

**Haben Betriebsräte für die Teilnahme an einer Betriebsräteversammlung  
(am 10.10.2012 in Amstetten) Anspruch auf Freistellung unter Entgeltfortzahlung? -  
Fragebeantwortung und Stellungnahme der BSI zu § 32 BR-GO**

Aus Anlass der Betriebsräteversammlung, die im Zusammenhang mit den laufenden KV-Verhandlungen des FV FMMI durch die Gewerkschaften PRO-GE bzw. GPA-DJP am 10.10.2012 (in Amstetten) veranstaltet wurde, ist die Frage aufgetaucht, inwieweit den teilnehmenden Betriebsräten Anspruch auf Entgeltfortzahlung (EFZ) zusteht.

Der BSI wurde bekannt, dass einzelne Vertreter der Gewerkschaften schriftlich gegenüber anfragenden Betriebsräten die Auskunft erteilt haben, dass aus Sicht der Gewerkschaft ein EFZ zustünde.

Demgegenüber vertritt die BSI nach wie vor den Rechtsstandpunkt, dass ein EFZ der teilnehmenden Betriebsräte grundsätzlich nicht gegeben ist, auch nicht im Hinblick auf die (Neufassung des) § 32 BR-GO.

Die nachfolgend wiedergegebene Rechtsansicht der BSI möge als Argumentarium bei entsprechenden Diskussionen dienen; selbstverständlich steht es den Mitgliedsunternehmen frei, aus pragmatischen Erwägungen trotzdem den EFZ-Anspruch -ohne Präjudiz für künftige Fälle- im Einzelfall zuzugestehen.

Die BSI muss darauf hinweisen, dass mangels entsprechender Literatur bzw. Judikatur eine endgültige Beurteilung durch ein allenfalls angerufenes Gericht noch ausständig ist.

Nachstehend legt die BSI ihre Rechtsansicht wie folgt dar:

1. Der OGH hat sie in seiner Entscheidung vom 20.4.1994, 9 ObA 19/94 (= Arb. 11.176) in einem völlig gleichgelagerten Anlassfall (Teilnahme eines Betriebsrates an einer Betriebsrätekonferenz im Anschluss an unterbrochene KV-Verhandlungen im Bereich der Holzverarbeitenden Industrie, Themenbereich Erhöhung der IST- und Mindestlöhne sowie eine neue flexible Arbeitszeitregelung) den EFZ-Anspruch der Betriebsräte deshalb verneint, da die gegenständliche Betriebsrätekonferenz „nicht unmittelbar der Erörterung betriebsbezogener Angelegenheiten diene“. Der OGH hat ausgesprochen, dass es „nicht zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates gehört, die Interessenvertretung vor Abschluss von Kollektivverträgen zu beraten, auch wenn der KV (naturgemäß) Auswirkungen auf den betreffenden Betrieb hat.“

Der OGH ist somit von einem Verständnis des gesetzlichen Aufgabenbereiches des Betriebsrates ausgegangen, wonach es primär Aufgabe des Betriebsrates ist, im Sinne des § 39 Abs. 1 ArbVG einen Interessenausgleich zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes herzustellen. Es muss sich daher bei der Tätigkeit des Betriebsrates sowohl um unmittelbar betriebsbezogene Angelegenheiten handeln, die außerdem den Interessenausgleich zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes als Ziel haben.

2. Die seit 1.5.2012 völlig neu geschaffene Bestimmung des § 32 BR-GO geht davon aus, dass eine Entgeltfortzahlungsberechtigung der Betriebsräte gemäß § 116 ArbVG dann zusteht, wenn „unmittelbar betroffene Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes“ gewahrt werden sollen. Die Formulierung bzw. der Hinweis auf die

„betroffenen Interessen der Arbeitnehmerschaft“ ist ein weiterer Begriff als die unter Pkt. 1 im Urteil des OGH erwähnten „betriebsbezogenen Angelegenheiten“, sodass unter unmittelbar betroffenen Interessen der Arbeitnehmerschaft im Sinn des § 32 BR-GO möglicherweise auch die Auswirkung der Änderung des KVs auf die Dienstverhältnisse und damit die Teilnahme an Betriebsräteversammlungen (zwecks Beratung der Gewerkschaft), subsumiert werden könnte.

Es erscheint daher auf dem ersten Blick nicht gänzlich ausgeschlossen, wenn die Gewerkschaft behauptet, dass die laufenden KV-Verhandlungen die „unmittelbar betroffene Interessen der Arbeitnehmerschaft“ tangieren, sodass eine Teilnahme der Betriebsräte an einer derartigen Betriebsräteversammlung eine EFZ des Arbeitgebers auslöst.

3. Es ist jedoch zu empfehlen, dieser Argumentation der Gewerkschaft wie folgt entgegenzutreten:

- die BR-GO ist eine bloße Ausführungsbestimmung der einschlägigen gesetzlichen Normen des ArbVG und darf demgemäß nicht über deren Wertungen hinausgehen. Wertung des ArbVG -siehe § 39 ArbVG- ist die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes. Im Rahmen dieses Grundverständnisses hat sich daher die Auslegung der Bestimmung des § 32 BR-GO zu halten und darf demgemäß nicht extensiv interpretiert werden. Dies ist an nachstehendem -Extrembeispiel- zu verdeutlichen: Die Forderung der Gewerkschaft beispielsweise nach einer Verdoppelung der Löhne würde zweifellos nicht dem Grundgedanken der Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes dienen. Nicht einmal (mittelfristig gesehen) zum Wohl der Arbeitnehmer, da durch eine derartige Forderung die Existenz des Betriebes und damit die Arbeitsplätze gefährdet wären. In derartigen Fällen kann ein Entgeltfortzahlungsanspruch zweifellos nicht auf § 116 ArbVG in Verbindung mit § 39 ArbVG gestützt werden, sodass § 32 BR-GO einschränkend zu interpretieren ist. „Unmittelbar betroffene Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes“ im Sinne des § 32 BR-GO müssen daher gesetzeskonform und daher einschränkend im Sinne der Grundwertungen des ArbVG und damit nach wie vor i.S. der Rechtsprechung des OGH -d.h. nur soweit dadurch unmittelbar betriebsbezogene Angelegenheiten geregelt werden können- gedanklich reduziert werden.
- Des weiteren ist der Argumentation der Gewerkschaft mit dem Argument entgegenzutreten, dass der EFZ-Anspruch gemäß § 32 BR-GO ausschließlich bei „unmittelbar“ betroffenen Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes gegeben ist. Eine „unmittelbare“ Betroffenheit wird beispielsweise bei der Verhandlung von Sozialplänen, Änderungen eines Lohnsystems etc. (die außerhalb des Betriebes am Sitz der Gewerkschaft erfolgen) gegeben sein. Neben solchen „unmittelbaren“ Betroffenheiten muss es folglich bloß „mittelbare“ Betroffenheiten geben, worunter u.E. eben beispielsweise KV-Verhandlungen zu verstehen sind.
- Weiters ist darauf hinzuweisen, dass eine Teilnahme an einer Betriebsräteversammlung auch nicht zu den Überwachungsrechten des Betriebsrates gemäß § 89 bzw. zu den Interventionsrechten gemäß § 90 ArbVG gehört: In § 89 Zif. 2 ArbVG ist der Betriebsrat ausschließlich dazu berufen, die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge zu überwachen. Hätte es der Gesetzgeber wollen, dass nicht nur die Einhaltung, sondern auch die Abänderung bestehender Kollektivverträge (im Zuge der KV-Verhandlungen) Gegenstand eines derartigen Überwachungsrechtes sein sollte, hätte dies im Gesetz seinen Niederschlag finden müssen. Die Überwachungsbefugnisse in § 89 ArbVG sind zwar bloß demonstrativ (siehe

die Formulierung „insbesondere“) doch müssen sich ähnliche Überwachungsrechte, die nicht unmittelbar dem Wortlaut des Gesetzes zu entnehmen sind, von der Wertung her gesehen, gleichwertig sein. Gerade der dezidierte Hinweis in Zif. 2, dass der Betriebsrat sich (bloß) um die Einhaltung geltender (und somit bestehender) Kollektivverträge bzw. der Einhaltung dieser Normen zu kümmern habe, zeigt, dass der Gesetzgeber in dieser Bestimmung nur die Überwachung existenter Normen und nicht erst zu verhandelnder Normen als betriebsrätliche Aufgabe festlegen wollte.

Im Rahmen der Interventionsbestimmung des § 90 ArbVG geht es in Abs. 1 Zif. 1 ausschließlich um die Beantragung von Maßnahmen (gegenüber dem Arbeitgeber) zur Einhaltung und Durchführung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften. Auch hier wird eine Teilnahme des Betriebsrates an Betriebsrätekonferenz im Vorfeld eines KV-Abschlusses (bzw. an einer Betriebsrätekonferenz zwecks Beratung der Interessenvertretung) nicht festgelegt.

- Letztendlich ist der Gewerkschaftsmeinung entgegenzuhalten, dass aus Sicht der BSI die vorliegende Formulierung des § 32 BR-GO gesetzeswidrig sein dürfte, dies aus nachstehenden Erwägungen:  
Der Verfassungsgerichtshof hat mit Entscheidung vom 30.6.2012, Geschäftszahl V 72/11 die Bestimmung des 5. Satzes des § 53 Abs. 2 der BR-GO 1974 als gesetzeswidrig aufgehoben. Diese Bestimmung regelte, dass die aufgrund des § 114 ArbVG mögliche Kompetenzübertragung in einzelnen konkreten Fällen auf den Zentralbetriebsrat nur aus „wichtigen Gründen“ widerrufen hätte werden können. Diese Einschränkung der Widerrufsmöglichkeit der Kompetenzübertragung auf wichtige Gründe wurde vom VfGH dahingehend beurteilt, dass es sich hierbei um eine -vom Gesetz nicht gedeckte- Neuschöpfung des Verordnungsgebers handle. Diese Bestimmung wurde daher als gesetzeswidrig aufgehoben.

Analoge Überlegungen gelten für den vorliegenden Fall der Formulierung des § 32 BR-GO, wo -über das Gesetz hinausgehend- auf die Teilnahme des Betriebsrates an Veranstaltungen der freiwilligen Interessenvertretung zur Wahrung der „unmittelbar betroffenen Interessen der Arbeitnehmerschaft“ abgestellt ist.

Wie bereits weiter oben erwähnt, ist dies eine Ausweitung der Befugnisse des Betriebsrates (es wird nicht bloß auf die Erörterung unmittelbar betriebsbezogener Angelegenheiten abgestellt, wie es der Absicht des Gesetzgebers des ArbVG zugrunde liegt), sodass es sich hierbei um eine gesetzlich nicht gedeckte Ausweitung betriebsrätlicher Aktivitäten, über das ArbVG hinausgehend, handelt.

Sollte daher die seitens der Gewerkschaft geäußerte Rechtsansicht, wonach die Teilnahme an Betriebsrätekonferenzen durch § 32 BR-GO gedeckt sei, geteilt werden, wäre dem entgegenzuhalten, dass die „ausufernde“ Bestimmung des § 32 BR-GO dem Betriebsrat Kompetenzen einräumt, die nicht durch das ArbVG gedeckt sind, sodass diesbezüglich eine Gesetzeswidrigkeit der gegenständlichen Verordnungsbestimmung vorliegt.