jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vfgh Erkenntnis 2011/3/4 B1338/10

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 04.03.2011

Index

60 Arbeitsrecht
60/03 Kollektives Arbeitsrecht

Norm

B-VG Art7 Abs1 / Verwaltungsakt
B-VG Art83 Abs2
ArbVG §97 Abs1 Z1, §146 Abs2

Leitsatz

Entzug des gesetzlichen Richters durch den Bescheid einerSchlichtungsstelle betreffend Erlassung einer vomAngestelltenbetriebsrat begehrten Betriebsvereinbarung überVerhaltenspflichten für den Betriebsinhaber; weiters Verletzung imGleichheitsrecht mangels Darlegung der für die geboteneInteressenabwägung notwendigen Feststellungen und Erwägungen

Spruch

I. Die beschwerdeführende Partei ist durch den angefochtenen Bescheid in den verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten auf ein Verfahren vor dem gesetzlichen Richter und auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz verletzt worden.

Der Bescheid wird aufgehoben.

II. Der Bund (Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) ist schuldig, der beschwerdeführenden Partei zu Handen ihres Rechtsvertreters die mit € 2.620,-- bestimmten Prozesskosten binnen 14 Tagen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Entscheidungsgründe:

I.

1. Mit Antrag vom 19. Mai 2008, eingelangt beim Präsidenten des Landesgerichtes Eisenstadt als Arbeits- und Sozialgericht am 20. Mai 2008, begehrte der bei der beschwerdeführenden Partei eingerichtete Angestelltenbetriebsrat mit der Behauptung, im Betrieb der beschwerdeführenden Partei seien gehäuft Fälle von Mobbing wahrgenommen worden und die beschwerdeführende Partei habe den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Bewältigung dieser

Probleme abgelehnt, die Errichtung einer Schlichtungsstelle gemäß §144 Abs1 Arbeitsverfassungsgesetz (im Folgendem: ArbVG) und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß §97 Abs1 Z1 ArbVG im Sinne eines unter einem vorgelegten Entwurfes.

2. Diesem Antrag hielt die beschwerdeführende Partei in ihrer Stellungnahme vom 9. Juni 2008 insbesondere entgegen, dass der seitens des Angestelltenbetriebsrates vorgelegte Entwurf einer Betriebsvereinbarung seinem Inhalt nach keine "allgemeinen Ordnungsvorschriften" im Sinne des §97 Abs1 Z1 ArbVG enthalte und daher diesem Entwurf nicht zugestimmt werde.

3. Nach mehreren, jeweils gescheiterten Versuchen einer Einigung in Güte verständigten sich die Parteien des Schlichtungsstellenverfahrens in der mündlichen Verhandlung am 29. Juni 2009 über den textlichen Entwurf einer Betriebsvereinbarung, der die Grundlage weiterführender Gespräche der Parteien bildete. Diese endeten erneut ergebnislos.

4. Mit Antrag vom 3. Februar 2010 begehrte die beschwerdeführende Partei unter Hinweis auf das Scheitern der Vergleichsverhandlungen die Entscheidung der Schlichtungsstelle über die Anträge des Angestelltenbetriebsrates im Sinne einer Zurückweisung, in eventu einer Abweisung. Dazu brachte die beschwerdeführende Partei neuerlich vor, dass die Betriebsvereinbarungsentwürfe keine "allgemeinen Ordnungsvorschriften" im Sinne des §97 Abs1 Z1 ArbVG enthielten, weswegen es an der Antragslegitimation des Angestelltenbetriebsrates und an einer Kompetenz der angerufenen Schlichtungsstelle fehle.

5. In der mündlichen Verhandlung am 8. Juni 2010 erhob der Angestelltenbetriebsrat den Entwurf der Betriebsvereinbarung vom 29. Juni 2009 - mit einem neu eingefügten Punkt 3 - zu seinem eigenen Antrag. Die belangte Behörde vernahm daraufhin den Betriebsratsvorsitzenden (als Partei) und die Studiengangsleiterin der beschwerdeführenden Partei (als Zeugin). Ersterer berichtete von Mobbingfällen im Betrieb der beschwerdeführenden Partei, letztere sagte aus, dass ihr derartige Fälle nicht untergekommen seien.

6. Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid erließ die belangte Behörde die vom Angestelltenbetriebsrat zuletzt begehrte Betriebsvereinbarung wie folgt (Hervorhebungen im Original):

"Betriebsvereinbarung über allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln, gemäß §97 Abs1 Z1 ArbVG,

abgeschlossen zwischen dem Angestelltenbetriebsrat der [F. B. GmbH] am Standort [E.] und der [F. B. GmbH]:

Die [F. B. GmbH] und der gemeinsame Betriebsrat der [F. B. GmbH] für den Betrieb am Standort [E.] (in der Folge kurz 'die Parteien' genannt)

halten zur Vorbeugung von Mobbing und Diskriminierung (in der Folge kurz 'verpöntes Verhalten' genannt), zur Förderung partnerschaftlicher, friedlicher Konfliktlösung und zur Aufrechterhaltung eines positiven innerbetrieblichen Arbeitsklimas,

insbesondere durch das Bemühen der Geschäftsführung, des Betriebsrates und der Beschäftigten, Meinungsverschiedenheiten, Interessensgegensätze und sonstige Konflikte unmittelbar mit den anderen Konfliktbeteiligten in offener konstruktiver Aussprache anzusprechen und einvernehmlich zu regeln, nachstehende für alle Beschäftigten der [F. B. GmbH] für den Betrieb am Standort [E.] geltende

Grundsätze

fest:

1.) Die Parteien haben sich zum Ziel gesetzt, im Betrieb entstehende Konflikte möglichst frühzeitig zu erkennen und auf eine partnerschaftliche und friedliche Konfliktlösung hinzuwirken.

Begriffsbestimmungen:

a) Mobbing:

Darunter wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist oder sich unterlegen fühlt und von einer oder mehreren anderen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt der Ausgrenzung direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als unsachliche Ungleichbehandlung empfindet.

b) Diskriminierung:

Darunter wird eine ungünstigere Behandlung einer Person im Vergleich mit einer anderen Person aufgrund des Geschlechtes, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Staatsangehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der Behinderung verstanden.

2.) Verpöntes Verhalten soll soweit wie möglich frühzeitig erkannt, verhindert und durch geeignete Maßnahmen beendet werden.

3.) Jede(r) ist verpflichtet, an der Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas mitzuwirken. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit einer jeden Mitarbeiterin/eines jeden Mitarbeiters zu respektieren. Die Vorgesetzten tragen durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima bei, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Die Vorgesetzten haben die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Mobbing, Diskriminierung oder eventueller sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unverzüglich nachgegangen wird.

4.) Jede(r) Beschäftigte hat das Recht, einen das verpönte Verhalten indizierenden Sachverhalt an die Geschäftsführung heranzutragen und diese ist verpflichtet, diesen Sachverhalt an eine dritte, außerhalb des Unternehmens stehende Person (in der Folge kurz '3. Person' genannt) zur allfälligen Konfliktlösung zu übertragen.

5.) Die Geschäftsführung ist von sich aus berechtigt, jeden Konflikt zur Konfliktlösung an die genannte dritte Person zu übertragen, wenn vorher durch die Geschäftsführung die Zustimmung des (der) vermeintlich als Opfer betroffenen Beschäftigten zur Konfliktübertragung eingeholt wurde.

6.) Die Geschäftsführung wird der dritten Person den Auftrag erteilen, unverzüglich zur Konfliktlösung geeignete Schritte zu setzen und innerhalb von zwei Monaten der Geschäftsführung schriftlich zu berichten. Die Geschäftsführung wird von diesem Bericht den (die) vermeintlich als Opfer betroffene(n) Beschäftigte(n) ehestens schriftlich verständigen.

7.) Die Kosten der beigezogenen dritten Person an der Konfliktlösung trägt die [F. B. GmbH].

8.) Die vorstehenden Grundsätze gelten neben den individuellen oder kollektiven Rechtsansprüchen der Beschäftigten.

9.) Die vorstehenden Grundsätze werden allen Beschäftigten schriftlich mit dem Hinweis auf die Auflage und Einsicht in der Geschäftsführung und beim gemeinsamen Betriebsrat zur Kenntnis gebracht und in der Geschäftsführung und beim gemeinsamen Betriebsrat zur Einsicht aufgelegt.

10.) Die Betriebsvereinbarung tritt am 1.9.2010 in Kraft."

7. In ihrer Begründung: stellte die belangte Behörde zunächst verschiedene Fälle von Mobbing im Betrieb der beschwerdeführenden Partei fest. Diese Feststellungen gründete sie "auf die glaubwürdige Aussage des Betriebsratsvorsitzenden". Den Abschluss der vorstehend wiedergegebenen Betriebsvereinbarung begründete die belangte Behörde sodann wie folgt:

"Da einerseits der Inhalt der Betriebsvereinbarung auf einem in langwierigen, mehrstündigen und über mehrere Tage sich erstreckenden Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle am 29.6.2009 erzielten Entwurf der Parteien beruht, der letztlich von der Antragsgegnerin nicht angenommen wurde, und andererseits das Betriebsklima im Betrieb der Antragsgegnerin die in der Betriebsvereinbarung enthaltenen Ordnungsvorschriften notwendig macht, diese Vorschriften jedoch eine im Entwurf enthaltene mit den Ordnungsvorschriften in einem engen Zusammenhang stehende institutionelle Durchsetzung erfordern, um die Ordnungsvorschriften wirksam werden zu lassen, war die Betriebsvereinbarung iSd §97 Abs1 Z1 ArbVG antragsgemäß abzuschließen. Der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung war mit Beginn des Wintersemesters 2010 mit 1.9.2010 festzusetzen."

8. Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende, auf Art144 B-VG gestützte und die Verletzung der verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechte auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz, auf ein Verfahren vor dem gesetzlichen Richter und auf Unversehrtheit des Eigentums behauptende Beschwerde, nach deren Vorbringen die belangte Behörde unter Bezugnahme auf §97 Abs1 Z1 ArbVG eine Betriebsvereinbarung erlassen habe, obwohl eine "allgemeine Ordnungsvorschrift" im Sinne dieser Vorschrift oder ein anderer Tatbestand der §§96a und 97 Abs1 Z1 bis Z6a ArbVG nicht vorliege und daher keine Kompetenz der Schlichtungsstelle bestehe, sowie darüber hinaus von zwingenden gesetzlichen Bestimmungen, wie dem ArbVG und dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, abweichende

Regelungen getroffen werden würden. Die Eigentumsgarantie werde dadurch verletzt, dass der angefochtene Bescheid der beschwerdeführenden Partei ohne jede Rechtsgrundlage die Verpflichtung auferlege, dritte Personen mit der Lösung von innerbetrieblichen Konflikten zu betrauen und die dabei entstehenden Kosten zu tragen.

9. Die belangte Behörde legte die Verwaltungsakten vor, verzichtete aber auf die Erstattung einer Gegenschrift.

10. Der mitbeteiligte Angestelltenbetriebsrat erstattete eine Äußerung, mit der er die Abweisung der Beschwerde beantragt.

II.

1. Der Verfassungsgerichtshof hat über die - zulässige - Beschwerde erwogen:

1.1. Das Recht auf ein Verfahren vor dem gesetzlichen Richter wird durch den Bescheid einer Verwaltungsbehörde unter anderem dann verletzt, wenn die Behörde eine ihr gesetzlich nicht zukommende Zuständigkeit in Anspruch nimmt (zB VfSlg. 15.372/1998, 15.738/2000, 16.066/2001, 16.298/2001 und 16.717/2002).

1.2. Die belangte Behörde leitet ihre Zuständigkeit zur Erlassung des angefochtenen Bescheides aus §97 Abs1 Z1 iVm Abs2 ArbVG ab. Nach §97 Abs1 Z1 ArbVG können Betriebsvereinbarungen über "allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln", abgeschlossen werden. Die Betriebsvereinbarung, über deren Abschluss die belangte Behörde entschieden hat, regelt indes zum ganz überwiegenden Teil nicht das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb, sondern legt in erster Linie Verhaltenspflichten für den Betriebsinhaber fest (vgl. jedenfalls die Punkte 3., 4., 5., 6., 7. und 9.). Dass es sich hiebei nicht um eine Angelegenheit des §97 Abs1 Z1 ArbVG handelt, liegt - worauf die beschwerdeführende Partei zu Recht hinweist - auf der Hand. Auch sonst ist keine Angelegenheit der §§96a und 97 Abs1 Z1 bis Z6a ArbVG betroffen, die von der Schlichtungsstelle geregelt werden dürfte.

1.3. Damit aber hat die belangte Behörde eine ihr gesetzlich nicht zukommende Zuständigkeit in Anspruch genommen und dadurch die beschwerdeführende Partei in ihrem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf ein Verfahren vor dem gesetzlichen Richter verletzt. Der angefochtene Bescheid ist schon aus diesem Grund - seinem gesamten Umfang nach - aufzuheben.

2. Abgesehen davon verstößt der angefochtene Bescheid im Übrigen auch gegen das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz:

2.1. Das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz wird nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes unter anderem durch ein willkürliches Verhalten der Behörde verletzt. Ein solches liegt unter anderem in einer gehäuften Verkennung der Rechtslage, aber auch im Unterlassen jeglicher Ermittlungstätigkeit in einem entscheidenden Punkt oder dem Unterlassen eines ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahrens überhaupt, insbesondere in Verbindung mit einem Ignorieren des Parteivorbringens und einem leichtfertigen Abgehen vom Inhalt der Akten oder dem Außer-Acht-Lassen des konkreten Sachverhaltes (zB VfSlg. 8808/1980 mwN, 14.848/1997, 15.241/1998 mwN, 16.287/2001, 16.640/2002).

2.2. Der Verfassungsgerichtshof hat wiederholt ausgesprochen, dass die Behörde die Aufgabe der Schlichtung eines Regelungsstreits im Sinne des §146 Abs2 ArbVG nur dann erfüllen kann, wenn sie die Interessen beider Teile tatsächlich ermittelt, im Einzelnen darstellt und bewertend gegeneinander abwägt und gerade das Fehlen genereller normativer Vorgaben die Schlichtungsstelle zur näheren Darlegung ihrer Beweggründe verpflichtet, wobei sie auf das Vorbringen und die Vorschläge der Parteien konkret einzugehen und Einwendungen gegen die Zulässigkeit der begehrten Regelung im Einzelnen zu widerlegen hat (siehe VfSlg. 17.472/2005, 18.897/2009).

2.3. Diesen Anforderungen an die Schlichtung eines Regelungsstreits kommt der angefochtene Bescheid auch nicht ansatzweise nach: Die - mehrfach erhobenen - Einwände der beschwerdeführenden Partei, dass die in Aussicht genommene Betriebsvereinbarung keine Ordnungsvorschriften im Verständnis des §97 Abs1 Z1 ArbVG regle und dass im Übrigen bereits das Gesetz hinreichende Instrumente zur Abwehr von Mobbing bereit stelle, werden nicht beachtet. Die Begründung tut auch nicht dar, aus welchen Gründen die Interessen der beschwerdeführenden Partei gegenüber jenen der Belegschaft zurückzustehen haben; eine solche Interessenabwägung wäre hier umso mehr geboten gewesen, weil die beschwerdeführende Partei gerade jene Betriebsvereinbarung, die die belangte Behörde zum Gegenstand ihrer Entscheidung machte, als ihren Interessen widersprechend ablehnte. Darüber hinaus stellte es die als Zeugin vernommene Studiengangsleiterin ausdrücklich in Abrede, dass es Fälle von Mobbing im Betrieb der beschwerdeführenden Partei gebe; mit (der Glaubwürdigkeit) dieser Aussage, insbesondere ihrem Gewicht gegenüber

der gegenteiligen Aussage des als Partei vernommenen Betriebsratsvorsitzenden, setzt sich die belangte Behörde gar nicht erst auseinander.

2.4. Dass die Entscheidung der Behörde keinem Rechtsmittel unterliegt und auch eine Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes ausgeschlossen ist (VfSlg. 15.058/1997), ändert nichts an der Verpflichtung der Behörde, die für die gebotene Interessenabwägung notwendigen Feststellungen und Erwägungen nachvollziehbar darzulegen (vgl. VfSlg. 17.472/2005).

2.5. Die beschwerdeführende Partei ist daher durch den angefochtenen Bescheid auch im verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz verletzt worden.

3. Der angefochtene Bescheid ist aus den genannten Gründen zur Gänze aufzuheben, ohne dass auf das weitere Beschwerdevorbringen einzugehen ist.

III.

1. Die Kostenentscheidung beruht auf §88 VfGG. In den zugesprochenen Kosten sind Umsatzsteuer in der Höhe von € 400,-- sowie eine Eingabengebühr gemäß §17a VfGG in der Höhe von € 220,-- enthalten.

2. Diese Entscheidung konnte gemäß §19 Abs4 erster Satz VfGG ohne mündliche Verhandlung in nichtöffentlicher Sitzung getroffen werden.

Schlagworte

Arbeitsverfassung, Schlichtungsstelle, Betriebsvereinbarung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:2011:B1338.2010

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2012

Quelle: Verfassungsgerichtshof VfGH, http://www.vfgh.gv.at

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at