arbeitnehmer der österreichischen Vertretung der Beklagten hätten kürzlich an einer derartigen Personalvertretungswahl teilgenommen. Die Mitbestimmungsstruktur der Europäischen Gemeinschaften entspreche in etwa jener des öffentlichen Dienstes in Österreich. Die Ausnahmebestimmung des § 33 Abs 2 Z 2 ArbVG gelte daher auch für die Kommission der Europäischen Gemeinschaften als Europäische Behörde. Die Vertretung in Österreich sei Teil der integralen Struktur der Kommission und somit ebenfalls eine Behörde.Auf die als örtliche Bedienstete beschäftigten Arbeitnehmer gelangten die durch Verordnung erlassenen BSB zur Anwendung. Artikel 9, des ebenfalls als Verordnung zu qualifizierenden Statuts sehe die Einrichtung einer Personalvertretung vor, die aus Wahlen der am Dienstort Beschäftigten hervorgehe. Die Aufgaben der auch für die sonstigen Bediensteten zuständigen Personalvertretung seien in Artikel 9, Absatz 3, des Statuts umrissen. Auch die Arbeitnehmer der österreichischen Vertretung der Beklagten hätten kürzlich an einer derartigen Personalvertretungswahl teilgenommen. Die Mitbestimmungsstruktur der Europäischen Gemeinschaften entspreche in etwa jener des öffentlichen Dienstes in Österreich. Die Ausnahmebestimmung des Paragraph 33, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG gelte daher auch für die Kommission der Europäischen Gemeinschaften als Europäische Behörde. Die Vertretung in Österreich sei Teil der integralen Struktur der Kommission und somit ebenfalls eine Behörde.

Überdies werde aufgrund des Anwendungsvorranges des Gemeinschaftsrechts das ArbVG durch die ihm vorgehenden Personalvertretungsregeln des Statuts verdrängt. Es könne nicht unterstellt werden, dass für denselben Vertretungsbereich zwei Repräsentationsorgane der Belegschaft zuständig sein sollten, da es dadurch zu die Effizienz der Belegschaftsvertretung gefährdenden Konfliktsfällen kommen könne. Es könne daher nur ein Organ die Interessen der Belegschaft vertreten. Dies sei aufgrund des Anwendungsvorranges des Gemeinschaftsrechtes die durch das Statut normierte Personalvertretung.

Das ArbVG sei daher auf die hier betroffenen Bediensteten nicht anwendbar. Dementsprechend sei die in Österreich erfolgte Betriebsratswahl nichtig. Die Nichtigkeit könne zu jedem Zeitpunkt geltend gemacht werden; einer Anfechtungsklage habe es nicht bedurft. Die klagende Partei sei daher weder partei- noch prozessfähig noch

klagelegitimiert.

Das Klagebegehren sei auch materiell nicht berechtigt, weil die Beklagte dem Kläger bereits sämtliche gewünschte Informationen über das streitgegenständliche Türschließungs- und Sicherungssystem erteilt habe. Die Chipkarte habe lediglich Schlüsselfunktion. Der jeweilige persönliche Code werde nur aus Sicherheitsgründen erfasst und bereits nach drei Tagen wieder gelöscht.

III. Die Entscheidungen der Vorinstanzen:römisch III. Die Entscheidungen der Vorinstanzen:

Das Erstgericht schränkte das Verfahren zunächst auf die Einwendung der mangelnden Parteifähigkeit ein und wies mit Beschluss vom 9. 8. 1999 das Klagebegehren zurück.

Es vertrat folgende Rechtsauffassung:

Statut und BSB seien als Verordnungen zu qualifizieren. Gemäß Art 1 BSB seien diese auf die durch Vertrag eingestellten Bediensteten und somit auch auf die bei der Vertretung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften in Österreich beschäftigten Arbeitnehmer anzuwenden. Allerdings beträfen die in Art 79 bis 81 enthaltenen spezifischen Regelungen für die örtlichen Bediensteten und die Rahmenregelung über die Sonderbedingungen für die Beschäftigung von in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten ausschließlich individualrechtliche Belange der Arbeitsverhältnisse. Der Verweis in den BSB und der zitierten Rahmenregelung auf die Anwendbarkeit zwingender günstigerer österreichischer Regelungen beziehe sich daher ebenfalls nur auf individualrechtliche Normen.Statut und BSB seien als Verordnungen zu qualifizieren. Gemäß Artikel eins, BSB seien diese auf die durch Vertrag eingestellten Bediensteten und somit auch auf die bei der Vertretung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften in Österreich beschäftigten Arbeitnehmer anzuwenden. Allerdings beträfen die in Artikel 79 bis 81 enthaltenen spezifischen Regelungen für die örtlichen Bediensteten und die Rahmenregelung über die Sonderbedingungen für die Beschäftigung von in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten ausschließlich individualrechtliche Belange der Arbeitsverhältnisse. Der Verweis in den BSB und der zitierten Rahmenregelung auf die Anwendbarkeit zwingender günstigerer österreichischer Regelungen beziehe sich daher ebenfalls nur auf individualrechtliche Normen.

Die Personalvertretung nach Art 9 des Statuts erfülle im Wesentlichen den gleichen Zweck wie der im österreichischen Recht vorgesehene Betriebsrat. Aus dem Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrecht folge daher, dass das ArbVG nicht anzuwenden sei. Das ArbVG stehe dem Statut insofern entgegen, als es für dieselben Beschäftigten eine eigene betriebliche Interessenvertretung mit eigenen Kompetenzen vorsehe. Eine Nebeneinanderbestehen der beiden Normensystem komme nicht in Betracht, da es dadurch zu Konflikten zwischen den beiden Interessenvertretung und damit zu einer Beeinträchtigung der Effizienz der Personalvertretung kommen könne. Dass Art 9 keine so umfangreiche Regelung wie das ArbVG vorsehe, spiele keine Rolle. Eine mögliche Verbesserungsbedürftigkeit einer Norm rechtfertige nämlich nicht deren Nichtanwendung. Vielmehr obliege es dem zuständigen Rechtsetzungsorgan, eine bessere Regelung zu schaffen.Die Personalvertretung nach Artikel 9, des Statuts erfülle im Wesentlichen den gleichen Zweck wie der im österreichischen Recht vorgesehene Betriebsrat. Aus dem Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrecht folge daher, dass das ArbVG nicht anzuwenden sei. Das ArbVG stehe dem Statut insofern entgegen, als es für dieselben Beschäftigten eine eigene betriebliche Interessenvertretung mit eigenen Kompetenzen vorsehe. Eine Nebeneinanderbestehen der beiden Normensystem komme nicht in Betracht, da es dadurch zu Konflikten zwischen den beiden Interessenvertretung und damit zu einer Beeinträchtigung der Effizienz der Personalvertretung kommen könne. Dass Artikel 9, keine so umfangreiche Regelung wie das ArbVG vorsehe, spiele keine Rolle. Eine mögliche Verbesserungsbedürftigkeit einer Norm rechtfertige nämlich nicht deren Nichtanwendung. Vielmehr obliege es dem zuständigen Rechtsetzungsorgan, eine bessere Regelung zu schaffen.

Die Wahl eines Betriebsrates in Bereichen, auf die das ArbVG nicht zur Anwendung gelange, sei absolut nichtig. Es sei daher im zu beurteilenden Fall von der Rechtsunwirksamkeit der Betriebsratswahl auszugehen. Dementsprechend fehle es dem Kläger aber an der Partei- und Prozessfähigkeit.

Das Rekursgericht gab dem von der klagenden Partei gegen diesen Beschluss erhobenen Rekurs nicht Folge.

Es wies darauf hin, dass eine Immunität (Art IX EGJN) der Europäischen Gemeinschaften gegenüber privatrechtlichen Klagen vor Gerichten der Mitgliedstaaten nicht vorgesehen, sondern vielmehr in Art 183 [richtig: Art 240 (ex-Art 183)] EGV das Gegenteil normiert sei. Dieser sehe vor, dass Streitsachen, bei denen die Gemeinschaft Partei ist, der

Zuständigkeit der einzelstaatlichen Gerichte nicht entzogen seien, soweit keine Zuständigkeit des Gerichtshofes aufgrund des Vertrages bestehe.Es wies darauf hin, dass eine Immunität (Art römisch IX EGJN) der Europäischen Gemeinschaften gegenüber privatrechtlichen Klagen vor Gerichten der Mitgliedstaaten nicht vorgesehen, sondern vielmehr in Artikel 183, [richtig: Artikel 240, (ex-Art 183)] EGV das Gegenteil normiert sei. Dieser sehe vor, dass Streitsachen, bei denen die Gemeinschaft Partei ist, der Zuständigkeit der einzelstaatlichen Gerichte nicht entzogen seien, soweit keine Zuständigkeit des Gerichtshofes aufgrund des Vertrages bestehe.

Sowohl das Statut als auch die BSB seien Verordnungen im Sinn des Art 189 [richtig: Art 249 (ex-Art 189)] EGV und damit in allen Mitgliedstaaten unmittelbar verbindlich. Inhaltlich seien in Statut und BSB die Grundnormen für die Rechtsbeziehungen zwischen den Organen der Gemeinschaft und ihren Beamten und sonstigen Bediensteten enthalten. Weder Statut noch BSB bildeten eine vollständige und abschließende Regelung. Sie seien vielmehr in vielfacher Weise durch Einzelregelungen ergänzt und in näheren Durchführungsbestimmungen verdeutlicht worden, deren Erlassung dem Rat als oberstem Gesetzgebungsorgan vorbehalten sei. Wie Statut und BSB seien auch die meisten dieser ergänzenden Vorschriften ihrer Rechtsform nach Verordnungen, die in allen Mitgliedstaaten unmittelbar Geltung hätten. Als Gemeinschaftsrecht gingen Statut und BSB sowie die in Verordnungsform dazu erlassenen ergänzenden Vorschriften im Sinn des Prinzips des Anwendungsvorranges des Gemeinschaftsrechtes dem nationalen Recht vor, wenn dieses ihrer uneingeschränkten Verwirklichung entgegenstehen könnte.Sowohl das Statut als auch die BSB seien Verordnungen im Sinn des Artikel 189, [richtig: Artikel 249, (ex-Art 189)] EGV und damit in allen Mitgliedstaaten unmittelbar verbindlich. Inhaltlich seien in Statut und BSB die Grundnormen für die Rechtsbeziehungen zwischen den Organen der Gemeinschaft und ihren Beamten und sonstigen Bediensteten enthalten. Weder Statut noch BSB bildeten eine vollständige und abschließende Regelung. Sie seien vielmehr in vielfacher Weise durch Einzelregelungen ergänzt und in näheren Durchführungsbestimmungen verdeutlicht worden, deren Erlassung dem Rat als oberstem Gesetzgebungsorgan vorbehalten sei. Wie Statut und BSB seien auch die meisten dieser ergänzenden Vorschriften ihrer Rechtsform nach Verordnungen, die in allen Mitgliedstaaten unmittelbar Geltung hätten. Als Gemeinschaftsrecht gingen Statut und BSB sowie die in Verordnungsform dazu erlassenen ergänzenden Vorschriften im Sinn des Prinzips des Anwendungsvorranges des Gemeinschaftsrechtes dem nationalen Recht vor, wenn dieses ihrer uneingeschränkten Verwirklichung entgegenstehen könnte.

Mit den Art 46, 73 und 83 BSB werde für alle sonstigen Bediensteten mit Ausnahme der örtlichen Bediensteten auf Art 91 des Statuts verwiesen. Danach sei für alle Streitsachen zwischen den Gemeinschaften und ihren Beamten der Europäische Gerichtshof zuständig. Demgegenüber sehe Art 81 BSB vor, dass Streitigkeiten zwischen dem Organ und den in einem Mitgliedstaat tätigen örtlichen Bediensteten dem Gericht zu unterbreiten seien, das nach den Vorschriften des Ortes zuständig sei, in dem der Bedienstete seine Tätigkeit ausübe.Mit den Artikel 46,, 73 und 83 BSB werde für alle sonstigen Bediensteten mit Ausnahme der örtlichen Bediensteten auf Artikel 91, des Statuts verwiesen. Danach sei für alle Streitsachen zwischen den Gemeinschaften und ihren Beamten der Europäische Gerichtshof zuständig. Demgegenüber sehe Artikel 81, BSB vor, dass Streitigkeiten zwischen dem Organ und den in einem Mitgliedstaat tätigen örtlichen Bediensteten dem Gericht zu unterbreiten seien, das nach den Vorschriften des Ortes zuständig sei, in dem der Bedienstete seine Tätigkeit ausübe.

Gemäß Art 79 BSB seien die Beschäftigungsbedingungen für die örtlichen Bediensteten von jedem Organ auf der Grundlage der Vorschriften und Gepflogenheiten festzulegen, die am Ort der dienstlichen Verwendung der Bediensteten bestehen. Auf dieser Basis habe der Generaldirektor für außenpolitische Beziehungen eine Regelung erlassen, durch welche die Sonderbedingungen für die Beschäftigung von in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten festgelegt werden. Diese Regelung gebe wiederum die Grundlage für die mit den in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten abgeschlossenen Verträge ab. Sie beanspruche gemäß Art 1 jedenfalls keine Geltung gegenüber günstigeren österreichischen Rechtsvorschriften. Schon daraus erhelle, dass auf die vertraglichen Beziehungen zwischen den in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten und den Europäischen Gemeinschaften nationales, also österreichisches Recht zur Anwendung gelange.Gemäß Artikel 79, BSB seien die Beschäftigungsbedingungen für die örtlichen Bediensteten von jedem Organ auf der Grundlage der Vorschriften und Gepflogenheiten festzulegen, die am Ort der dienstlichen Verwendung der Bediensteten bestehen. Auf dieser Basis habe der Generaldirektor für außenpolitische Beziehungen eine Regelung erlassen, durch welche die Sonderbedingungen für die Beschäftigung von in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten festgelegt werden. Diese Regelung gebe wiederum die Grundlage für die mit den in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten

abgeschlossenen Verträge ab. Sie beanspruche gemäß Artikel eins, jedenfalls keine Geltung gegenüber günstigeren österreichischen Rechtsvorschriften. Schon daraus erhelle, dass auf die vertraglichen Beziehungen zwischen den in Österreich diensttuenden örtlichen Bediensteten und den Europäischen Gemeinschaften nationales, also österreichisches Recht zur Anwendung gelange.

Für den Geltungsbereich der Normen des ArbVG über die Betriebsverfassung sei das Territorialitätsprinzip maßgebend. Daraus folge, dass davon - vorbehaltlich § 3 Abs 2 ArbVG - jede im Inland gelegene Arbeitsstätte erfasst werde und bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen von der Betriebsratspflicht betroffen sei.Für den Geltungsbereich der Normen des ArbVG über die Betriebsverfassung sei das Territorialitätsprinzip maßgebend. Daraus folge, dass davon - vorbehaltlich Paragraph 3, Absatz 2, ArbVG - jede im Inland gelegene Arbeitsstätte erfasst werde und bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen von der Betriebsratspflicht betroffen sei.

Dass der von der Beklagten in Österreich unterhaltenen Organisationsstruktur die Eigenschaft eines Betriebes im Sinn des § 34 Abs 1 ArbVG zukomme, sei im Verfahren unbestritten geblieben, sodass eine gesonderte Auseinandersetzung mit dieser Frage entbehrlich erscheine. Dies gelte um so mehr, als feststehe, dass die Beklagte die durchgeführte Betriebsratswahl nicht nach § 59 Abs 2 ArbVG angefochten habe. Auf dieser Grundlage könne aber im Sinn der Rechtsprechung die Frage, ob ein Betrieb vorliege, im vorliegenden Verfahren gar nicht mehr geprüft werden, da davon zufolge Nichtanfechtung der Wahl durch die Beklagte auszugehen sei. Auch das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 40 Abs 1 ArbVG sei unbestritten geblieben.Dass der von der Beklagten in Österreich unterhaltenen Organisationsstruktur die Eigenschaft eines Betriebes im Sinn des Paragraph 34, Absatz eins, ArbVG zukomme, sei im Verfahren unbestritten geblieben, sodass eine gesonderte Auseinandersetzung mit dieser Frage entbehrlich erscheine. Dies gelte um so mehr, als feststehe, dass die Beklagte die durchgeführte Betriebsratswahl nicht nach Paragraph 59, Absatz 2, ArbVG angefochten habe. Auf dieser Grundlage könne aber im Sinn der Rechtsprechung die Frage, ob ein Betrieb vorliege, im vorliegenden Verfahren gar nicht mehr geprüft werden, da davon zufolge Nichtanfechtung der Wahl durch die Beklagte auszugehen sei. Auch das Vorliegen der Voraussetzungen nach Paragraph 40, Absatz eins, ArbVG sei unbestritten geblieben.

Gemäß § 33 Abs 1 ArbVG seien die Bestimmungen der Betriebsverfassung auf Betriebe aller Art mit Ausnahme der in § 33 Abs 2 ArbVG taxativ aufgezählten anzuwenden. Von den in § 33 Abs 2 ArbVG aufgelisteten Ausnahmen könnte für den gegenständlichen Fall überhaupt nur die in Z 2 genannte von Relevanz sein, die Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände und Gemeinden aus dem Anwendungsbereich der Betriebsverfassung ausnehme. Dieser Ausnahmetatbestand sei im Zweifel eng auszulegen. Dass die von der Beklagten in Österreich unterhaltene Organisationsstruktur nicht als eine solche des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände oder Gemeinden angesehen werden könne, liege auf der Hand. Es ergebe sich somit, dass der Betrieb der Beklagten in Österreich grundsätzlich von den Normen des ArbVG über die Betriebsverfassung erfasst werde.Gemäß Paragraph 33, Absatz eins, ArbVG seien die Bestimmungen der Betriebsverfassung auf Betriebe aller Art mit Ausnahme der in Paragraph 33, Absatz 2, ArbVG taxativ aufgezählten anzuwenden. Von den in Paragraph 33, Absatz 2, ArbVG aufgelisteten Ausnahmen könnte für den gegenständlichen Fall überhaupt nur die in Ziffer 2, genannte von Relevanz sein, die Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände und Gemeinden aus dem Anwendungsbereich der Betriebsverfassung ausnehme. Dieser Ausnahmetatbestand sei im Zweifel eng auszulegen. Dass die von der Beklagten in Österreich unterhaltene Organisationsstruktur nicht als eine solche des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände oder Gemeinden angesehen werden könne, liege auf der Hand. Es ergebe sich somit, dass der Betrieb der Beklagten in Österreich grundsätzlich von den Normen des ArbVG über die Betriebsverfassung erfasst werde.

Statut und BSB sowie die dazu in Verordnungsform erlassenen ergänzenden Vorschriften gingen im Sinn des Prinzips des Anwendungsvorranges des - unmittelbar anwendbaren - Gemeinschaftsrechts dem nationalen Recht dann vor, wenn dieses mit den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechtes unvereinbar ist. Danach habe das staatliche Gericht jene staatlichen Rechtsvorschriften "auszuschalten", also unangewendet zu lassen, die ein Hindernis für die volle Wirksamkeit der Gemeinschaftsnormen darstellten. Dies sei der Fall, soweit zwischen Bestimmungen des Gemeinschaftsrechtes einerseits und des nationales Rechtes andererseits ein Widerspruch bestehe. Ein solcher unauflösbarer Widerspruch liege zwischen den Normen des Europäischen Personalvertretungsrechtes und den Normen des Österreichischen Personalvertretungsrechtes vor. Die Personalvertretung nach Art 9 des Statutes habe nämlich als internes Gremium selbst mangels Rechts- und Parteifähigkeit kein eigenes Klagerecht und diene nur der

Unterstützung der Organe. Hingegen seien nach § 53 Abs 1 ASGG die Organe der Arbeitnehmerschaft, mit Ausnahme der Betriebs-, Betriebshaupt-, Betriebsräte-, Betriebsgruppen- und der Jugendversammlung, parteifähig. Das Personalvertretungsrecht der Europäischen Gemeinschaften sei daher in einem entscheidenden Punkt gänzlich anders aufgebaut als jenes des österreichischen Rechtes. Die vom Rekurswerber gewünschte "sozialverträgliche Mischung aus staatlichem und Gemeinschaftsrecht" sei geradezu denkunmöglich.Statut und BSB sowie die dazu in Verordnungsform erlassenen ergänzenden Vorschriften gingen im Sinn des Prinzips des Anwendungsvorranges des - unmittelbar anwendbaren - Gemeinschaftsrechts dem nationalen Recht dann vor, wenn dieses mit den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechtes unvereinbar ist. Danach habe das staatliche Gericht jene staatlichen Rechtsvorschriften "auszuschalten", also unangewendet zu lassen, die ein Hindernis für die volle Wirksamkeit der Gemeinschaftsnormen darstellten. Dies sei der Fall, soweit zwischen Bestimmungen des Gemeinschaftsrechtes einerseits und des nationales Rechtes andererseits ein Widerspruch bestehe. Ein solcher unauflösbarer Widerspruch liege zwischen den Normen des Europäischen Personalvertretungsrechtes und den Normen des Österreichischen Personalvertretungsrechtes vor. Die Personalvertretung nach Artikel 9, des Statutes habe nämlich als internes Gremium selbst mangels Rechts- und Parteifähigkeit kein eigenes Klagerecht und diene nur der Unterstützung der Organe. Hingegen seien nach Paragraph 53, Absatz eins, ASGG die Organe der Arbeitnehmerschaft, mit Ausnahme der Betriebs-, Betriebshaupt-, Betriebsräte-, Betriebsgruppen- und der Jugendversammlung, parteifähig. Das Personal- vertretungsrecht der Europäischen Gemeinschaften sei daher in einem entscheidenden Punkt gänzlich anders aufgebaut als jenes des österreichischen Rechtes. Die vom Rekurswerber gewünschte "sozialverträgliche Mischung aus staatlichem und Gemeinschaftsrecht" sei geradezu denkunmöglich.

Der Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechtes habe daher zur Folge, dass§ 53 Abs 1 ASGG, soweit er die Parteifähigkeit von Organen der Arbeitnehmerschaft normiere, im Bereich der Europäischen Gemeinschaften nicht anwendbar sei. Er schließe auch ein Nebeneinander von Personalvertretungen nach Art 9 des Statutes und parteifähigen Organen der Arbeitnehmerschaft im Sinne des § 53 Abs 1 ASGG innerhalb der Europäischen Gemeinschaften aus.Der Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechtes habe daher zur Folge, dass Paragraph 53, Absatz eins, ASGG, soweit er die Parteifähigkeit von Organen der Arbeitnehmerschaft normiere, im Bereich der Europäischen Gemeinschaften nicht anwendbar sei. Er schließe auch ein Nebeneinander von Personalvertretungen nach Artikel 9, des Statutes und parteifähigen Organen der Arbeitnehmerschaft im Sinne des Paragraph 53, Absatz eins, ASGG innerhalb der Europäischen Gemeinschaften aus.

IV. Das dem Obersten Gerichtshof vorgelegte Rechtsmittel der klagenden Partei und die Rechtsmittelgegenschrift der beklagten Partei:römisch IV. Das dem Obersten Gerichtshof vorgelegte Rechtsmittel der klagenden Partei und die Rechtsmittelgegenschrift der beklagten Partei:

Die klagende Partei führt in ihrem Revisionsrekurs aus, dass der Grundsatz des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts nur bedeute, dass jene Teile des staatlichen Rechts unanwendbar seien, die dem direkt anwendbaren Gemeinschaftsrecht entgegen stünden. Die hier in Rede stehenden innerstaatlichen und gemeinschaftsrechtlichen Normen seien aber nicht unvereinbar; vielmehr sei ein Nebeneinander von Betriebsrat nach innerstaatlichem Recht (mit Parteifähigkeit) und Personalvertretung (ohne Parteifähigkeit) möglich.

Das Normenkonstrukt für die "EU-Bediensteten" sehe die Rücksichtnahme auf staatliche Regelungen vor; staatliches Recht solle als Grundlage für die Sonderrechte der Bediensteten vor Ort zu beachten sein. Daraus sei ersichtlich, dass der Normgeber eine sozialverträgliche Mischung aus staatlichem Recht und Gemeinschaftsrecht angestrebt habe. Dies entspreche auch den Erfordernissen der konkreten Arbeitsverhältnisse. Anders als bei den Beamten, die auf Grund ihres Dienstrechts eine viel stärkere Affinität zu den Europäischen Gemeinschaften hätten, als zum Land, in dem sie beschäftigt seien, bestehe bei den sonstigen Bediensteten eine starke Anbindung an den Staat, in dem sie ihre Arbeit verrichten. Diese Bediensteten benötigten daher konkrete (durch das österreichische Arbeitsverfassungsrecht gewährleistete) Vertretungsstrukturen und Rechte vor Ort. Ihre unabhängig davon bestehenden Informations- und Mitbestimmungsrechte in der Zentrale des Dienstgebers ergänzten die innerstaatliche Struktur, stünden aber dazu nicht in Widerspruch. Die in Rede stehenden Normen seien daher parallel anzuwenden, sodass die Rechts- und Parteifähigkeit der klagenden Partei iS des § 53 Abs 1 ASGG zu bejahen sei.Das Normenkonstrukt für die "EU-Bediensteten" sehe die Rücksichtnahme auf staatliche Regelungen vor; staatliches Recht solle als Grundlage für die Sonderrechte der Bediensteten vor Ort zu beachten sein. Daraus sei ersichtlich, dass der Normgeber eine sozialverträgliche Mischung aus staatlichem Recht und Gemeinschaftsrecht angestrebt habe. Dies entspreche auch

den Erfordernissen der konkreten Arbeitsverhältnisse. Anders als bei den Beamten, die auf Grund ihres Dienstrechts eine viel stärkere Affinität zu den Europäischen Gemeinschaften hätten, als zum Land, in dem sie beschäftigt seien, bestehe bei den sonstigen Bediensteten eine starke Anbindung an den Staat, in dem sie ihre Arbeit verrichten. Diese Bediensteten benötigten daher konkrete (durch das österreichische Arbeitsverfassungsrecht gewährleistete) Vertretungsstrukturen und Rechte vor Ort. Ihre unabhängig davon bestehenden Informations- und Mitbestimmungsrechte in der Zentrale des Dienstgebers ergänzten die innerstaatliche Struktur, stünden aber dazu nicht in Widerspruch. Die in Rede stehenden Normen seien daher parallel anzuwenden, sodass die Rechts- und Parteifähigkeit der klagenden Partei iS des Paragraph 53, Absatz eins, ASGG zu bejahen sei.

Die beklagte Partei bezeichnet in ihrer Revisionsrekursbeantwortung die Rechtsansicht der zweiten Instanz als vertretbar, wonach der in den BSB enthaltene Hinweis auf das nationale Recht zur Folge habe, dass auf die vertraglichen Beziehungen der vom Verfahren betroffenen Bediensteten österreichisches Recht anzuwenden sei. Das kollektive Arbeitsrecht und damit auch die Personalvertretung werde jedoch durch den in den BSB verwendeten Begriff "Beschäftigungsbedingungen" nicht erfasst und sei in den BSB nicht geregelt. Die dafür maßgebenden Bestimmungen seien im Statut enthalten, das die "kollektive Seite" des Dienstrechts abschließend regle und nicht den geringsten Hinweis auf die Anwendbarkeit innerstaatlicher Normen enthalte. Es sei nicht denkbar, dass für denselben Vertretungsbereich zwei Repräsentationsorgane, nämlich der Betriebsrat und die Personalvertretung, zuständig sein sollten, weil ansonsten durch mögliche Konfliktfälle die Effizienz der Personalvertretung auf europäischer Ebene gefährdet wäre. Zudem würde eine derart doppelte Personalvertretung zum unhaltbaren und dem Grundsatz der Nichteinmischung widersprechenden Ergebnis führen, dass es im Belieben des Betriebsinhabers läge, die Wahl zwischen zwei Personalvertretungen zu treffen. Die Personalvertretungsregel des Statuts gehe daher der nationalen Mitbestimmungsregel des ArbVG vor, sodass im Ergebnis Art 9 des Beamtenstatuts das ArbVG verdränge und daher die Europäische Kommission nicht in den Anwendungsbereich des ArbVG falle. Die Partei- und Prozessfähigkeit der klagenden Partei sei daher zu verneinen.Die beklagte Partei bezeichnet in ihrer Revisionsrekursbeantwortung die Rechtsansicht der zweiten Instanz als vertretbar, wonach der in den BSB enthaltene Hinweis auf das nationale Recht zur Folge habe, dass auf die vertraglichen Beziehungen der vom Verfahren betroffenen Bediensteten österreichisches Recht anzuwenden sei. Das kollektive Arbeitsrecht und damit auch die Personalvertretung werde jedoch durch den in den BSB verwendeten Begriff "Beschäftigungsbedingungen" nicht erfasst und sei in den BSB nicht geregelt. Die dafür maßgebenden Bestimmungen seien im Statut enthalten, das die "kollektive Seite" des Dienstrechts abschließend regle und nicht den geringsten Hinweis auf die Anwendbarkeit innerstaatlicher Normen enthalte. Es sei nicht denkbar, dass für denselben Vertretungsbereich zwei Repräsentationsorgane, nämlich der Betriebsrat und die Personalvertretung, zuständig sein sollten, weil ansonsten durch mögliche Konfliktfälle die Effizienz der Personalvertretung auf europäischer Ebene gefährdet wäre. Zudem würde eine derart doppelte Personalvertretung zum unhaltbaren und dem Grundsatz der Nichteinmischung widersprechenden Ergebnis führen, dass es im Belieben des Betriebsinhabers läge, die Wahl zwischen zwei Personalvertretungen zu treffen. Die Personalvertretungsregel des Statuts gehe daher der nationalen Mitbestimmungsregel des ArbVG vor, sodass im Ergebnis Artikel 9, des Beamtenstatuts das ArbVG verdränge und daher die Europäische Kommission nicht in den Anwendungsbereich des ArbVG falle. Die Partei- und Prozessfähigkeit der klagenden Partei sei daher zu verneinen.

Rechtliche Beurteilung

V. Österreichische Rechtslage:römisch fünf. Österreichische Rechtslage:

Unter dem Begriff des "Arbeitsverfassungsrechts" wird in Österreich jener Teil des Arbeitsrechts verstanden, der die Organisation, die Aufgaben, Befugnisse und gegenseitigen Beziehungen (Auseinandersetzung und kollektive Verträge) der überbetrieblichen bzw. betrieblichen Interessenvertretung Arbeitnehmer einerseits und der überbetrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber bzw. der einzelnen Arbeitgeber andererseits sowie die kollektive Rechtsgestaltung durch andere arbeitsrechtliche Instanzen zum Inhalt hat (Strasser/Jabornegg, ArbVG3 1).

Maßgebliche Rechtsquelle des Arbeitsverfassungsrechts ist das ArbVG. Dessen Bestimmungen regeln drei Kernbereiche der Arbeitsverfassung, nämlich die kollektive Rechtsgestaltung (kollektive Rechtsquellen) im überbetrieblichen und betrieblichen Bereich (I. Teil des ArbVG), die Betriebsverfassung (II.Teil des ArbVG sowie die im V. Teil enthaltenen Normen über die Europäische Betriebsverfassung) und die Organisation, Zuständigkeit sowie das Verfahren jener Behörden und Stellen, die mit betriebsverfassungsrechtlichen Rechts- und Regelungsstreitigkeiten befasst sind und sonstige administrative Angelegenheiten zu besorgen haben (III. Teil des ArbVG; Strasser/Jabornegg

aaO).Maßgebliche Rechtsquelle des Arbeitsverfassungsrechts ist das ArbVG. Dessen Bestimmungen regeln drei Kernbereiche der Arbeitsverfassung, nämlich die kollektive Rechtsgestaltung (kollektive Rechtsquellen) im überbetrieblichen und betrieblichen Bereich (römisch eins. Teil des ArbVG), die Betriebsverfassung (römisch II.Teil des ArbVG sowie die im römisch fünf. Teil enthaltenen Normen über die Europäische Betriebsverfassung) und die Organisation, Zuständigkeit sowie das Verfahren jener Behörden und Stellen, die mit betriebsverfassungsrechtlichen Rechts- und Regelungsstreitigkeiten befasst sind und sonstige administrative Angelegenheiten zu besorgen haben (römisch III. Teil des ArbVG; Strasser/Jabornegg aaO).

Der die Betriebsverfassung regelnde Teil des ArbVG umfasst die Gesamtheit der Bestimmungen, die der Belegschaft eines Betriebs (Unternehmens, Konzerns) eine rechtliche Organisation geben, Aufgaben stellen und Befugnisse hauptsächlich gegenüber dem Betriebsinhaber einräumen. Diese Bestimmungen sind getragen von der Idee der Beteiligung der Arbeitnehmer an betrieblichen Angelegenheiten. Dabei geht die Betriebsverfassung des ArbVG von zwei einander gegenüberstehenden Personengruppen (Betriebsinhaber und Belegschaft) aus und räumt der Belegschaft verschiedene Befugnisse ein (Strasser/Jabornegg, aaO 5).

Keine Regelungen enthält das ArbVG über das Koalitionsrecht, die Organisation der freiwilligen Berufsvereinigungen und der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie über den Arbeitskampf (Strasser/Jabornegg aaO 1).

Der II. Teil des ArbVG (Betriebsverfassung) gilt nach seinem § 33 Abs 1 "für Betriebe aller Art", wobei als Betrieb gemäß § 34 Abs 1 ArbVG jede Arbeitsstätte gilt, "die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht".Der römisch II. Teil des ArbVG (Betriebsverfassung) gilt nach seinem Paragraph 33, Absatz eins, "für Betriebe aller Art", wobei als Betrieb gemäß Paragraph 34, Absatz eins, ArbVG jede Arbeitsstätte gilt, "die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht".

Für den Geltungsbereich der Normen des ArbVG über die Betriebsverfassung ist das Territorialitätsprinzip maßgebend: Jede im Inland gelegene Arbeitsstätte wird daher vom ArbVG erfasst und ist daher - bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen - von der Betriebsratspflicht betroffen (SZ 70/56).

Gemäß § 33 Abs 2 Z 2 ArbVG fallen allerdings "die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden" nicht unter die Bestimmungen des II. Teils dieses Gesetzes. Für die durch diese Bestimmung ausgenommenen Institutionen gelten statt dessen die Personalvertretungsgesetze des Bundes oder der einzelnen Bundesländer. Die beklagte Partei ist von dieser Ausnahmebestimmung nicht ausdrücklich erfasst. Der gegenteiligen Auffassung der beklagten Partei steht nicht nur der Wortsinn der zitierten Bestimmung sondern auch der Umstand entgegen, dass jeder Hinweis darauf fehlt, dass der Gesetzgeber den klar umrissenen Ausnahmetatbestand in einer weit über seinen Wortlaut hinausgehenden Weise verstanden wissen wollte bzw. will. Für eine derartige Anwendungsbeschränkung des ArbVG bedürfte es einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung. Primär stellt sich überhaupt die Frage der Festlegung der Anwendbarkeit durch den Verweis in Art 79 der BSB.Gemäß Paragraph 33, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG fallen allerdings "die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden" nicht unter die Bestimmungen des römisch II. Teils dieses Gesetzes. Für die durch diese Bestimmung ausgenommenen Institutionen gelten statt dessen die Personalvertretungsgesetze des Bundes oder der einzelnen Bundesländer. Die beklagte Partei ist von dieser Ausnahmebestimmung nicht ausdrücklich erfasst. Der gegenteiligen Auffassung der beklagten Partei steht nicht nur der Wortsinn der zitierten Bestimmung sondern auch der Umstand entgegen, dass jeder Hinweis darauf fehlt, dass der Gesetzgeber den klar umrissenen Ausnahmetatbestand in einer weit über seinen Wortlaut hinausgehenden Weise verstanden wissen wollte bzw. will. Für eine derartige Anwendungsbeschränkung des ArbVG bedürfte es einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung. Primär stellt sich überhaupt die Frage der Festlegung der Anwendbarkeit durch den Verweis in Artikel 79, der BSB.

Gemäß § 40 Abs 1 ArbVG sind in jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf (iS des§ 49 Abs 1 ArbVG) stimmberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, die in den weiteren Bestimmungen des II. Teils des ArbVG

normierten Organe der Arbeitnehmerschaft zu bilden. Wichtigstes Organ ist der Betriebsrat (§§ 50ff ArbVG).Gemäß Paragraph 40, Absatz eins, ArbVG sind in jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf (iS des Paragraph 49, Absatz eins, ArbVG) stimmberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, die in den weiteren Bestimmungen des römisch II. Teils des ArbVG normierten Organe der Arbeitnehmerschaft zu bilden. Wichtigstes Organ ist der Betriebsrat (Paragraphen 50 f, f, ArbVG).

Die vom Betriebsrat auszuübenden Befugnisse der Arbeitnehmerschaft sind im 3. Hauptstück des II. Teils des ArbVG (§§ 89ff ArbVG) geregelt. Dazu gehören die in den Abschnitten 1 und 2 des 3. Hauptstücks geregelten Rechte, wie das Recht auf Überwachung der Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebs betreffenden Rechtsvorschriften (§ 89 ArbVG), das Recht, in allen die Interessen der Arbeitnehmer berührenden Angelegenheiten entsprechende Maßnahmen und die Beseitigung von Mängeln zu beantragen (§ 90 ArbVG), das Recht auf allgemeine Information durch den Betriebsinhaber (§ 91 ArbVG), das Recht auf Durchführung von Beratungen mit dem Betriebsinhaber (§ 92 ArbVG), Anhörungs- und Beteiligungsrechte in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes (§ 92a ArbVG) und der betrieblichen Frauenförderung (§ 92b ArbVG) sowie das Recht auf Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer (§ 93 ArbVG), das Recht auf Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung (§ 94 ArbVG) und auf Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95 ArbVG). § 96 ("zwingende Mitbestimmung") und § 96a ArbVG ("notwendige Mitbestimmung") normieren eine Reihe von Maßnamen, die zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen, wobei die Zustimmung des Betriebsrats zu Maßnahmen nach § 96a ArbVG nach Abs 2 dieser Bestimmung durch Entscheidungen einer Schlichtungsstelle ersetzt werden können. § 97 Abs 1 Z 1 bis 6a iVm § 97 Abs 2 ArbVG normiert Fälle der "erzwingbaren Mitbestimmung" bei der im Falle des Unterbleibens einer Betriebsvereinbarung die angestrebte Regelung eventuell im Wege der Anrufung der Schlichtungsstelle durch deren Entscheidung ersetzt werden kann, während in den in § 97 Abs 1 Z 7 bis 23a und 25 ArbVG aufgezählten Fällen der "fakultativen Mitbestimmung" bei Unterbleiben einer Betriebsvereinbarung die beabsichtigte Regelung nicht erfolgen kann (Strasser/Jabornegg, aaO 345f).Die vom Betriebsrat auszuübenden Befugnisse der Arbeitnehmerschaft sind im 3. Hauptstück des römisch II. Teils des ArbVG (Paragraphen 89 f, f, ArbVG) geregelt. Dazu gehören die in den Abschnitten 1 und 2 des 3. Hauptstücks geregelten Rechte, wie das Recht auf Überwachung der Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebs betreffenden Rechtsvorschriften (Paragraph 89, ArbVG), das Recht, in allen die Interessen der Arbeitnehmer berührenden Angelegenheiten entsprechende Maßnahmen und die Beseitigung von Mängeln zu beantragen (Paragraph 90, ArbVG), das Recht auf allgemeine Information durch den Betriebsinhaber (Paragraph 91, ArbVG), das Recht auf Durchführung von Beratungen mit dem Betriebsinhaber (Paragraph 92, ArbVG), Anhörungs- und Beteiligungsrechte in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes (Paragraph 92 a, ArbVG) und der betrieblichen Frauenförderung (Paragraph 92 b, ArbVG) sowie das Recht auf Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer (Paragraph 93, ArbVG), das Recht auf Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung (Paragraph 94, ArbVG) und auf Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (Paragraph 95, ArbVG). Paragraph 96, ("zwingende Mitbestimmung") und Paragraph 96 a, ArbVG ("notwendige Mitbestimmung") normieren eine Reihe von Maßnamen, die zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen, wobei die Zustimmung des Betriebsrats zu Maßnahmen nach Paragraph 96 a, ArbVG nach Absatz 2, dieser Bestimmung durch Entscheidungen einer Schlichtungsstelle ersetzt werden können. Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer eins bis 6a in Verbindung mit Paragraph 97, Absatz 2, ArbVG normiert Fälle der "erzwingbaren Mitbestimmung" bei der im Falle des Unterbleibens einer Betriebsvereinbarung die angestrebte Regelung eventuell im Wege der Anrufung der Schlichtungsstelle durch deren Entscheidung ersetzt werden kann, während in den in Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 7 bis 23a und 25 ArbVG aufgezählten Fällen der "fakultativen Mitbestimmung" bei Unterbleiben einer Betriebsvereinbarung die beabsichtigte Regelung nicht erfolgen kann (Strasser/Jabornegg, aaO 345f).

Im Abschnitt 3 des 3. Hauptstücks des II. Teils des ArbVG sind Mitwirkungsrechte des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten normiert, und zwar Informationsrechte (§ 98 ArbVG) sowie Mitwirkungsrechte bei der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 99 ArbVG), bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall (§ 100 ArbVG), bei Versetzungen (§ 101 ArbVG), bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102 ArbVG), bei der Vergabe von Werkswohnungen (§ 103 ArbVG), bei Beförderungen (§ 104 ArbVG) und bei einvernehmlichen Lösungen von Arbeitsverhältnissen (§ 104a ArbVG). Aus diesem Abschnitt hervorzuheben sind vor allem die Bestimmung der §§ 105, 106 ArbVG, die dem Betriebsrat im Zusammenhang mit der Kündigung und der Entlassung von Arbeitnehmern nicht nur Verständigungs-

und Beratungsrechte einräumen, sondern ihm die Möglichkeit geben, unter bestimmten Voraussetzungen Kündigungen (Entlassungen) wegen ihres verwerflichen Motivs (§ 105 Abs 3 Z 1 ArbVG) oder deshalb gerichtlich anzufechten, weil sie sozial ungerechtfertigt sind (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG). Dieser Bestimmung kommt besondere Bedeutung deshalb zu, weil das allgemeine Arbeitsvertragsrecht - anders als die das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Bundes oder der Länder regelnden Bundes- und Landesgesetze - die Kündigung - von Fällen des besonderen Bestandschutzes für bestimmte schutzbedürftige Personengruppen (z.B. Behinderte, Präsenz- und Zivildiener, Mütter etc) abgesehen - nicht vom Vorliegen von Kündigungsgründen abhängig macht. Nach § 105 Abs 4 ArbVG kann der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen anstelle des hiezu nicht bereiten Betriebsrates seine Kündigung (Entlassung) selbst gerichtlich anfechten. Stimmt aber der Betriebsrat der Kündigung gegenüber dem Betriebsinhaber zu, ist eine Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit durch den Arbeitnehmer selbst ausgeschlossen. § 107 ArbVG eröffnet den Arbeitnehmern in betriebsratspflichtigen Betrieben, in denen Betriebsräte nicht bestehen, die Möglichkeit, die Kündigung oder Entlassung selbst gerichtlich anzufechten.Im Abschnitt 3 des 3. Hauptstücks des römisch II. Teils des ArbVG sind Mitwirkungsrechte des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten normiert, und zwar Informationsrechte (Paragraph 98, ArbVG) sowie Mitwirkungsrechte bei der Einstellung von Arbeitnehmern (Paragraph 99, ArbVG), bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall (Paragraph 100, ArbVG), bei Versetzungen (Paragraph 101, ArbVG), bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (Paragraph 102, ArbVG), bei der Vergabe von Werkswohnungen (Paragraph 103, ArbVG), bei Beförderungen (Paragraph 104, ArbVG) und bei einvernehmlichen Lösungen von Arbeitsverhältnissen (Paragraph 104 a, ArbVG). Aus diesem Abschnitt hervorzuheben sind vor allem die Bestimmung der Paragraphen 105,, 106 ArbVG, die dem Betriebsrat im Zusammenhang mit der Kündigung und der Entlassung von Arbeitnehmern nicht nur Verständigungs- und Beratungsrechte einräumen, sondern ihm die Möglichkeit geben, unter bestimmten Voraussetzungen Kündigungen (Entlassungen) wegen ihres verwerflichen Motivs (Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, ArbVG) oder deshalb gerichtlich anzufechten, weil sie sozial ungerechtfertigt sind (Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG). Dieser Bestimmung kommt besondere Bedeutung deshalb zu, weil das allgemeine Arbeitsvertragsrecht - anders als die das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Bundes oder der Länder regelnden Bundes- und Landesgesetze - die Kündigung - von Fällen des besonderen Bestandschutzes für bestimmte schutzbedürftige Personengruppen (z.B. Behinderte, Präsenz- und Zivildiener, Mütter etc) abgesehen - nicht vom Vorliegen von Kündigungsgründen abhängig macht. Nach Paragraph 105, Absatz 4, ArbVG kann der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen anstelle des hiezu nicht bereiten Betriebsrates seine Kündigung (Entlassung) selbst gerichtlich anfechten. Stimmt aber der Betriebsrat der Kündigung gegenüber dem Betriebsinhaber zu, ist eine Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit durch den Arbeitnehmer selbst ausgeschlossen. Paragraph 107, ArbVG eröffnet den Arbeitnehmern in betriebsratspflichtigen Betrieben, in denen Betriebsräte nicht bestehen, die Möglichkeit, die Kündigung oder Entlassung selbst gerichtlich anzufechten.

Schließlich normiert der Abschnitt 4 des 3. Hauptstücks des II. Teils des ArbVG Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten, etwa Informations-, Interventions- und Beratungsrechte (§ 108 ArbVG), ein Mitwirkungsrecht bei Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG), ein Recht auf Mitwirkung im Aufsichtsrat (§ 110 ArbVG) und bestimmte Einspruchsrechte gegen die Wirtschaftsführung (§ 111f ArbVG).Schließlich normiert der Abschnitt 4 des 3. Hauptstücks des römisch II. Teils des ArbVG Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten, etwa Informations-, Interventions- und Beratungsrechte (Paragraph 108, ArbVG), ein Mitwirkungsrecht bei Betriebsänderungen (Paragraph 109, ArbVG), ein Recht a

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