jusline®
»» Recht. Schnell

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

# TE OGH 2009/6/29 9ObA41/08g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 29.06.2009

**Kopf**

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsrekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hopf als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. Bernhard H*****, Behindertenvertrauensperson der S***** AG *****, vertreten durch Dr. Lennart Binder, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagten Parteien 1. Friedrich H*****, Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der S***** AG *****, 2. Martin H*****, Regionalsekretär der G*****, und 3. Brigitte S*****, Zentralbehindertenvertrauensperson der S***** AG *****, alle vertreten durch die Freimüller/Noll/Obereder/Pilz & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Anfechtung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson, über den Revisionsrekurs der klagenden Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichts Wien als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. Dezember 2007, GZ 7 Ra 105/07y-18, womit der Beschluss des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 9. März 2007, GZ 25 Cga 199/06a-12, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

**Spruch**

Dem Revisionsrekurs wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, den beklagten Parteien die mit 221,91 EUR (darin 37,15 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsrekursbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

**Text**

Begründung:

Der Kläger ist bei der S***** AG ***** Behindertenvertrauensperson des Betriebs „P*****" (*****). Am 9. 11. 2006 wurde die Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson durchgeführt. Dabei wurde die Drittbeklagte in diese Funktion gewählt.

Der Kläger ficht mit der vorliegenden Klage diese Wahl mit der Behauptung an, dass wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens verletzt worden seien. Im Einzelnen macht er geltend, 1. dass die Wahl nicht bzw unzulänglich kundgemacht worden sei, 2. dass keine Wählerliste aufgelegt worden sei, 3. dass es keinen Wahlvorstand gegeben habe bzw dass der Erstbeklagte als Vorsitzender des Zentralbetriebsrats diese Rolle widerrechtlich in Anspruch genommen habe, und 4. dass das Wahlergebnis erst 12 Tage nach der Wahl und nur unzureichend bekannt gemacht worden sei. Die Punkte 1. bis 3. seien geeignet gewesen, das Ergebnis der Wahl zu beeinflussen. Es werde deshalb beantragt, die Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson der S***** AG ***** vom 9. 11. 2006 in Analogie zu § 59 ArbVG für ungültig zu erklären; hilfsweise wird die Nichterklärung dieser Wahl in Analogie zu § 60 ArbVG begehrt.

Der Erstbeklagte werde als Organisator der Wahl, der Zweitbeklagte als Abwickler der Wahl und die Drittbeklagte als gewählte Zentralvertrauensperson in Anspruch genommen. Sähe man § 22a BEinstG als abschließende Regelung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson an und genügte die Anwesenheit der Hälfte der Wahlberechtigten als einzige Gültigkeitsvoraussetzung dieser Wahl, dann wären dem Missbrauch und der Willkür Tür und Tor geöffnet und man würde dem Gesetzgeber unterstellen, eine demokratisch gewählte Behindertenvertretung gar nicht zu wollen. Da die Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson im Gesetz unzureichend geregelt sei, würden auch bereits geringere Verstöße zu einer Nichtigerklärung der Wahl führen.

Die Beklagten beantragten die Zurückweisung der Klage, weil das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) keine Anfechtung und keine Nichtigerklärung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson vorsehe. Im Übrigen bestritten die Beklagten das Klagevorbringen und beantragten die Klageabweisung. Die Wahl vom 9. 11. 2006 sei ordnungsgemäß durchgeführt und die Drittbeklagte als Zentralbehindertenvertrauensperson gewählt worden. Eine nichtige Wahl liege nur dann vor, wenn elementarste Grundsätze verletzt werden; davon könne aber bei den vom Kläger erhobenen Vorwürfen nicht gesprochen werden.

Das Erstgericht wies die Klage zurück. Ausgehend vom unstrittigen Sachverhalt ging es rechtlich davon aus, dass die für die Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson maßgebliche Bestimmung des § 22a Abs 11 BEinstG - anders als Abs 5 leg cit für die Wahl der Behindertenvertrauensperson - keine Anfechtung und keine Nichtigerklärung der Wahl vorsehe. Aufgrund der zahlreichen Novellen des BEinstG könne in diesem Punkt das Vorliegen einer ungewollten Gesetzeslücke ausgeschlossen werden. Bezogen auf die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson sei daher der Rechtsweg unzulässig, weshalb die Klage zurückzuweisen sei.

Das Rekursgericht gab dem Rekurs des Klägers nur teilweise Folge, indem es zwar die erstgerichtliche Zurückweisung des Hauptbegehrens (Anfechtung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson vom 9. 11. 2006) bestätigte, hingegen die Zurückweisung des Eventualbegehrens des Klägers (Feststellung der Nichtigkeit der Wahl) aufhob und dem Erstgericht insoweit die Fortsetzung des Verfahrens unter Abstandnahme vom gebrauchten Zurückweisungsgrund auftrug. Der Revisionsrekurs sei zulässig. Das Rekursgericht schloss sich hinsichtlich der Unzulässigkeit der Anfechtungsklage der rechtlichen Beurteilung des Erstgerichts an. Dass eine Regelung bloß wünschenswert sei, rechtfertige noch nicht die Annahme einer ungewollten Gesetzeslücke. Bei einem im Vergleich zu Zentralbetriebsratswahlen eher kleinen Kreis von Wahlberechtigten und maximal zwei zu wählenden Zentralbehindertenvertretern, denen letztlich nur Teilnahme- und Beratungskompetenzen zukommen, läge der Nutzen weitläufiger Formalitäten nicht auf der Hand. Enthalte das Gesetz nur wenige wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens, die verletzt werden können, verbleibe kein dringender Bedarf für Anfechtungsvorschriften in Analogie zu § 59 ArbVG. Dem Kläger sei aber zuzustimmen, dass das Fehlen einer Anfechtungsmöglichkeit iSd§ 59 ArbVG nicht auch die Geltendmachung von Nichtigkeitsgründen ausschließe. Eine Wahl sei dann nichtig, wenn die elementarsten Grundsätze der Wahl außer Acht gelassen werden, wenn also selbst der Anschein einer gesetzmäßigen Wahl fehle. In einem derartigen Fall sei das Vorliegen einer sogenannten Nicht-Wahl deklarativ festzustellen. Dass § 22a Abs 1 BEinstG nicht auf § 60 ArbVG verweise, stelle keine echte Gesetzeslücke dar; die Feststellungsklage sei nämlich ohnehin schon gemäß § 228 ZPO zulässig. Die Klagezurückweisung durch das Erstgericht sei daher hinsichtlich des Eventualbegehrens zu Unrecht erfolgt, weshalb dem Rekurs des Klägers diesbezüglich Folge zu geben sei. Der Revisionsrekurs gegen die Rekursentscheidung sei zuzulassen, weil Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zur Anfechtung und zur Feststellung der Nichtigkeit der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson fehle.

Gegen die Bestätigung der Zurückweisung des Hauptbegehrens (Anfechtung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson) richtet sich der Revisionsrekurs des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, der Oberste Gerichtshof möge „als Revisionsgericht a) das angefochtene Urteil aufheben und erkennen, dass die Klage abgewiesen werde"; hilfsweise werden Aufhebungsanträge hinsichtlich des angefochtenen „Urteils" gestellt. Dem Revisionsrekursantrag des Klägers liegt ein offenbares Versehen zugrunde: Es handelt sich bei der angefochtenen Entscheidung des Oberlandesgerichts Wien weder um ein „Urteil", noch wäre dem Standpunkt des Klägers mit der „Abweisung der Klage" gedient. Da das vom Kläger tatsächlich Gewollte aber hinreichend deutlich erkennbar ist (§ 85 ZPO), ist davon auszugehen, dass er mit dem vorliegenden Revisionsrekurs primär die Abänderung des Beschlusses des Rekursgerichts dahin begehrt, dass die Zurückweisung der Anfechtungsklage aufgehoben und dem Erstgericht die Fortsetzung des Verfahrens unter Abstandnahme vom gebrauchten Zurückweisungsgrund aufgetragen werde.

Die Beklagten beantragen in ihrer Revisionsrekursbeantwortung, den Revisionsrekurs des Klägers zurückzuweisen, hilfsweise ihm nicht Folge zu geben.

**Rechtliche Beurteilung**

Der Revisionsrekurs ist zulässig, er ist jedoch nicht berechtigt.

Der Kläger begehrt mit der vorliegenden Klage die Anfechtung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson vom 9. 11. 2006, hilfsweise die Feststellung der Nichtigkeit dieser Wahl. Im Revisionsrekursverfahren geht es ausschließlich um die Zulässigkeit der Anfechtungsklage bei der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson. Es geht nicht um die vom Rekursgericht bejahte Frage der Zulässigkeit der Feststellung der Nichtigkeit der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson. Es geht auch nicht um inhaltliche Fragen zum Ablauf der gegenständlichen Wahl, um Überlegungen zu Durchführungsbestimmungen der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson oder um die Frage, ob den Behinderten bei Wahlen auf Konzernebene ausreichender Rechtsschutz gewährt werde. Für die Frage, ob bei der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson die Anfechtungsklage zulässig sei, ist auch nichts Wesentliches aus Entscheidungen zu gewinnen, in denen andere Wahlen (als die Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson) erfolgreich angefochten wurden.

Für die hier zu beurteilende Frage ist § 22a Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG),BGBl 1970/22, zuletzt geändert durch BGBl I 2002/150, einschlägig. § 22a BEinstG („Behindertenvertrauenspersonen") lautet wie folgt:

„(1) Sind in einem Betrieb dauernd mindestens fünf begünstigte Behinderte (§ 2 Abs. 1 und 3) beschäftigt, so sind von diesen nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen Behindertenvertrauenspersonen und deren Stellvertreter zu wählen, die die Vertrauenspersonen im Falle der Verhinderung vertreten. Sind in einem Betrieb dauernd mindestens 15 begünstigte Behinderte beschäftigt, so sind für jede Behindertenvertrauensperson zwei Stellvertreter zu wählen.

(2) Die Wahl der Behindertenvertrauensperson und der Stellvertreter ist tunlichst gemeinsam mit der Betriebsratswahl durchzuführen. Gehören jeder Gruppe der Arbeitnehmer mehr als fünf begünstigte Behinderte an, so ist bei jeder Gruppe auch die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) mitzuwählen. Sind mehr als fünf begünstigte Behinderte beschäftigt, die unterschiedlichen Gruppen zuzurechnen sind, und nur eine Gruppe umfasst mehr als fünf begünstigte Behinderte, so ist bei dieser Gruppe mitzuwählen. Gehören keiner Gruppe mehr als fünf begünstigte Behinderte an, so ist die Wahl mit der Gruppe der Arbeitnehmer durchzuführen, der die größere Zahl der begünstigten Behinderten angehört, bei gleicher Zahl bei der Arbeitnehmergruppe, die mehr Betriebsratsmitglieder zu wählen hat. Wird nur ein Betriebsrat gewählt, so ist die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) bei diesem mitzuwählen.

(3) Wahlberechtigt sind alle begünstigten Behinderten des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Heimarbeiter, die begünstigte Behinderte sind, nur dann, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(4) Wählbar sind alle begünstigten Behinderten des Betriebes, die am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind, das 19. Lebensjahr vollendet haben und abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft die Voraussetzungen für das Wahlrecht zum Nationalrat erfüllen.

(5) Auf die Durchführung und Anfechtung der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) sind die Bestimmungen der § 51 Abs. 1, § 53 Abs. 3, 5 und 6 sowie §§ 55 bis 60 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, sinngemäß anzuwenden. Zur Anfechtung der Wahl ist auch jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat berechtigt. Das Ergebnis der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen ist auch dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekanntzugeben.

(6) Die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit dem in § 31 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes genannten Zeitpunkt und endet mit Ablauf der Funktionsperiode. Im übrigen sind für die vorzeitige Beendigung und das Erlöschen der Funktion §§ 62 und 64 Abs. 1 und 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes sinngemäß anzuwenden. Die Tätigkeitsdauer endet ferner, wenn in einer Versammlung aller begünstigten Behinderten des Betriebes die Mehrheit die Enthebung ihrer Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) beschließt. Die Versammlung kann von dem an Lebensjahren ältesten begünstigten Behinderten einberufen werden.

(7) Die Behindertenvertrauensperson ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. § 39 des

Arbeitsverfassungsgesetzes ist sinngemäß anzuwenden. Der Betriebsrat ist verpflichtet, der Behindertenvertrauensperson bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(8) Die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist insbesondere berufen

a) auf die Anwendung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes hinzuwirken und darüber zu wachen, dass die Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis begünstigter Behinderter gelten, eingehalten werden;

b) über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls den zum Schutz der Arbeitnehmer geschaffenen Stellen Mitteilung zu machen und auf die Beseitigung dieser Mängel hinzuwirken;

c) Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse von behinderten Arbeitnehmern hinzuweisen;

d) an den Sitzungen des Betriebsrates mit beratender Stimme teilzunehmen.

(9) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit der Behindertenvertrauensperson zu beraten und die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(10) Auf die persönlichen Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson sind die Bestimmungen des 4. Hauptstückes des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. die in Ausführung der §§ 218 bis 225 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, ergangenen landesrechtlichen Vorschriften sinngemäß anzuwenden; die darin enthaltenen Bestimmungen über die Ersatzmitglieder des Betriebsrates gelten sinngemäß auch für die persönlichen Rechte und Pflichten des Stellvertreters der Behindertenvertrauensperson.

(11) Besteht in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat nach § 80 des Arbeitsverfassungsgesetzes, so sind von den Behindertenvertrauenspersonen und den Stellvertretern aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen eine Zentralbehindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter zu wählen. Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend ist. Wurde im Unternehmen nur eine Behindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt, so üben diese auch die Funktion der Zentralbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters aus. § 57 des Arbeitsverfassungsgesetzes ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ergebnis der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters auch dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekanntzugeben ist. Die Zentralbehindertenvertrauensperson ist berufen, im Zentralbetriebsrat unter Beachtung der Abs. 7 und 8 die Interessen der begünstigten Behinderten wahrzunehmen. Der Zentralbetriebsrat ist verpflichtet, der Zentralbehindertenvertrauensperson bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Zentralbehindertenvertrauensperson ist befugt, höchstens zweimal jährlich eine Versammlung aller Behindertenvertrauenspersonen des Unternehmens einzuberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten Behinderten des Unternehmens von Bedeutung sind, zu erörtern.

(12) Die Tätigkeitsdauer der Zentralbehindertenvertrauensperson (ihres Stellvertreters) beträgt vier Jahre; sie beginnt mit der Annahme der Wahl und endet vor Ablauf dieser Zeit, wenn

1. im Unternehmen kein Zentralbetriebsrat mehr besteht;

2. die Funktion als Behindertenvertrauensperson endet (Abs. 6);

3. die Zentralbehindertenvertrauensperson zurücktritt.

(13) Besteht in einem Konzern eine Konzernvertretung nach § 88a des Arbeitsverfassungsgesetzes, so sind von den Zentralbehindertenvertrauenspersonen und deren Stellvertretern aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen eine Konzernbehindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter zu wählen. Ist in einem Konzernunternehmen eine Zentralbehindertenvertrauensperson nicht zu wählen, so nehmen an der Wahl der Konzernbehindertenvertrauensperson die Behindertenvertrauenspersonen und deren Stellvertreter teil. Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend ist. Wurde im Konzern nur eine Zentralbehindertenvertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt, so üben diese auch die Funktion der Konzernbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters aus. § 57 des Arbeitsverfassungsgesetzes ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ergebnis der Wahl der Konzernbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters

auch dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekanntzugeben ist. Die Konzernbehindertenvertrauensperson ist berufen, in der Konzernvertretung unter Beachtung der Abs. 7 und 8 die Interessen der begünstigten Behinderten wahrzunehmen. Die Konzernvertretung ist verpflichtet, der Konzernbehindertenvertrauensperson bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Konzernbehindertenvertrauensperson ist befugt, höchstens zweimal jährlich eine Versammlung aller Zentralbehindertenvertrauenspersonen des Konzerns einzuberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten Behinderten des Konzerns von Bedeutung sind, zu erörtern.

(14) Die Tätigkeitsdauer der Konzernbehindertenvertrauensperson (ihres Stellvertreters) beträgt vier Jahre; sie beginnt mit der Annahme der Wahl und endet vor Ablauf dieser Zeit, wenn

1. im Konzern keine Konzernvertretung mehr besteht;

2. die Funktion als Zentralbehindertenvertrauensperson endet (Abs. 12);

3. die Konzernbehindertenvertrauensperson zurücktritt.

(15) Die den Behindertenvertrauenspersonen (Abs. 1, 11 und 13) in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind, sofern kein Ersatz auf Grund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat die Barauslagen nach Maßgabe der vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu erlassenden Richtlinien zu erstatten."

Von den vorstehenden 15 Absätzen des § 22a BEinstG betrifft nur der Absatz 11 unmittelbar die Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson. Dabei fällt auf, dass diese Bestimmung hinsichtlich der Zentralbehindertenvertrauensperson die Frage der Anfechtung der Wahl - im Gegensatz zum Abs 5 hinsichtlich der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen - nicht anspricht. In Abs 5 heißt es insoweit, dass auf die Anfechtung der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) die Bestimmungen der §§ 59, 60 ArbVG sinngemäß anzuwenden sind, wobei zur Anfechtung der Wahl auch jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat berechtigt ist. Demgegenüber erwähnt Abs 11 leg cit die Anfechtung der Wahl nicht; er verweist auch nicht auf Abs 5 oder wie Abs 5 auf andere Bestimmungen, insbesondere die §§ 59, 60 ArbVG, die die Anfechtung der Wahl regeln.

Dieses erste Zwischenergebnis der wörtlichen Auslegung des § 22a BEinstG wird auch vom Revisionsrekurswerber nicht bezweifelt. Während nun aber die Vorinstanzen, dem Standpunkt der Beklagten folgend, davon ausgehen, dass es dem Regelungsplan des Gesetzgebers entspricht, bei der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson keine Wahlanfechtung vorzusehen, geht der Revisionsrekurswerber offenbar vom Vorliegen einer Gesetzeslücke aus. Er gebraucht zwar diesen Begriff nicht ausdrücklich, beanstandet aber allgemein, dass die Regelung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson im BEinstG unzureichend sei und verweist auf seinen früheren Vorschlag, hinsichtlich der Zentralbehindertenvertrauensperson von einer „Analogie zur Wahl des Zentraljugendrats" auszugehen. Eine Analogie setzt aber das Vorliegen einer Gesetzeslücke im Sinn einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes voraus. Für die Annahme einer Gesetzeslücke reicht es nicht aus, dass eine Regelung allenfalls wünschenswert wäre (P. Bydlinski in KBB$^2$ § 7 Rz 2; RIS-Justiz RS0098756 ua).

Der Revisionsrekurswerber berücksichtigt bei der von ihm unterstellten Gesetzeslücke die historische Entwicklung der Behindertenvertretung im Allgemeinen und der Regelung des § 22a BEinstG im Besonderen nicht ausreichend. Das BEinstG regelt auch bezüglich der Behindertenvertrauenspersonen in § 22a Abs 5 BEinstG die Wahlanfechtung nicht unmittelbar, wenn man davon absieht, dass in dieser Bestimmung normiert wird, dass zur Anfechtung der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen auch der Betriebsrat berechtigt ist. Die Regelung der Anfechtung der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen erfolgt in § 22a Abs 5 BEinstG durch Verweis auf ein anderes Gesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl 1974/22. Konkret verweist § 22a Abs 5 BEinstG bezüglich der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen auf eine Reihe von ArbVG-Bestimmungen, die sinngemäß anzuwenden sind; davon beziehen sich zwei Bestimmungen, nämlich die §§ 59, 60 ArbVG, auf die Anfechtung und die Nichtigkeit der Wahl (siehe zu diesen Bestimmungen ausführlich Dusak, Anfechtbarkeit und Nichtigkeit von Betriebsratswahlen, in Tomandl, Offene Fragen des Betriebsverfassungsrechts 16 ff; Strasser/Jabornegg, Betriebsratswahl5 192 ff; Schneller in Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller, ArbVG Bd 2$^3$ §§ 59, 60 jeweils Erl 1 ff;Kallab in ZellKomm §§ 59, 60 ArbVG jeweils Rz 1 ff ua).

§ 59 ArbVG, zuletzt geändert durch BGBl 1990/411, regelt die Anfechtung der Wahl. Danach sind die einzelnen Wahlberechtigten und jede wahlwerbende Gruppe berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Gericht anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechts verletzt wurden und hiedurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte. Ein Anfechtungsgrund liegt auch dann vor, wenn einheitliche Stimmzettel nicht aufgelegt werden, obgleich der Wahlvorstand einen Beschluss im Sinn des § 56 Abs 4 ArbVG nicht gefasst hat. Ein Anfechtungsgrund liegt jedoch nicht vor, wenn trotz eines aufgelegten einheitlichen Stimmzettels Wahlberechtigte mittels anderer Stimmzettel wählen (§ 59 Abs 1 ArbVG). Die im § 59 Abs 1 ArbVG genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Gericht anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebs nicht durchzuführen gewesen wäre (§ 59 Abs 2 ArbVG).

§ 60 ArbVG, zuletzt geändert durch BGBl 1986/563, regelt die Nichtigkeit der Wahl. Diese kann bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses jederzeit auch durch Klage auf Feststellung beim Gericht geltend gemacht werden. Das Urteil des Gerichts über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

Wie bereits erwähnt, rechtfertigt die bloße Meinung des Rechtsanwenders, eine unterbliebene Regelung - hier: die Anfechtung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson - wäre wünschenswert, nicht bereits die Annahme einer Gesetzeslücke. Das Gesetz ist vielmehr nur dann lückenhaft, wenn es, gemessen an seiner eigenen Absicht und immanenten Teleologie, ergänzungsbedürftig ist. Eine Gesetzeslücke liegt dann vor, wenn die aus der konkreten gesetzlichen Regelung hervorleuchtenden Zwecke und Werte die Annahme nahelegen, der Gesetzgeber habe einen nach denselben Maßstäben regelungsbedürftigen Sachverhalt übersehen (RIS-Justiz RS0008866 ua). Von einem derartigen Versehen kann hier nicht ausgegangen werden. Es ist zwar richtig, dass § 22a Abs 11 BEinstG nicht wie § 22a Abs 5 BEinstG auf die sinngemäße Anwendung der §§ 59, 60 ArbVG verweist. Für die Annahme, dass dies auf einem Versehen des Gesetzgebers beruhe, bestehen aber keine Anhaltspunkte. § 22a Abs 11 BEinstG verweist nämlich auf eine Bestimmung des ArbVG, allerdings nicht wie § 22a Abs 5 BEinstG auf die §§ 59, 60 ArbVG, sondern (nur) auf § 57 ArbVG, auf den übrigens auch § 22a Abs 5 BEinstG verweist. § 57 ArbVG, der die Mitteilung des Wahlergebnisses regelt, ordnet an, dass das Wahlergebnis im Betrieb kundzumachen und dem Betriebsinhaber, dem nach dem Standort des Betriebs zuständigen Arbeitsinspektorat, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer mitzuteilen ist. Für die Zulässigkeit der Wahlanfechtung kann aus dieser Bestimmung nichts abgeleitet werden.

Die Zurückhaltung des Gesetzgebers bei der Anordnung einer Wahlanfechtung im Zusammenhang mit der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson zeigte sich nicht nur zuletzt auch bei der Regelung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson im Rahmen der Post-Betriebsverfassung (siehe insbesondere § 53 Abs 4 Post-Betriebsverfassungsgesetz [PBVG], BGBl 1996/326), sondern auch schon bei den früheren Etappen der Einrichtung und des Ausbaus der Behindertenvertretung im BEinstG.

Schon § 22 Abs 2 Invalideneinstellungsgesetz, BGBl 1946/163, sah vor, dass in Betrieben, in denen wenigstens fünf nach diesem Gesetz begünstigte Personen beschäftigt waren, die Betriebsvertretung der Dienstnehmer bei Beratung über Fragen der Durchführung und Handhabung dieses Bundesgesetzes einen „Vertrauensmann" der begünstigten Personen mit beratender Stimme zuzuziehen hatte (siehe dazu auch RV 160 BlgNR 5. GP 13 f). Eine Wahl des Vertrauensmanns war allerdings zunächst im Gesetz nicht vorgesehen; es stellte sich daher auch nicht die Frage der Wahlanfechtung. Der Gesetzgeber ging davon aus, dass die begünstigten Personen den Vertrauensmann nicht wählen, sondern „nominieren" (so später ausdrücklich in der RV 134 BlgNR 6. GP 5 zur Novelle 1950). Im Zug der Invalideneinstellungsgesetz-Novelle 1950, BGBl 1950/146, wurde die Stellung des Vertrauensmanns aufgewertet, indem im neu eingeführten § 22 Abs 3 Invalideneinstellungsgesetz hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten des Vertrauensmanns auf § 15, § 16 Abs 1, 2 und 3 erster Satz und § 17 Betriebsrätegesetz (BRG), BGBl 1947/97, verwiesen wurde. Diese Novelle ging auf einen Antrag der Zentralorganisation der Kriegsopferverbände Österreichs zurück (RV 134 BlgNR 6. GP 5). Im Zug der drei Jahre später erfolgten Wiederverlautbarung des Invalideneinstellungsgesetzes als Invalideneinstellungsgesetz 1953, BGBl 1953/21, hat sich an der in § 22 geregelten Bestellung und rechtlichen Stellung des Vertrauensmanns der begünstigten Personen nichts geändert.

Ab dem 1. 6. 1970 löste das Invalideneinstellungsgesetz 1969, BGBl 1970/22, das vorhergehende Invalideneinstellungsgesetz 1953 ab. Gemäß § 22 Abs 2 Invalideneinstellungsgesetz 1969 sollte nun der

Vertrauensmann von den „Invaliden" (siehe zum Begriff § 2 Invalideneinstellungsgesetz 1969) - einem Begehren der Interessenvertretung der Kriegsopfer entsprechend (RV 1418 BlgNR 11. GP 12) - durch Wahl bestimmt werden. Nähere Vorschriften über diese Wahl wurden allerdings zunächst nicht getroffen. In § 22 Abs 3 Invalideneinstellungsgesetz 1969 blieb es hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten des Vertrauensmanns beim Verweis auf § 15, § 16 Abs 1, 2 und 3 erster Satz und § 17 BRG. Ein Verweis auf § 9 Abs 7 und 8 BRG, der damals die Anfechtung und Ungültigkeit der Betriebsratswahl regelte, erfolgte hingegen nicht.

Mit der Novelle BGBl 1975/96 erfolgte durch Änderung des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 eine nächste Etappe der Verrechtlichung der Bestellung des Vertrauensmanns. Im § 22 Abs 4 Invalideneinstellungsgesetz 1969 wurde nun für die Wahl des Vertrauensmanns die sinngemäße Anwendung der Bestimmungen des § 58 ArbVG bzw des § 36 Betriebsrats-Wahlordnung 1974, BGBl 1974/319, angeordnet. Diese beiden Bestimmungen regelten (und regeln immer noch) das „Vereinfachte Wahlverfahren". Mit der Novelle BGBl 1982/360 erfolgte die nächste, erstmals detailliertere Regelung der Wahl des Vertrauensmanns, der überdies mit dieser Novelle in „Invalidenvertrauensperson" umbenannt wurde. Zu diesem Zweck wurde die bisherige Regelung der Wahl des Vertrauensmanns vom § 22 Invalideneinstellungsgesetz 1969 in den neu geschaffenen, zunächst zehn Absätze umfassenden § 22a Invalideneinstellungsgesetz 1969 transferiert und dort weiter ausgebaut. Bezüglich der Durchführung und Anfechtung der Wahl der Invalidenvertrauenspersonen wurde im neu geschaffenen § 22a Abs 5 Invalideneinstellungsgesetz 1969 auf die sinngemäße Anwendung der §§ 51 Abs 1, 53 Abs 3, 5 und 6 sowie die §§ 55 bis 60 ArbVG verwiesen. Erstmals wurde sohin auf der Betriebsebene - durch den Verweis auf die §§ 59, 60 ArbVG - eine Anfechtung und Nichtigerklärung der Wahl der Invalidenvertrauenspersonen vorgesehen. Die neu eingeführte Möglichkeit der Wahlanfechtung wurde in den Erläuternden Bemerkungen zur Novelle BGBl 1982/360 nicht besonders erörtert. In den Materialien wurde jedoch festgehalten, dass mit der Neuregelung in § 22a Invalideneinstellungsgesetz 1969 einem schon seit Jahren geäußerten Wunsch der Behindertenorganisationen nach besserer Verankerung der Rechte und Pflichten der Invalidenvertrauenspersonen legistisch Rechnung getragen wurde. Weiters wurde festgehalten, dass entsprechend den Anregungen im Begutachtungsverfahren die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Invalidenvertrauenspersonen, deren Berufung und deren Funktionsdauer wesentlich konkreter gefasst wurden. Die Regelung entspreche „weitgehend" den Bestimmungen über den Jugendvertrauensrat im ArbVG (RV 1104 BlgNR 15. GP 13).

Mit der weiteren Novelle BGBl 1988/721 stellte der Gesetzgeber auf die aktuelle Terminologie um. Das Invalideneinstellungsgesetz 1969 wurde in „Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)" umbenannt. Statt „Invalider" hat es „Behinderter", statt „Invalidität" hat es im BEinstG „Behinderung" zu heißen. Die „Invalidenvertrauenspersonen" wurden - neben einer Reihe weiterer Umbenennungen im Gesetz - zu „Behindertenvertrauenspersonen".

Mit der Novelle BGBl 1992/313 wurden dem § 22a BEinstG die Absätze 11 und 12 angefügt. Abs 11 leg cit sah erstmals die Funktion einer „Zentralbehindertenvertrauensperson" und eines Stellvertreters vor. Anders als beim Vertrauensmann des Jahrs 1946, der noch „nominiert" worden war, wurde bei der Zentralbehindertenvertrauensperson gleich die Wahl durch die Behindertenvertrauenspersonen und deren Stellvertreter „aus ihrer Mitte" angeordnet. Eine Anfechtung dieser Wahl wurde hingegen im Gesetz nicht vorgesehen. Die Gesetzesmaterialien hielten fest, dass die Erweiterung der Interessen der in größeren Unternehmungen beschäftigten behinderten Menschen eine Forderung der Behindertenverbände darstelle. Mit der Neuregelung solle erreicht werden, dass auch im Rahmen eines Zentralbetriebsrats die Belange behinderter Menschen besondere Berücksichtigung finden. Die Vorschriften für die Zentralbehindertenvertrauensperson entsprächen denjenigen des ArbVG für die Zentralbetriebsräte (RV 466 BlgNR 18. GP 19 f). Mit der Novelle BGBl 1994/27 wurde § 22a BEinstG um die Abs 13 und 14, die die „Konzernbehindertenvertrauensperson" einführten, erweitert. Gleichzeitig wurde der für die Zentralbehindertenvertrauensperson maßgebliche Abs 11 weiter ausgebaut: Zum einen durch die Anordnung, dass die Wahl gültig ist, wenn zumindest die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend ist; zum anderen durch einen Verweis auf § 57 ArbVG (Bekanntgabe des Wahlergebnisses) und durch die besondere Anordnung, dass der Zentralbetriebsrat verpflichtet ist, der Zentralbehindertenvertrauensperson bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der begünstigten Behinderten beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Unverändert blieb es dabei, dass

hinsichtlich der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson keine Wahlanfechtung vorgesehen wurde. In den Gesetzesmaterialien zu § 22a Abs 11 BEinstG wurde festgehalten, dass der „Wahlmodus" der bisherigen Praxis entspreche (RV 1300 BlgNR 18. GP 4).

Seine heutige Fassung erhielt § 22a Abs 11 BEinstG schließlich durch die NovelleBGBl 1999/17, aufgrund derer ein weiterer Satz angefügt wurde. Danach ist, wie bereits oben bei der aktuellen Fassung des § 22a BEinstG wörtlich wiedergegeben, die Zentralbehindertenvertrauensperson befugt, höchstens zweimal jährlich eine Versammlung aller Behindertenvertrauenspersonen des Unternehmens einzuberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten Behinderten des Unternehmens von Bedeutung sind, zu erörtern. Die Gesetzesmaterialien verweisen dazu auf das Instrument der Jugendvertrauensräteversammlung (§§ 131a ff ArbVG; RV 1518 BlgNR 20. GP 14). Unverändert blieb es dabei, dass bezüglich der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson keine Wahlanfechtung vorgesehen wurde.

Die dargelegte Entwicklung der Regelung vom seinerzeitigen § 22 Invalideneinstellungsgesetz,BGBl 1946/163, zum heutigen § 22a BEinstG idF BGBl I 2002/150 macht deutlich, dass der Gesetzgeber die Regelung der rechtlichen Stellung der Behindertenvertreter und deren Bestellung im Lauf der Zeit stets nur schrittweise ausgebaut hat. Bei der festgestellten, eher zurückhaltenden Vorgangsweise, die sich immer wieder auf entsprechende Anregungen und Anträge der Kriegsopfer- und Behindertenverbände berief, sind keine Anhaltspunkte erkennbar, dass nach dem Plan des Gesetzgebers versehentlich zu viel oder zu wenig geregelt wurde. Erst mit der Novelle BGBl 1982/360 entschloss sich der Gesetzgeber, auf der Betriebsebene die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen einzuführen; hinsichtlich der Zentralbehindertenvertrauensperson ist dieser Schritt hingegen bis heute nicht erfolgt. Dass in diesem Zusammenhang vom Gesetzgeber allfällige Initiativen der Kriegsopfer- bzw später der Behindertenverbände unberücksichtigt geblieben seien, wird vom Revisionsrekurswerber nicht behauptet. Auch im einschlägigen Schrifttum finden sich insoweit keine näheren Überlegungen zu einem allfälligen Regelungsmanko (vgl Ernst/Haller, BEinstG6 § 22a Erl 1 ff; Mayr in ZellKomm § 22a BEinstG Rz 1 ff ua). Aufgrund der historischen Entwicklung des § 22a BEinstG wird davon ausgegangen, dass hinsichtlich der nicht vorgesehenen Anfechtung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson keine planwidrige Gesetzeslücke vorliegt. Die dem Revisionsrekurswerber vorschwebende „analoge" Anwendung des § 59 ArbVG kommt daher nicht in Betracht.

Richtig ist, dass der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis 96/12/0204 die Anfechtung der Wahl einer Zentralbehindertenvertrauensperson nach § 22b BEinstG im Rahmen der Behindertenvertretung im öffentlichen Dienst bejaht hat. Nach dieser Bestimmung gelten für die Dienststellen des Bundes, der Länder und Gemeinden, die nicht unter die Bestimmungen des ArbVG fallen, sinngemäß die Bestimmungen des § 22a BEinstG unter Zugrundelegung der gesetzlichen Vorschriften über die Personalvertretung (Ernst/Haller, BEinstG6 § 22b Erl 1 ff ua). Im vom Verwaltungsgerichtshof beurteilten Fall ergab sich die Möglichkeit der Wahlanfechtung aus § 22b BEinstG iVm § 20a Abs 11 BEinstG und § 20 Abs 13 Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG), BGBl 1967/133 (vgl Schragel, PVG § 20 Rz 34, 42 ua). Für den Standpunkt des Klägers ist allerdings aus dem PVG nichts zu gewinnen, weil es in seinem Fall nicht zur Anwendung kommt. Gemäß § 1 Abs 1 PVG gilt nämlich der Abschnitt I. dieses Gesetzes gerade nicht für Betriebe, auf die der II. Teil des ArbVG anzuwenden ist.

Es bleibt nun noch zu prüfen, ob § 22a Abs 11 BEinstG, wie vom Revisionsrekurswerber behauptet, dem Gleichheitsgrundsatz widerspricht. Diesen Grundsatz erachtet der Revisionsrekurswerber aufgrund von „Analogien zwischen Zentraljugendvertrauensrat und Zentralbehindertenvertretung" als verletzt. Der Revisionsrekurswerber geht offenbar davon aus, dass der Gesetzgeber insoweit Gleiches ungleich geregelt hat. Dies macht eine nähere Auseinandersetzung mit der Zentraljugendvertrauensvertretung notwendig.

Vorauszuschicken ist, dass das ArbVG von einem Konzept der allgemeinen Mitbestimmung ausgeht, das nur in wenigen Fällen - etwa zugunsten der Jugendlichen oder Behinderten - durchbrochen wird (Petrovic, Sondervertretungen und ihre Mitwirkungsmöglichkeiten, in Tomandl, Offene Fragen des Betriebsverfassungsrechts 67 FN 3 ua). Die Behindertenvertretung wurde bereits vorstehend näher erörtert. Die Jugendvertretung, die gelegentlich als Vorbild für die Ausgestaltung der Behindertenvertretung bezeichnet wird (vgl RV 1518 BlgNR 20. GP 14), blickt auf eine deutlich kürzere Regelungsgeschichte zurück. Die aktuelle Regelung der Jugendvertretung in den §§ 123 ff ArbVG (siehe dazu ausführlich Cerny in Cerny/Trenner, ArbVG Bd 44 §§ 123 ff jeweils Erl 1 ff;Naderhirn in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG §§ 123 ff jeweils Rz 1 ff ua) geht im Wesentlichen auf das Jugendvertrauensrätegesetz (JVRG), BGBl 1972/287, zurück (Petrovic, Sondervertretungen und ihre Mitwirkungsmöglichkeiten 67 [95]). Anders als

bei der Behindertenvertretung war die Bestellung des Jugendvertrauensrats von Anfang durch eine anfechtbare Wahl vorgesehen (§§ 5 f JVRG iVm § 9 BRG; nunmehr § 126 Abs 7 ArbVG, der unter anderem auf die §§ 59, 60 ArbVG verweist; vgl Strasser/Jabornegg, Betriebsratswahl5 295; Cerny in Cerny/Trenner, ArbVG Bd 44 § 126 Erl 13 ua). Diese Linie behielt der Gesetzgeber bei der Einführung des Zentraljugendvertrauensrats mit ArbVG-Novelle BGBl 1986/394 bei (siehe § 131b Abs 2 ArbVG, der auf 81 ArbVG [Wahl des Zentralbetriebsrats] verweist, der wiederum in Abs 5 unter anderem auf die §§ 59, 60 ArbVG Bezug nimmt; vgl Strasser/Jabornegg, Betriebsratswahl5 297 ff; Cerny in Cerny/Trenner, ArbVG Bd 44 § 131b Erl 5; Naderhirn in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 131b Rz 3 ua).

Die Einführung von Sondervertretungen und deren rechtliche Ausgestaltung liegt insoweit im Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers, als er in seinen rechtspolitischen Zielsetzungen frei ist (vgl RIS-Justiz RS0053889 ua). Dass jede Sondervertretung ihre ganz spezifischen Gründe und Interessen sowie ihren jeweiligen besonderen Regelungsbedarf hat, bedarf keiner besonderen Erörterung. Der Versuch, Sondervertretungen untereinander gleichzusetzen, ist daher schon vom Ansatz her problematisch. Die Antwort auf die Frage, weshalb bei der Jugendvertretung eine Wahlanfechtung nach dem Regelungsplan des Gesetzgebers eher als bei der Behindertenvertretung getroffen werden muss(te), ergibt sich, wenn man die Wahlanfechtung als Instrument begreift, das vom Gesetzgeber vor allem dort bereitgestellt wird, wo mit dem Auftreten von Fehlern zu rechnen ist. Umgekehrt ist daher die Wahlanfechtung - unter Zugrundelegung einer „durchschnittlichen" Betrachtungsweise (vgl RIS-Justiz RS0053889 ua) - um so eher entbehrlich, um so weniger Fehler zu befürchten sind; also etwa dort, wo der Wahlvorgang verhältnismäßig einfach ist, die Zahl der Wahlberechtigten vergleichsweise überschaubar ist und/oder die Zahl der Mandatare eher gering ist.

Bei der Behindertenvertretung auf Betriebsebene wählen die begünstigten Behinderten gemäß § 22a Abs 1 BEinstG - unabhängig von der Stärke der Behindertenbelegschaft (Petrovic, Sondervertretungen und ihre Mitwirkungsmöglichkeiten 67 [104] ua) - eine Behindertenvertrauensperson und einen (allenfalls auch zwei, wenn in einem Betrieb dauernd mindestens 15 begünstigte Behinderte beschäftigt sind) Stellvertreter. Auf Unternehmensebene wählen die Behindertenvertrauenspersonen und Stellvertreter gemäß § 22a Abs 11 BEinstG aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen eine Zentralbehindertenvertrauensperson und einen Stellvertreter. Die Zahl der bei der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson wahlberechtigten Behindertenvertrauenspersonen und Stellvertreter des Unternehmens ist erfahrungsgemäß überschaubar (vgl §§ 1, 9 BEinstG), weshalb der Gesetzgeber sogar des Falls gedachte, dass es im Unternehmen nur eine einzige Behindertenvertrauensperson und einen Stellvertreter gibt. In diesem Fall üben die Behindertenvertrauenspersonen und ihre Stellvertreter - ohne weitere Wahl - auch die Funktion der Zentralbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters aus. Im Übrigen ordnet § 22a Abs 11 BEinstG hinsichtlich der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson an, dass die Wahl gültig ist, wenn zumindest die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend ist.

Im Vergleich dazu ist die Wahl des Zentraljugendrats schon vom Ansatz her aufwändiger und komplizierter und damit auch potentiell fehleranfälliger. Bei der Jugendvertretung auf Betriebsebene wählen die jugendlichen Arbeitnehmer die Jugendvertreter, die ihrerseits den Jugendvertrauensrat bilden. Die Zahl der Jugendvertrauensratmitglieder ergibt sich aus § 125 ArbVG. Sie ist nicht wie bei der Behindertenvertretung fix, sondern von der Stärke der Jugendlichenbelegschaft abhängig. Dabei ist in einzelnen Unternehmen an große, zum Teil sogar an sehr große Zahlen zu denken. Die Jugendvertretung ist im Gesetz gestaffelt geregelt; sie umfasst zB bei 501 bis 600 jugendlichen Arbeitnehmern neun Mitglieder, bei 1501 bis 2000 jugendlichen Arbeitnehmern 15 Mitglieder etc (vgl Cerny in Cerny/Trenner, ArbVG Bd 44 § 125 Erl 1 ua). Auf Unternehmensebene wählen die Jugendvertreter der einzelnen Betriebe nicht bloß wie bei den begünstigten Behinderten eine einzige Person (Zentralbehindertenvertrauensperson), sondern den mehrgliedrigen Zentraljugendvertrauensrat. Seine Zusammensetzung ist in § 131b ArbVG geregelt. Er besteht beispielsweise in Unternehmen mit mehr als 500 jugendlichen Arbeitnehmern aus immerhin sechs Mitgliedern. Übersteigt im Unternehmen die Zahl der Betriebe, in denen Jugendvertrauensräte errichtet sind, die Höchstzahl der Mitglieder im Zentraljugendvertrauensrat, so kann dieser für jeden nicht durch ein Mitglied im Zentraljugendvertrauensrat vertretenen Betrieb die Berufung eines weiteren Mitglieds beschließen. Die Zahl dieser weiteren Mitglieder darf vier nicht überschreiten; sie sind von den Jugendvertrauensräten dieser im Zentraljugendvertrauensrat nicht vertretenen Betriebe zu nominieren (§ 131b Abs 3 ArbVG).

Der vom Revisionsrekurswerber angesprochene Gleichheitsgrundsatz setzt dem Gesetzgeber insofern verfassungsrechtliche Schranken, als er ihm verbietet, sachlich nicht begründbare Regelungen zu treffen (VfSlg 11.369

ua). Dem einfachen Gesetzgeber ist es jedoch durch den Gleichheitsgrundsatz nicht verwehrt, seine jeweiligen rechtspolitischen Vorstellungen im Rahmen vertretbarer Zielsetzungen auf die ihm geeignet erscheinende Art zu verwirklichen (VfSlg 13.743; 10ObS205/02y&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True" target="_blank">10 ObS 205/02y ua). Der in Art 7 B-VG normierte Gleichheitsgrundsatz verpflichtet den Gesetzgeber, an gleiche Tatbestände gleiche Rechtsfolgen zu knüpfen. Er verbietet also willkürliche Differenzierungen, lässt aber unterschiedliche Regelungen dort zu, wo sie durch entsprechende Unterschiede im Tatsächlichen sachlich gerechtfertigt sind (Mayer, B-VG4 § 2 StGG Anm III.1. mwN;Berka in Rill/Schäffer, Bundesverfassungsrecht Art 7 B-VG Rz 40 mwN; 4 Ob 5/82, Arb 10.093; 9 ObA 328/00a; 9 ObA 149/07p ua). Aus dem Vorgesagten ist nun ersichtlich, dass die Wahl des Zentraljugendvertrauensrats - relativ gesehen - fehleranfälliger ist als die Wahl einer einzigen Zentralbehindertenvertrauensperson. Es erscheint daher nicht unsachlich und schon gar nicht willkürlich, wenn der Gesetzgeber die Wahl des Zentraljugendvertrauensrats mit der flankierenden Möglichkeit der Wahlanfechtung ausstattet, dies jedoch bei Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson für entbehrlich erachtet (vgl zur Bindung des Gesetzgebers an den Gleichheitssatz Mayer, B-VG4 Art 2 StGG Anm III.1. ff; RIS-JustizRS0053509, RS0053981 ua). Von einer dadurch bewirkten Verletzung des Grundsatzes der „freien Wahl" kann keine Rede sein. Soweit der Revisionsrekurswerber auf die Darstellung des Klägers in anderen Schriftsätzen verweist, ist die Revision nicht gesetzmäßig ausgeführt (RIS-Justiz RS0043616 ua).

Auf unterschiedliche Regelungen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Dienst (vgl etwa die vorstehenden Ausführungen zum PVG) geht der Revisionsrekurswerber im Rahmen der Behauptung der Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes nicht näher ein. Es genügt daher der Hinweis auf die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs, dass es grundsätzlich im rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers liegt, unterschiedliche Ordnungssysteme zu schaffen (vgl VfSlg 13.558, 13.829 ua). Der Gesetzgeber ist in diesem Fall nicht verpflichtet, verschiedene, an sich ähnliche Rechtsinstitute oder Regelungsmaterien gleich zu behandeln (vgl Berka in Rill/Schäffer, Bundesverfassungsrecht Art 7 B-VG Rz 59; vgl9 ObA 149/07p zu den Ordnungssystemen des VBG, BDG und AngG ua).

Aus rein hypothetischen Überlegungen des Revisionsrekurswerbers, bei Verneinung der Möglichkeit der Wahlanfechtung würden Arbeitgeber und Zentralbetriebsrat in die Lage versetzt, die Vertretung der Behinderten auf Unternehmensebene zu behindern oder gar zu verhindern, und es könnten missbeliebige Behindertenvertreter leicht ausgeschaltet werden, ist für die im Revisionsrekursverfahren zu beurteilende Frage der Zulässigkeit der Anfechtung der Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson nichts zu gewinnen. Der daran geknüpfte Vorwurf des mangelnden effektiven „Rechtsschutzes" der begünstigten Behinderten ist daher unbegründet. Soweit der Revisionsrekurswerber beanstandet, dass er weder alle Betriebe des Unternehmens noch die Behindertenvertreter kenne, wird darauf hingewiesen, dass der Betriebsinhaber gemäß § 22a Abs 9 BEinstG verpflichtet ist, den Behindertenvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Allfällige Kommunikationsprobleme zwischen den Behindertenvertrauenspersonen können durch die vom Revisionsrekurswerber vermisste Wahlanfechtung nicht ersetzt werden.

Zusammenfassend ist der Revisionsrekurs des Klägers nicht berechtigt, weshalb ihm ein Erfolg versagt bleiben muss.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsrekursverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

**Textnummer**

E91221

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2009:009OBA00041.08G.0629.000

**Im RIS seit**

29.07.2009

**Zuletzt aktualisiert am**

17.01.2011

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at