

II. Die notwendigen Voraussetzungen einer rechtswirksamen Betriebsvereinbarung

A. Abschlussberechtigung

Wie schon erwähnt ist die Betriebsvereinbarung ein Vertrag im Sinne des bürgerlichen Rechts. Für sie gelten daher alle Regeln des ABGB über die Wirksamkeit ihres Abschlusses und über ihren zulässigen Inhalt. Es bedarf daher einer Willenseinigung¹⁾ über einen Inhalt, der weder gesetz- noch sittenwidrig ist. Ausschließlich im Falle der erzwingbaren Betriebsvereinbarung kann diese Willenseinigung durch einen Beschluss der Schlichtungsstelle ersetzt werden. Durch Kampfmaßnahmen darf der Abschluss einer Betriebsvereinbarung hingegen nicht herbeigeführt werden, da im Betriebsverfassungsrecht generell eine **gesetzliche Friedenspflicht** gilt. Sie wird aus den im ArbVG festgelegten Grundsätzen der Interessenvertretung abgeleitet. Ihnen zufolge besteht das Ziel der Betriebsverfassung in der Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes.²⁾ Arbeitgeber wie Betriebsrat sind daher jede Kampfführung gegeneinander, gleichgültig aus welchen Gründen und mit welchen Zielen, untersagt. Auf den Betriebsrat bezieht sich dieses Verbot jedoch nur dann, wenn er sich in seiner Eigenschaft als Organ der Belegschaft an Kampfmaßnahmen oder an deren Organisation beteiligt.³⁾ Nimmt ein Betriebsratsmitglied hingegen nur als einfacher Arbeitnehmer und nicht in seiner Rolle als Angehöriger des Betriebsrats an einem Streik teil, dann gelten auch für ihn die allgemeinen Regeln über die Streikteilnahme. Die Ansichten über die Rechtslage bei Streik sind allerdings geteilt⁴⁾ und der OGH hat es bisher vermieden, sich dazu grundsätzlich zu äußern. Unbestritten ist jedoch, dass ein streikender Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt besitzt. Erklärt sich hingegen ein Arbeitnehmer im Streikfall ernsthaft als arbeitswillig, kann sich der Arbeitgeber nur dann von seiner Verpflichtung zur Entgeltzahlung befreien, wenn eine Arbeitsleistung streikbedingt nicht möglich ist und er die Arbeitnehmer davon informiert hat, dass er ihre Dienste nicht in Anspruch nimmt.⁵⁾

Die Besonderheit der Betriebsvereinbarung im Gegensatz zu einem normalen bürgerlich-rechtlichen Vertrag besteht darin, dass sie wie ein Gesetz

¹⁾ Über die Bedeutung von Willensmängeln s *Kietaihl* in *Tomandl* (Hrsg), ArbVG-Kommentar (ab 2005) § 29 Rz 15 ff.

²⁾ § 39 ArbVG.

³⁾ OGH 19. 11. 2003, 9 ObA 125/03b.

⁴⁾ Eine Übersicht s bei OGH 19. 12. 2005, 8 ObA 23/05y.

⁵⁾ OGH 19. 12. 2005, 8 ObA 23/05y.

oder ein Kollektivvertrag in die Rechte Dritter eingreifen und für diese Dritten Ansprüche oder Verpflichtungen begründen kann. Zur Rechtfertigung dieser Eingriffsmöglichkeit bedurfte es besonderer gesetzlicher Vorkehrungen, die garantieren sollen, dass der Eingriff nur in sachlich gerechtfertigter Weise erfolgen kann und der Inhalt der Vereinbarung den von ihr betroffenen Arbeitnehmern auch in zumutbarer Weise zur Kenntnis gebracht wird. Die erste Anforderung erfüllte der Gesetzgeber in zweifacher Weise. Zum einen sorgte er für eine demokratische Legitimation der Betriebsvereinbarung: Sie kann auf Arbeitnehmerseite nur von dem gewählten zuständigen Repräsentanten der Belegschaft abgeschlossen werden und ihre Wirkung ist auf die Mitglieder dieser Belegschaft beschränkt. Zum anderen wurden jene Inhalte detailliert festgelegt, die Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Der zweiten Anforderung kam er dadurch nach, dass die Betriebsvereinbarung in Schriftform abgeschlossen und in bestimmter Weise publiziert werden muss.

Zu den allgemeinen Voraussetzungen eines wirksamen Vertragsabschlusses gehört die Rechts- und die Handlungsfähigkeit der Vertragsparteien. Beide sind bei jedem erwachsenen Menschen in vollem Umfang gegeben, es sei denn, seine Handlungsfähigkeit wäre aus besonderen Gründen (etwa wegen Geisteskrankheit) eingeschränkt. Einzelpersonen erfüllen als Arbeitgeber diese Voraussetzungen. Sie können daher Rechtsgeschäfte jeder beliebigen Art abschließen. Dagegen können juristische Personen, wie etwa Kapitalgesellschaften oder Vereine, auch in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zwar Rechte erwerben oder verpflichtet werden, sind also rechtsfähig, doch fehlt ihnen die Handlungsfähigkeit. Sie bedürfen daher natürlicher Personen, die in ihrem Namen Rechtsgeschäfte abschließen können. Man bezeichnet diese Personen als Organe. So kann etwa der Vorstand als Organ einer Aktiengesellschaft Geschäfte für diese abschließen.

Dieses Modell der juristischen Person hat sich der Gesetzgeber auch für die Ausgestaltung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb zu Eigen gemacht. Er hat bestimmte Arbeitnehmergruppen zu sogenannten Belegschaften zusammengefasst, ihnen Rechtspersönlichkeit verliehen und Betriebsräte zu ihren Organen bestellt. Der Betriebsrat ist daher ebenso wie der Vorstand der Arbeitgeber-Aktiengesellschaft nur der Abschlusspartner der Betriebsvereinbarung, während die von ihm vertretene Belegschaft wie die Arbeitgeber-Aktiengesellschaft den inhaltlichen Vertragspartner des Arbeitgebers darstellt. Auf die Bedeutung dieser Unterscheidung ist später (s II.A.) noch zurückzukommen.

Der Gesetzgeber hat den **Belegschaften** jedoch **keine Vollrechtsfähigkeit** verliehen, sondern sie **nur teilrechtsfähig** gemacht. Zur vollständigen juristischen Person fehlt der Belegschaft zum einen die Vermögensfähigkeit. Sie kann daher weder Vermögen erwerben noch finanziell belastet werden. Betriebsratsumlagen oder sonstige Zuwendungen an den Betriebsrat oder die Belegschaft fließen vielmehr in einen als eigenständige juristische Person ausgestalteten Betriebsratsfonds, der vom zuständigen Betriebsrat verwaltet wird.

Aber auch im nicht-finanziellen Bereich ist die Rechtsfähigkeit der Belegschaft auf die im Gesetz genau festgelegten Angelegenheiten eingeengt. Einigen sich daher Betriebsrat und Arbeitgeber über Angelegenheiten, die nicht dazu gehören, sind solche Abreden – auch wenn sie von den Abschlussparteien als solche bezeichnet werden – keine Betriebsvereinbarungen und rechtlich unwirksam. Wie schon erwähnt, kann ihr Inhalt jedoch auf individualrechtlichem Weg als „freie Betriebsvereinbarung“ rechtliche Bedeutung erlangen (s X.).

Auf welcher organisatorischen Ebene die Arbeitnehmer als **Belegschaften** anerkannt werden, hat der Gesetzgeber detailliert geregelt. **Kleinstbetriebe**, in denen dauernd weniger als fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden, **sind** von den Bestimmungen des ArbVG über die betriebliche Mitbestimmung **zur Gänze ausgeschlossen**, die dort beschäftigten Arbeitnehmer besitzen daher auch nicht die Qualität einer Belegschaft.⁶⁾ In diesen Kleinstbetrieben können folglich weder Betriebsräte gewählt, noch Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Auf sie wird daher in der Folge nicht mehr eingegangen. Als **Fundament der betrieblichen Mitbestimmung** hat sich der Gesetzgeber nicht für das Unternehmen, sondern für den **Betrieb** entschieden. Alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bilden demnach die **Betriebsbelegschaft**. Erreichen jedoch sowohl die Arbeiter als auch die Angestellten eines Betriebes die Mindestanzahl von fünf dauernd beschäftigten Personen, dann bilden die beiden Gruppen der Arbeiter und der Angestellten ergänzend zur Betriebsbelegschaft jeweils eine **Gruppenbelegschaft**. Verfügt ein Unternehmen über mehrere Betriebe, dann stellt die Gesamtheit der im Unternehmen beschäftigten Arbeiter und Angestellten die **Unternehmensbelegschaft** dar. In einem Konzern⁷⁾ bildet die Gesamtheit aller im Konzernbereich beschäftigten Arbeitnehmer die **Konzernbelegschaft**. Andere Gruppierungen von Arbeitnehmern, wie etwa Arbeitnehmer einer bestimmten Betriebsabteilung oder mit einer bestimmten Art von Tätigkeit, anerkennt der Gesetzgeber auch dann nicht als Belegschaften, wenn dies ihrem Wunsch entspricht. Solche Gruppierungen sind nicht rechtsfähig, verfügen über keine eigenen Organe und bilden nur einen unselbständigen Teil einer anerkannten Belegschaft.

Jede Belegschaft wird durch einen **Betriebsrat** als ihr Organ vertreten. Er repräsentiert die von ihm zu vertretende Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Organ der Betriebsbelegschaft ist der für Arbeiter und Angestellte zuständige **gemeinsame Betriebsrat**. Die Gruppenbelegschaft wird durch den **Gruppenbetriebsrat** repräsentiert. Bestehen im Betrieb sowohl Betriebsräte der Arbeiter als auch der Angestellten, dann bilden diese gemeinsam den **Betriebsausschuss**, der zum Aushandeln gemeinsamer Betriebsvereinbarungen

⁶⁾ Eine Ausnahme besteht dann, wenn in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben ein Betrieb weniger als diese Mindestzahl beschäftigt. In diesem Ausnahmefall sind die Arbeitnehmer dieses Betriebes jenem Betrieb zurechnen, mit dem die engste Berührung besteht.

⁷⁾ Im Sinne der § 15 AktG oder § 115 GmbH-G.

für beide Gruppen zuständig ist.⁸⁾ Hat nur eine Gruppe einen Betriebsrat gewählt, dann beschränkt sich dessen Zuständigkeit auf die Mitglieder dieser Gruppe. In den Bereich der anderen Gruppe kann er nicht eingreifen. In diesem Fall kann auch kein Betriebsausschuss gebildet werden. Organ der Unternehmensbelegschaft ist der **Zentralbetriebsrat**. Der Gesetzgeber hat auf der Ebene des Unternehmens – anders als auf Betriebsebene – auf die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten verzichtet. Daher kann sich je nach der Zusammensetzung der Unternehmensbelegschaft die eine oder die andere Gruppe vom Zentralbetriebsrat als nicht ausreichend vertreten fühlen. Empfindet dies eine Gruppe als unzumutbar, kann sie, wenn das Unternehmen nur aus einem Betrieb besteht, die Wahl eines Zentralbetriebsrats durch ihre bloße Nichtteilnahme verhindern. Ein Zentralbetriebsrat kann aber auch dann nicht gewählt werden, wenn es im Unternehmen zwar mehrere Betriebe gibt, aber nur einer von ihnen einen Betriebsrat hat. Verfügen allerdings mehrere Betriebe des Unternehmens über einen Betriebsrat, kann durch die Absenz eines oder mehrerer Betriebsräte bei der Zentralbetriebsratswahl die Bildung eines Zentralbetriebsrats nicht verhindert werden.⁹⁾ Organ der Konzernbelegschaft ist die **Konzernvertretung**. Sie ist allerdings zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen nur im Hinblick auf konzerneigene Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie von Sozialplänen bei Betriebsänderungen berechtigt, die mehr als ein Konzernunternehmen betreffen.¹⁰⁾

Die **Aufgabenverteilung** zwischen den verschiedenen im Unternehmen bestehenden Betriebsräten erfolgt nach dem **Subsidiaritätsprinzip**. In erster Linie ist jener Betriebsrat zuständig, der den von ihm zu vertretenden Arbeitnehmern am nächsten steht. Daher ist der Abschluss von Betriebsvereinbarungen grundsätzlich dem Gruppenbetriebsrat bzw, wenn es keine Gruppenbetriebsräte gibt, dem gemeinsamen Betriebsrat vorbehalten. Soll eine für den gesamten Betrieb geltende Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, dann ist dafür in Betrieben mit Gruppenbetriebsräten der Betriebsausschuss zuständig. Der Zentralbetriebsrat kann Betriebsvereinbarungen lediglich über einige wenige Angelegenheiten abschließen, nämlich einerseits über die Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse¹¹⁾ und andererseits, wenn dadurch nicht nur die Interessen der Belegschaft eines Betriebes betroffen werden, über die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von Schulungs- und Bildungseinrichtungen¹²⁾ sowie über einen Sozialplan.¹³⁾ In der Literatur wird mit guten Gründen die Auffassung vertreten, dass diese dem Zentralbetriebsrat vom Gesetz zugewiesenen Mitwirkungsrechte von keinem anderen Betriebsrat ausgeübt werden können und daher zur Gänze auch dann entfallen, wenn zwar

⁸⁾ § 113 Abs 2 Z 4 ArbVG.

⁹⁾ OGH 14. 2. 1990, 9 ObA 370/89.

¹⁰⁾ § 113 Abs 5 Z 2 lit d und Z 3 lit b.

¹¹⁾ § 113 Abs 4 Z 6 ArbVG.

¹²⁾ § 94 Abs 7 ArbVG.

¹³⁾ § 113 Abs 4 Z 2 lit g ArbVG.

die Voraussetzungen für die Wahl eines Zentralbetriebsrats vorliegen, ein solcher aber nicht gebildet wurde.¹⁴⁾ Der OGH hat sich zu dieser Frage jedoch noch nicht geäußert. Über Angelegenheiten, die in den Zuständigkeitsbereich anderer Betriebsräte fallen und für mehr als einen Betrieb von Bedeutung sind, kann der Zentralbetriebsrat nur dann eine Betriebsvereinbarung abschließen, wenn der jeweils zuständige Betriebsrat den Beschluss gefasst hat, ihm die Befugnis zum Abschluss bestimmter (Arten von) Betriebsvereinbarungen zu übertragen, den Arbeitgeber davon informiert hat und der Zentralbetriebsrat damit einverstanden ist.¹⁵⁾ Damit hat der Gesetzgeber die Möglichkeit unternehmensübergreifender Betriebsvereinbarungen entgegen den praktischen Bedürfnissen weitestgehend eingeschränkt. Das hat dazu geführt, dass in der Praxis dann, wenn den Beteiligten einheitliche Regelungen für das gesamte Unternehmen erforderlich oder sinnvoll erscheinen, Vereinbarungen mit dem Zentralbetriebsrat auch dann abgeschlossen werden, wenn es zu keiner Aufgabenübertragung gekommen ist. Diese Vereinbarungen können jedoch nur als freie Betriebsvereinbarungen Wirkung erlangen.

In Unternehmen, die unter die **Europäische Betriebsverfassung** fallen,¹⁶⁾ können zwar ebenfalls Organe gebildet werden, doch besitzen sie keine Kompetenz zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung. Die Bedeutung dieser Organe liegt auf den Gebieten der Information, des Meinungsaustausches und der Intervention. Auf sie wird daher nicht weiter eingegangen.

B. Persönlicher Geltungsbereich

Den personellen Geltungsbereich der normativen Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung können die Parteien selbst bestimmen, dürfen dabei jedoch den Bereich der vom jeweiligen Betriebsrat repräsentierten Belegschaft nicht überschreiten. Wie bei allen generellen Normen darf jedoch auch bei Betriebsvereinbarungen der Geltungsbereich nicht nur auf einzelne Arbeitnehmer oder Einzelfälle eingeschränkt werden.¹⁷⁾ Der Arbeitgeber kann aber etwa mit dem Arbeiterbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen, wie etwa die Arbeiter einer bestimmten Betriebsabteilung, abschließen.

Mittels einer Betriebsvereinbarung können Regelungen nur für die Arbeitsverhältnisse von **Arbeitnehmern im Sinne des Betriebsverfassungs-**

¹⁴⁾ Vgl *Kallab* in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht² (2011) § 113 ArbVG Rz 13 mwN.

¹⁵⁾ § 114 ArbVG. Die Übertragung kann jederzeit widerrufen werden; die Einschränkung in § 52 Abs 3 Satz BRGO hat der VfGH (30. 6. 2012, V 72/11) aufgehoben.

¹⁶⁾ Vgl §§ 171 ff ArbVG.

¹⁷⁾ OGH 18. 5. 1999, 8 ObA 197/98y.