

1. Einführung

1.1. Abstracts

1.1.1. Abstract (Deutsch)

Die Arbeit „*Der internationale Betrieb*“ beschreibt das kollisionsrechtliche Verweisungsschicksal der Normen der österreichischen Betriebsverfassung. Das Ziel des Werks besteht darin, eine Kollisionsregel für die österreichische Betriebsverfassung in Worte zu fassen, durch die Rechtsanwender die zuständige Rechtsordnung für einen betriebsverfassungsrechtlich relevanten Sachverhalt ermitteln können.

Im Zentrum der Untersuchung steht dabei das grenzüberschreitend tätige Personengeflecht der Arbeitnehmer und ihres Beschäftigers, das durch die Normen der Betriebsverfassung in geordnete Bahnen gelenkt wird. Dazu werden zunächst das Fundament der österreichischen Arbeitnehmervertretung im Betrieb und im Unternehmen sowie der internationale Anwendungswille der österreichischen Betriebsverfassungsbestimmungen untersucht. Daneben werden der unionsrechtliche Rahmen und dessen Einfluss auf dieses Rechtsgebiet erforscht, um zuletzt eine Kollisionsnorm zu beschreiben.

Dazu ist nach der Darstellung des privatrechtlichen Anknüpfungsgegenstands im Bereich der Betriebsverfassung ein repräsentativer Anknüpfungspunkt für die Betriebsverfassungsbeziehungen herauszugreifen, der im Rahmen der Verweisung eine Zuordnung nach dogmatischen und praxisnahen Gesichtspunkten erlaubt. Die in der Arbeit behandelte Forschungsfrage lautet:

An welche Rechtsordnung und wie werden grenzübergreifende Sachverhalte, die das Regelungsgebiet der österreichischen Betriebsverfassung betreffen (können), verwiesen?

1.1.2. Abstract (Englisch)

The dissertation “*Der internationale Betrieb*” (The international Establishment) discusses the conflict-of-law position in relation to referrals of the provisions of an Austrian works constitution (*Betriebsverfassung*) to a particular legal system. This work’s aspiration is to articulate a conflict-of-law rule for the Austrian works constitution on the basis of which the applicable legal system can be chosen. At the centre of the discussion is the relationship between the cross-border network of employees and their employer, which is governed by the provisions of the works constitution. At first, the foundation of Austrian employees’ representation in establishments and undertakings as well as the common practice of the international application of the provisions of the works constitution are examined.

In addition, the legal framework of the European Union and its influence on this area of law are investigated in order to establish a conflict-of-law rule.

Via the principle of deduction, an international connecting object is described that is based on the private-law sphere of the works constitution. Subsequently, a characteristic connecting point for that connecting object of the works constitution is identified for the international referral to a particular legal system. The underlying goal is to enable an allocation according to international law dogma as well as practical aspects. This leads to the following research questions:

To which legal system and via which rule is the jurisdiction over cross-border issues referred to that affect the object of connection or regulatory area of the Austrian works constitution? Subsequently, according to which linking method and methodology is the referral done?

1.2. Forschungsgang und -frage

Das Phänomen grenzüberschreitend agierender Unternehmen¹ oder Unternehmensnetzwerke² ist keineswegs neu. Trotzdem wird kaum ein Rechtsgebiet noch immer dogmatisch so kontrovers behandelt wie die Zuordnungsfrage der kollektiven Arbeitsbeziehungen innerhalb einer grenzübergreifenden Arbeitsorganisation zu einer (einzigen) Rechtsordnung.³

Dieser Befund trifft auf Österreich ebenso wie auf Deutschland zu, wenngleich das themenspezifische Meinungsspektrum in Österreich weit weniger elaboriert ist als in Deutschland.

1.2.1. Praktische Anwendungsfälle

Zur Illustration des Problembereichs der grenzüberschreitenden Betriebsverfassung sollen zwei Sachverhaltskonstellationen⁴ mit anschließenden Fragen der Untersuchung vorangestellt werden, die am Ende der Arbeit in Kap 10. aufgelöst werden:

1 Vgl den Sachverhalt in EuGH 15.3.2001, Rs C-165/98, *Mazzoleni*, Rz 8 ff.

2 *Griese/Sieber*, Virtualität als Kernkompetenz in Unternehmensnetzwerken, in *Albach/Specht/Wildemann* (Hrsg), *Virtuelle Unternehmen* (2000) 75; *Winand* (Hrsg), *Unternehmensnetzwerke und virtuelle Organisationen* (1998); zum Betriebsbegriff bei Matrixorganisationen *C. Schubert*, *Betriebliche Mitbestimmung in Unternehmen und Konzernen mit Matrixorganisation* (2017) 31 ff.

3 Auf sogenannte „virtualisierte“ Unternehmensnetzwerke wird in der Arbeit als Unterfall gesondert eingegangen. Bei solchen Unternehmensnetzwerken ist zum einem die Lokalisierung des Verfügungsberechtigten, der über die Beschäftigten bestimmt, schwierig, zum anderen ist die Lokalisierung der Beschäftigten und deren Schwerpunktbildung nicht einfach. Vgl Kap 9.4.4.3.

4 Siehe zu weiteren Konstellationen auch *Fischer*, *Der internationale Betrieb – Prüf- oder Stolperstein für das Territorialitätsprinzip?* RdA 2002, 160 (161).

Beispiel 1

Ein Unternehmen mit Sitz in Österreich, die Austria GmbH, beschäftigt 30 Arbeitnehmer. Davon sind 20 Arbeitnehmer in Österreich, fünf Arbeitnehmer in Deutschland und fünf Arbeitnehmer in Italien gewöhnlich beschäftigt. Konkret arbeiten 15 Arbeitnehmer in der Zentrale in Österreich, während sonst jeweils fünf Arbeitnehmer in den auf die drei Länder Österreich, Italien und Deutschland verteilten Filialen arbeiten. Die Arbeitnehmer wollen ein Vertretungsgremium errichten.

- Nach welcher Rechtsordnung richtet sich die Zuständigkeit für die Regelung des Vertretungsgremiums bzw der Betriebsverfassung?
- Welche Unternehmensmitarbeiter nehmen an der Mitbestimmung im Aufsichtsrat des österreichischen Unternehmens teil (§ 110 ArbVG)?
- Inwieweit sind die durch einen österreichischen Kollektivvertrag an die Betriebsparteien delegierten Betriebsvereinbarungen für die Arbeitnehmer eines Betriebs maßgebend, die nicht dem Anwendungsbereich des Kollektivvertrags unterliegen (zB Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort im Ausland, soweit sie der Kollektivvertrag ausnimmt)?
- Kann eine fremde Rechtsordnung Einfluss auf das österreichische Betriebsverfassungsstatut ausüben, indem es durch Gesetz Öffnungsklauseln (zB in Kollektivverträgen) für eine Betriebsvereinbarung zulässt?

Beispiel 2

Die DE-GmbH mit Sitz in Deutschland und deutschem Statut beschäftigt 20 Arbeitnehmer in Österreich, zehn in der Schweiz und fünf in Italien, die allesamt über moderne Kommunikationstechnologien eng verflochten zusammenarbeiten und in den jeweiligen Ländern ihre Tätigkeit in einem Shared Office verrichten. Gemeinsam entwickeln die Arbeitnehmer der DE-GmbH eine Einkaufssoftware für Online-Warenhäuser. Die Steuerung der 35 Arbeitnehmer erfolgt aus Deutschland durch den dort allein ansässigen Gesellschaftergeschäftsführer der DE-GmbH.

- Welche Rechtsordnung regelt die betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitsbeziehungen der DE-GmbH?
- Ist es möglich, dass die fünf Arbeitnehmer der DE-GmbH in der Schweiz einen eigenen Betriebsrat wählen?
- Wie ist zu verfahren, wenn (unselbständige) Betriebsteile im Ausland den Arbeitnehmerrepräsentationsmechanismen jener Staaten, in welchen Arbeitnehmer der DE-GmbH tätig sind, entgegen deren nach dem IPRG bestimmten Betriebsverfassungsstatut (zB österreichisches) einem anderen Betriebsverfassungsstatut (zB Schweizer) unterworfen werden?
- Macht es einen Unterschied, wenn die DE-GmbH über mehrere Betriebe verfügt?

Im Bereich der Mitbestimmung, der Mitwirkung und der Repräsentation der Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens wird die Beziehung zwischen den Arbeitnehmern und ihrem Gegenüber, dem Beschäftigten, verschieden unterteilt. Unterschieden wird einerseits (i) die Mitbestimmung in gesellschaftsrechtlichen Organen, also dem Willensbildungsorgan eines Unternehmers sowie andererseits (ii) die Mitwirkung der Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmer. Wo in diesem Zusammenhang die Grenze zwischen Individualarbeits-, Betriebsverfas-

sungs- und Gesellschaftsrecht verläuft, wird in der Lehre⁵ unterschiedlich festgemacht.

Den Fokus der nachfolgenden Untersuchung bildet die sogenannte „betriebliche“ Ebene der Arbeitnehmerrepräsentation. Diese handelt nicht von der Teilhabe im gesellschaftsrechtlichen Leitungsgremium einer juristischen Person (Mitbestimmung), sondern von der Mitwirkung gegenüber dem Betriebsinhaber. Das Zusammenspiel aus Gesellschaftsrecht und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer eines Betriebs wird jedoch, soweit es für die Beziehung zum Betrieb erheblich ist, in die Untersuchung eingeschlossen.

1.2.2. Einbindung internationaler Beispiele

Als Stütze bei der Aufarbeitung der österreichischen betriebsverfassungsrechtlichen Dogmatik wird während der Erarbeitung des Kollisionsrechts in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen vor allem der Meinungsstand der deutschen Rechtsordnung einbezogen. Das dient an manchen Stellen der Kontrastierung sowie andererseits der Beurteilung von Parallelläufen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass nicht nur in Bezug auf die ähnliche, nicht aber gleiche Rechtslage im Bereich der Betriebsverfassung in Deutschland weitaus mehr Literatur und Judikatur als für das österreichische Pendant existiert. Von daher kann die über weite Teile ähnlich konzipierte deutsche Betriebsverfassung als Ausgangspunkt für die Entwicklung eines österreichischen Standpunkts im Bereich des Kollisionsrechts dienen.⁶

Wenn daher in weiterer Folge ein Konzept aus dem deutschen Rechtskreis ohne expliziten Hinweis, dass dieses nur für Deutschland gelte, im Rahmen dieser Arbeit übernommen wird, ist dieser Gedanke auf das österreichische Rechtssystem übertragbar. Insoweit dies eben gerade nicht der Fall sein sollte oder – mehr noch – entscheidende Unterschiede bestehen, werden diese explizit aufgezeigt und dargestellt.⁷ Aufgrund des umfangreichen Themenkreises müssen im Rahmen dieser Bearbeitung notwendige Schwerpunktsetzungen durch den Leser entschuldigt werden.

1.2.3. Ziel der Untersuchung

Das Ziel der Untersuchung besteht darin, eine Kollisionsregel für die österreichischen materiellen Normen der Betriebsverfassung zu erarbeiten und zu beschrei-

5 Rechtsvergleichend zum kollektiven Arbeitsrecht siehe *Rebhahn*, Das Kollektive Arbeitsrecht im Rechtsvergleich, NZA 2001, 763 (770 ff). Siehe zur Mitbestimmung im Leitungsgremium *Rebhahn*, Unternehmensmitbestimmung in Deutschland – ein Sonderweg im Rechtsvergleich, in *Rieble* (Hrsg), Zukunft der Unternehmensmitbestimmung (2004) 42 (42 ff); *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht. Deutsches und europäisches Arbeitskollisionsrecht (2013) § 17 Rz 63 ff; *Rein*, Mitbestimmungsfragen beim grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnis im Konzern. Das internationale Betriebsverfassungsrecht und der Betrieb im formellen sowie im materiellen Sinne (2012) 217 ff, sowie *Rehberg*, Endlich Schluss mit dem arbeitsrechtlichen Territorialitätsprinzip, EuZA 2015, 369.

6 *Ludvik*, Art 45 AEUV bedingt keine Ausdehnung der AN-Mitbestimmung im Aufsichtsrat auf AN ausländischer Betriebe, DRdA 2018, 112 (115).

7 Siehe etwa Kap 6.2.

ben. Dieses Ziel ergibt sich aus folgendem Sachverhalt, der rechtsdogmatisch bisher unzureichend gelöst ist:

Erstreckt sich ein Sachverhalt, der potenziell von den österreichischen Betriebsverfassungsregeln erfasst sein könnte, über mehrere Staatsgrenzen,⁸ ist vor Anwendung des Rechts einer nationalen Rechtsordnung zu ergründen, nach welchen Regeln sich die Anwendungsentscheidung für diese nationale Rechtsordnung zu richten hat – welches Betriebsverfassungsrecht kommt zur Anwendung (zB fremdes oder österreichisches Betriebsverfassungsrecht)?

Vor allem dann, wenn das (internationale) Verfahrensrecht ein österreichisches Gericht zur Entscheidung über das anzuwendende Betriebsverfassungsrecht beruft,⁹ müssen die österreichischen Gerichte amtswegig der Frage nachgehen, nach welcher Rechtsordnung ein Sachverhalt zu beurteilen ist.

Außer für die genuin unionsrechtlich determinierten, grenzüberschreitend agierenden Gesellschaften (Societas Europaea [SE] und Societas Cooperativa Europaea [SCE]) gibt das ArbVG (§§ 171 ff) keine Anwendungsanleitungen vor.

Die nationale Systematik im Bereich der Betriebsverfassung (II. Buch des ArbVG) stellt seit jeher (nur) die Frage nach dem Vorliegen eines Betriebs (§ 34 ArbVG) und den damit verbundenen Arbeitsverhältnissen (§ 36 ArbVG). Grenzüberschreitende Sachverhalte werden völlig ausgeblendet. Zu diesen zwei Anwendungsvorgaben tritt die Bestimmung des fachlichen Geltungsbereichs (§ 33 ArbVG), der gewisse Arbeitsorganisationen in der Form einer negativen Aufzählung vom Regelwerk des ArbVG ausnimmt. Internationale Sachverhalte werden aber auch an dieser Stelle im II. Buch des ArbVG nicht adressiert.¹⁰

Auch was unter dem Schlagwort „*Internationales Betriebsverfassungsrecht*“, also der Frage des internationalen Anwendungsbereichs des Rechts der Arbeitnehmerrepräsentation im Unternehmen, zu verstehen ist, gibt das ArbVG nicht preis. „*Internationales Betriebsverfassungsrecht*“ wird im Rahmen dieser Arbeit als Sammelbegriff für Kollisionsnormen, die das Rechtsfeld der Arbeitnehmerrepräsentation und -mitwirkung im weisungsabhängigen Beschäftigungsverhältnis betreffen, verstanden.

8 Vgl etwa den Sachverhalt bei *Ankersen*, Der österreichische Betriebsteil eines deutschen Betriebes im österreichischen und deutschen Betriebsverfassungsrecht, ZIAS 2001, 371 (371 f). Der Sachverhalt handelt von einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland, das den Arbeitsschwerpunkt in Deutschland unterhält, aber gleichzeitig dauerhaft Arbeitnehmer in Österreich beschäftigt.

9 *Kirschbaum*, Handbuch zum internationalen Betriebsverfassungsrecht (1994) 32 f. Mangels der Anwendbarkeit unionsrechtlicher Rechtsakte zum Verfahrensrecht kommt in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen regelmäßig nationales Verfahrensrecht zur Anwendung.

10 Man darf an dieser Stelle von § 113 Abs 5 ArbVG, der den Anwendungsbereich des II. Teils des ArbVG nicht vorgibt, absehen. Siehe Kap 5.3.1.1.

1. Einführung

Der „*Internationale Betrieb*“ ist jene Arbeitsorganisation, die grenzüberschreitende Elemente aufweist und/oder sich über die nationalen Staatsgrenzen erstreckt. Für dieses Gebilde stellen sich die Fragen des „*Internationalen Betriebsverfassungsrechts*“.

Für diesen Rechtsbereich sind die am (nationalen) Betriebskonstrukt festgemachten Rechte zu bestimmen, die in Fällen grenzüberschreitender Betriebsaktivitäten anzuwenden sind. Die in weiterer Folge zu behandelnde Forschungsfrage lautet daher:

An welche Rechtsordnung und wie werden grenzübergreifende Sachverhalte, die das Regelungsgebiet der österreichischen Betriebsverfassung betreffen (können), verwiesen?

2. Der Betrieb im internationalen Spannungsfeld der Rechtsordnungen

2.1. Geltungsbereich versus Anwendungsbereich

Die Erforschung des internationalen Anwendungsbereichs der österreichischen Betriebsverfassungsbestimmungen steht im Zentrum dieser Untersuchung. Dem geht notwendigerweise die Unterscheidung von Geltungsbereich und Anwendungsbereich von Rechtsnormen voraus, weil diesen Konzepten häufig verschiedene Bedeutungen zugemessen werden. Vermischt man diese Konzepte, verhindert dies eine dogmatische Abhandlung infolge eines sich ergebenden Zirkelschlusses.¹¹ Dieser besteht darin, dass mit der Herleitung des Konzepts des Geltungsbereichs der Anwendungsbereich gleichgesetzt wird, woraus wiederum das (jedoch unterschiedliche) Konzept des Geltungsbereichs gestützt werden soll. Zwischen diesen beiden Rechtsbegriffen ist allerdings zu unterscheiden:

Der Unterschied besteht darin, dass der Anwendungsbereich die Reichweite einer Norm und deren Rechtswirkungen in Bezug auf einen Lebenssachverhalt bestimmt, während der Geltungsbereich nachzeichnet, inwieweit ein Souverän überhaupt dazu im Stande ist, eine Regelung unter Bezugnahme auf die Staatsgewalt im jeweiligen Staatsgebiet für verbindlich zu erklären.

Während der Geltungsbereich nach hier vertretener Auffassung mit dem jeweiligen Staatsgebiet beschränkt ist, kann der Anwendungsbereich darüber hinaus beliebig ausgedehnt werden. Wo sich dieser Sachverhalt zuträgt, ist unerheblich. Der Anwendungsbereich gibt den Willen wieder, Konsequenzen für besonders gelagerte Rechtsfragen in Bezug auf einen Sachverhalt herbeiführen zu wollen. Für eine solche Regelung wird im Rahmen des internationalen Rechts eine (mehr oder weniger enge) Beziehung zur Rechtsordnung, die den Sachverhalt regeln möchte, gefordert. An diesem Punkt setzt das Anknüpfungsmoment ein, das als Charakteristikum und Ausdruck der engen Verbindung einer Rechtsfrage einen Sachverhalt mit einem bestimmten Staat und dessen Rechtsordnung verknüpft.¹² Diese Verknüpfung nimmt primär auf den Anwendungsbereich einer Norm, weniger auf den Geltungsbereich Bezug.

Inwiefern eine Rechtsordnung die Rechtsverfolgung und -durchsetzung im Ausland vornehmen kann, wird durch die internationale Vollstreckbarkeit eines Rechts bestimmt. Die Reichweite der Vollstreckbarkeit deckt sich im Regelfall räumlich mit dem durch die Staatsgewalt beherrschten Geltungsbereich, muss

11 So auch *Lerche*, Der Europäische Betriebsrat und der deutsche Wirtschaftsausschuß. Eine vergleichende Analyse der betrieblichen Mitwirkung der Arbeitnehmer vor dem Hintergrund der Globalisierung der Märkte (1997) 42.

12 *Kegel/Schurig*, Internationales Privatrecht. Ein Studienbuch⁹ (2004) 439.

dies aber nicht notwendigerweise tun. Gerade bei Vorhandensein von Vollstreckbarkeitsübereinkommen ist diese Regel aufgehoben.¹³

Neben der Vollstreckbarkeit im Ausland können auch lediglich Sachverhalte, die sich im Ausland zutragen, in den Anwendungsbereich aufgenommen und damit als Grundlage für Konsequenzen im Inland herangezogen werden. Dabei schadet es auch nicht, dass der die Regelungshoheit beanspruchende Staat die Wirkung nicht selbst, überall oder sofort mit zwingender Wirkung herbeiführen kann. Eine Rechtsvorschrift muss einem Rechtssubjekt gegenüber nicht stets unmittelbar sanktionierend ausgestaltet sein, damit diesem die Wirkungen zuteilkommen.¹⁴

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass zur Bestimmung der Reichweite der Normen der Betriebsverfassung die dogmatische Unterscheidung zwischen Geltungsbereich und Anwendungsbereich vorzunehmen ist.¹⁵ Der kollisionsrechtlichen Frage nach dem Geltungsbereich mit der Antwort, welche Betriebsverfassung auf dem Staatsgebiet Wirkung entfalten kann, folgt die konkrete Bestimmung der Reichweite der kollisionsrechtlich anzuwendenden Sachnormen jener Betriebsverfassung, die zur Anwendung gelangen soll.¹⁶ Diese Sachnormen müssen nicht notwendigerweise der eigenen Rechtsordnung des Forurgerichts (*lex fori*) angehören. Auch ein im Vergleich zu Österreich fremder Rechtsbestand, der in Österreich nicht unmittelbar gilt, kann im Geltungsbereich österreichischer Gesetze angewendet werden. Dazu ist allerdings ein österreichisches Gesetz als Medium notwendig, das im österreichischen Staatsgebiet in Geltung steht. Diese Rolle übernimmt das internationale Privatrecht (IPR), denn eine unmittelbare Anwendung fremden Rechts findet nach Maßgabe des Stufenbaus der österreichischen Rechtsordnung nicht statt.

2.2. Funktion des internationalen Privatrechts (IPR)

Das internationale Privatrecht übernimmt die Funktion als Brückenkopf zwischen dem Sachrechtsbestand der verschiedenen Rechtsordnungen. Zum IPR zählt neben dem vereinheitlichten Kollisionsrecht der Europäischen Union (EU)

13 Man denke hier an die Vereinbarung von bi-/multilateralen Staatsverträgen, die Anderweitiges zu lassen.

14 SA des GA *Saugmandsgaard Øe* 4.5.2017, Rs C-566/15, *Erzberger* Rz 90 ff.

15 Sofern man davon ausgeht, dass die Geltung nicht mehr als eine prinzipielle Frage der Rechtswirksamkeit ist, die jener der konkreten Anwendung vorausgeht, *Gamillscheg*, Zu einigen Fragen des internationalen Arbeitsrechts, AcP 1956, 49 (54 f). Zur Trennung siehe *Birk*, Auslandsbeziehungen und Betriebsverfassungsgesetz, in FS Schnorr von Carolsfeld (1973) 61 (61 und 67 f); *Christiansen*, Betriebszugehörigkeit. Die Zuordnung von Arbeitnehmern aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht (1998) 156; *Jaeger*, Der Auslandsbezug des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes auf ausländische Betriebe und auf die Ausstrahlungen inländischer Betriebe ins Ausland (1983) 33 f; *Walz*, Multinationale Unternehmen und internationaler Tarifvertrag. Eine arbeitskollisionsrechtliche Untersuchung (1981) 71 f.

16 Siehe zum Geltungs- und Anwendungsbereich *Schlüpers-Oehmen*, Betriebsverfassung bei Auslands-tätigkeit. Ein Beitrag zum internationalen Betriebsverfassungsrecht (1984) 17 ff, der die Entwicklung der verschiedenen Konzepte nachzeichnet.

vor allem auf nationaler Ebene im Privatrecht das Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht (IPRG).¹⁷

Einen entscheidenden Faktor bei der Auswahl der Anknüpfungsregeln im Rahmen des IPR nimmt die Sichtweise des zur Entscheidung eines Sachverhalts berufenen Forumgerichts ein (*lex fori*). Dieses Gericht setzt nämlich – häufig über das nationale Verfahrensrecht – die ersten Schritte in diesem Entscheidungsfindungsprozess. Als ein die Staatsgewalt repräsentierendes Entscheidungsorgan mit Hoheitsgewalt (*imperium*) bezieht sich das Gericht zunächst auf die im nationalen Territorium in Geltung befindlichen Normen, um die kollisionsrechtliche Frage der Reception fremden oder eigenen Rechts zu klären.

Hinsichtlich des weiteren Forschungsgangs wird die verfahrensrechtliche Zuständigkeit für den Bereich der Betriebsverfassung weitgehend ausgespart und von einem österreichischen Gerichtsstand ausgegangen.¹⁸ In grenzüberschreitenden Zusammenhängen ist daher das Kollisionsrecht zu bemühen, das für privatrechtliche Sachverhalte durch das vereinheitlichte Kollisionsrecht oder das nationale Verweisungsrecht (etwa IPRG) vorgezeichnet wird.

2.3. Arbeitsrechtliche Kollisionsnormen in Österreich

In Bezug auf das Individualarbeitsrecht besteht mit Art 8 Rom I-VO¹⁹ (zuvor Art 6 EVÜ²⁰) eine Verweisungsregel und Regelungszuständigkeit im Unionsrecht, die für Arbeitsverhältnisse das nationale Kollisionsrecht (zum Individualarbeitsrecht siehe § 44 IPRG²¹) mit Wirkung zum 1.12.1998 ablöste.

Während für das Individualarbeitsrecht mit § 44 IPRG im österreichischen Rechtsbestand bereits seit rund 40 Jahren eine Kollisionsnorm existierte, die die Rechtsordnung mit der stärksten Beziehung zum Arbeitsverhältnis zur Anwendung beruft, gilt das nicht für den Bereich des kollektiven Arbeitsrechts. Das multilaterale Beziehungsgeflecht der Betriebsverfassung verfolgt im Gegensatz zum Individualarbeitsrecht²² die mehrseitige Regelung von Arbeitsbeziehungen durch gesetzliche (und gewillkürte) Stellvertreter. Dieser funktionale Unterschied spiegelt sich in der Systematik des ArbVG wider, findet aber im IPRG keine explizite Regelung wie etwa das Individualarbeitsrecht.

17 Bundesgesetz vom 15. Juni 1978 über das internationale Privatrecht (IPR-Gesetz), BGBl 304/1978 idF BGBl I 72/2019.

18 Dies spielt im Bereich der Kündigungsanfechtung bei der nachfolgend aufgearbeiteten Judikatur eine entscheidende Rolle.

19 VO (EG) 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.6.2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I), ABl L 2008/177, 6.

20 Übereinkommen 80/934/EWG über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, das am 19. Juni 1980 in Rom zur Unterzeichnung aufgelegt wurde, BGBl III 166/1998.

21 IPR-Gesetz, BGBl 304/1978 idF vor BGBl I 119/1998.

22 Es handelt sich in der Regel nicht um mehrseitige Arbeitsbeziehungen.

2. Der Betrieb im internationalen Spannungsfeld der Rechtsordnungen

Der Arbeitnehmerbegriff im kollektiv(vertrags)rechtlichen ersten Teil des ArbVG hebt durch § 1 Abs 1 *leg cit* den Arbeitsvertrag als Angelpunkt und Einwirkungspforte des Kollektivvertrags heraus. Angesichts dessen vertritt etwa *Strasser*²³, dass das Arbeitsvertragsstatut über die Anwendbarkeit des österreichischen Kollektivvertragsrechts den Ausschlag gibt. Unter einem „Statut“ versteht man die auf eine Rechtsbeziehung „anzuwendende Privatrechtsordnung“²⁴ und gleichzeitig auch das Bündel der durch eine Verweisungsregel berufenen (Sach)Normen.

Da aus der Warte des österreichischen Betriebsverfassungsrechts die Beziehung zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmer nach dem Wortlaut des § 36 ArbVG nicht auf einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zwischen dem Betriebsinhaber und einem Beschäftigten (zB Leiharbeiter) beruhen muss,²⁵ sieht die betriebsverfassungsrechtlich relevante Arbeitsbeziehung anders aus als jene des Kollektivvertragsrechts, das auf das Arbeitsvertragsverhältnis abstellt. Ein Verweis auf das Arbeitsvertragsstatut erfasst das Konzept der Betriebsverfassung und deren eigenen Arbeitnehmerbegriff im II. Buch des ArbVG daher nur unzureichend. Das eigene und ebenfalls wenig erforschte Kollisionsrecht im Bereich des Kollektivvertrags wird – wie zuvor erwähnt – in dieser Abhandlung daher nicht näher untersucht.

Weder im vereinheitlichten Kollisionsrecht des Unionsrechts noch in den sachrechtlichen Regelungen des ArbVG besteht eine ausgewiesene Verweisungsregel für den Rechtsbereich der Betriebsverfassung.²⁶ Fraglich ist daher ob, eine Zuordnung nach allgemeinen Prinzipien des IPRG erfolgen kann. Das IPRG setzt allerdings voraus, dass die behandelte Rechtsfrage eine des Privatrechts, weil dieses nur Rechtsfragen „in privatrechtlicher Hinsicht“ (§ 1 Abs 1 IPRG) behandelt. Es besteht daher ein wesentlicher Teil dieser Arbeit darin, die nationalen Betriebsverfassungsbestimmungen in Hinblick auf deren privatrechtliche Einordnung und sich daraus ableitbare Eignung, durch das IPRG verwiesen werden zu können, zu untersuchen. Dieser Frage geht Kap 5. im Detail nach.

Dieser Untersuchung, die in Kap 5. stattfindet, lässt sich vorgreifend konstatieren, dass das Betriebsverfassungsrecht im Spiegel des IPRG Zuordnungs- und Untersuchungsbedarf aufweist, weil sich die Rechtsfragen des ArbVG zwischen den Gegenpolen des öffentlichen und des privaten Rechts zu bewegen scheinen; jedenfalls wird dies vielfach behauptet.²⁷ Die Suche nach der eindeutigen und „richtigen“ Zuordnung führte nicht nur im nationalen Recht, sondern auch im

23 *Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 1 Rz 3 (Stand 1.10.2002).

24 *Schwimann*, Neues Arbeitskollisionsrecht in Österreich, DRdA 1981, 281 (281).

25 *Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 36 Rz 4, 7 und 8 (Stand 1.6.2003); OGH 29.9.2020, 9 ObA 65/20d.

26 Zuletzt *Niksova*, Grenzüberschreitender Betriebsübergang. Arbeitsrechtliche Fragen bei grenzüberschreitenden Standortverlagerungen (2014) 242.

27 Dieser Rechtsbereich changiert nach der überwiegenden Meinung der Literatur zwischen öffentlichem und privatem Recht.