

Walter Gagawczuk

Die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht

1

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 1

Die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht

Walter Gagawczuk

Die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht

VOGB

AK

ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den AutorInnen und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der AutorInnen bzw des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Rechtsstand: Mai 2022

Stand: Februar 2024

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2024 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria


| | |
|--|----|
| Der Kollektivvertrag | 10 |
| Zweck des Kollektivvertrags | 10 |
| Geltungsbereich | 14 |
| Begriff und Inhalt | 14 |
| Verhältnis zu anderen Rechtsquellen | 15 |
| Kollektivvertragsfähigkeit | 16 |
| Kollektivvertragsangehörigkeit | 21 |
| Kollision von Kollektivverträgen | 25 |
| Rechtswirkungen | 26 |
| Hinterlegung und Kundmachung | 28 |
| Auflegung des Kollektivvertrags im Betrieb | 29 |
| Wirksamkeitsbeginn | 30 |
| Geltungsdauer | 31 |
| Kollektivvertrag und Betriebs(teil)übergang | 34 |
| Die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung | 36 |
| Grundsätzliches | 36 |
| Kundmachung und Veröffentlichung der Satzung | 38 |
| Der Mindestlohntarif | 40 |
| Rechtswirkungen des Mindestlohntarifs | 41 |
| Kundmachung und Veröffentlichung | 43 |
| Die Festsetzung des Lehrlingseinkommens | 44 |


Inhalt


| | |
|--|----|
| Die Betriebsvereinbarung | 46 |
| Grundsätzliches | 46 |
| Typen der Betriebsvereinbarung | 47 |
| Begriff und Form | 49 |
| Inhalt | 50 |
| Rechtswirkungen | 51 |
| Geltungsdauer | 52 |
| Übermittlung an Interessenvertretungen | 53 |
| Die Auswirkungen von Umstrukturierungen auf Betriebsvereinbarungen | 54 |
| Behörden und Verfahren | 56 |
| Fußnoten (Begriffserklärungen) | 58 |
| Zum Autor | 59 |

SKRIPTEN ÜBERSICHT



| SOZIALRECHT  | |
|---|---|
| SR-1 | Grundbegriffe des Sozialrechts |
| SR-2 | Sozialpolitik im internationalen Vergleich |
| SR-3 | Sozialversicherung – Beitragsrecht |
| SR-4 | Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil |
| SR-5 | Pensionsversicherung II: Leistungsrecht |
| SR-6 | Pensionsversicherung III: Pensionshöhe |
| SR-7 | Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil |
| SR-8 | Krankenversicherung II: Leistungsrecht |
| SR-9 | Unfallversicherung |
| SR-10 | Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil |
| SR-11 | Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht |
| SR-12 | Insolvenz-Entgeltssicherung |
| SR-13 | Finanzierung des Sozialstaates |
| SR-14 | Pflege und Betreuung |
| Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert. | |

| ARBEITSRECHT  | |
|--|---|
| AR-1 | Kollektive Rechtsgestaltung |
| AR-2A | Betriebliche Interessenvertretung |
| AR-2B | Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates |
| AR-2C | Rechtstellung des Betriebsrates |
| AR-3 | Arbeitsvertrag |
| AR-4 | Arbeitszeit |
| AR-5 | Urlaubsrecht |
| AR-6 | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall |
| AR-7 | Gleichbehandlung im Arbeitsrecht |
| AR-8A | ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz |
| AR-8B | ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz |
| AR-9 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| AR-10 | Arbeitskräfteüberlassung |
| AR-11 | Betriebsvereinbarung |
| AR-12 | Lohn(Gehalts)exekution |
| AR-13 | Berufsausbildung |
| AR-14 | Wichtiges aus dem Angestelltenrecht |
| AR-15 | Betriebspensionsrecht I |
| AR-16 | Betriebspensionsrecht II |
| AR-18 | Abfertigung neu |
| AR-19 | Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten |
| AR-21 | Atypische Beschäftigung |
| AR-22 | Die Behindertenvertrauenspersonen |

| GEWERKSCHAFTSKUNDE  | |
|--|---|
| GK-1 | Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung |
| GK-2 | Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945 |
| GK-3 | Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute |
| GK-4 | Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB |
| GK-5 | Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress |
| GK-7 | Die Kammern für Arbeiter und Angestellte |
| GK-8 | Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB |
| GK-9 | Geschichte der Kollektivverträge |

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten**

Die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht

Für die rechtliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses sind neben gesetzlichen Bestimmungen und vertraglichen Vereinbarungen zwischen den einzelnen Arbeitnehmer- und ArbeitgeberInnen auch Vorschriften maßgebend, an deren Zustandekommen – jedenfalls auf ArbeitnehmerInnenseite, meist aber auch auf ArbeitgeberInnenseite – eine Interessenorganisation, also eine kollektive Vertretungseinrichtung, beteiligt ist.

Die **Grundlage** für diese „kollektive“ Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht bietet das **Arbeitsverfassungsgesetz vom 14. Dezember 1973, BGBl. Nr. 22/1974**. Dieses Gesetz enthält in seinem I. Teil Bestimmungen über den Kollektivvertrag, die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung, den Mindestlohntarif, die Festsetzung des Lehrlingseinkommens und über die Betriebsvereinbarung.

Das Arbeitsverfassungsgesetz wurde bereits mehrmals novelliert.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



| WIRTSCHAFT | |
|--------------|---|
| WI-1 | Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften |
| WI-2 | Konjunktur |
| WI-3 | Wachstum |
| WI-4 | Einführung in die Betriebswirtschaftslehre |
| WI-5 | Beschäftigung und Arbeitsmarkt |
| WI-6 | Lohnpolitik und Einkommensverteilung |
| WI-9 | Investition |
| WI-10 | Internationaler Handel und Handelspolitik |
| WI-12 | Steuerpolitik |
| WI-13 | Bilanzanalyse |
| WI-14 | Der Jahresabschluss |
| WI-16 | Standort-, Technologie- und Industriepolitik |

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

| POLITIK UND ZEITGESCHICHTE | |
|----------------------------|---|
| PZG-1A | Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945 |
| PZG-1B | Sozialdemokratie seit 1945 |
| PZG-2 | Christliche Soziallehre |
| PZG-4 | Liberalismus/Neoliberalismus |
| PZG-6 | Rechtsextremismus |
| PZG-7 | Faschismus |
| PZG-8 | Staat und Verfassung |
| PZG-9 | Finanzmärkte |
| PZG-10 | Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften |
| PZG-11 | Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands |
| PZG-12 | Wege in den großen Krieg |
| PZG-14 | Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich |

| SOZIALE KOMPETENZ | | | |
|-------------------|------------------------------|--------------|-------------------------|
| SK-1 | Grundlagen der Kommunikation | SK-6 | Grundlagen der Beratung |
| SK-2 | Frei reden | SK-7 | Teamarbeit |
| SK-3 | NLP | SK-8 | Führen im Betriebsrat |
| SK-4 | Konfliktmanagement | SK-9 | Verhandeln |
| SK-5 | Moderation | SK-10 | Politische Rhetorik |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Der Kollektivvertrag

Was sind Kollektivverträge?

Kollektivverträge sind schriftliche Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen einerseits und der ArbeitnehmerInnen andererseits, die zur Regelung von Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen abgeschlossen werden.

Zweck des Kollektivvertrags

Die Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen werden in Arbeitsverträgen geregelt. Die allgemeine gesetzliche Grundlage hierfür bildet das 26. Hauptstück des **Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)**¹. Danach ist der Arbeitsvertrag ein zweiseitiger schuldrechtlicher Vertrag, der auf dem **Prinzip von Leistung und Gegenleistung** beruht. Der/Die ArbeitnehmerIn leistet die Arbeit, der/die ArbeitgeberIn zahlt als Gegenleistung das Entgelt (Lohn usw). Das im Jahre 1812 in Kraft getretene Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch war von dem Gedanken des Liberalismus getragen und für seine Zeit außerordentlich fortschrittlich.

Mit dem Vordringen der Ideen des Liberalismus² verschwanden auch die Bindungen des Mittelalters; die Zünfte und der Feudalismus³ wurden beseitigt. Das Zeitalter des Kapitalismus, die freie Konkurrenzwirtschaft begann. Erfindungen und Entdeckungen auf allen Gebieten begünstigten die arbeitsteilige industrielle Produktion und damit das Entstehen der Industriearbeiterschaft. **Den liberalen Ideen entspricht auch die Regelung über die formale Rechtsgleichheit im bürgerlichen Leben, die rechtliche Gleichstellung von Partnern eines Vertrags und damit auch die rechtliche Gleichstellung der Partner des Arbeitsvertrags.** Man muss sich jedoch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse jener Zeit des beginnenden Kapitalismus vor Augen halten. Mit dem Kapitalismus begann auch das freie Spiel der wirtschaftlichen Kräfte nach dem Gesetz von Angebot und Nachfrage. Dieses Gesetz regelte auch den Preis der Arbeitskraft. Durch das Überangebot an Arbeitskräften war deren Preis sehr niedrig. So entstand aus der unter elendsten Bedingungen lebenden ArbeitnehmerInnenenschaft das **Industrieproletariat**. Die „Freiheit“ des Arbeitsvertrags bot lediglich

die Wahl, die von den ArbeitgeberInnen diktierten Arbeitsbedingungen anzunehmen oder Arbeitslosigkeit und Not zu ertragen.

Aus dieser Situation heraus entwickelte sich die **Arbeiterbewegung**, die gegen die Willkür der ArbeitgeberInnen und das Elend ankämpfte. Die in Verbänden zusammengeschlossenen ArbeitnehmerInnen konnten mit ihrer gemeinsamen Kraft bessere Arbeitsbedingungen erzwingen. Die beginnende, von der Arbeiterbewegung getragene **Sozialpolitik** setzte sich zum Ziel, die wirtschaftlich gegenüber dem/der UnternehmerIn unterlegenen einzelnen ArbeitnehmerInnen davon zu entlasten, selbst die Arbeitsbedingungen vereinbaren zu müssen.

An Stelle einer Vielzahl von Einzelvereinbarungen sollten kollektiv von dem viel stärkeren Arbeitnehmerverband, der Gewerkschaft, ausgehandelte Arbeitsbedingungen treten, die gewisse Mindestnormen für alle dem Kollektivvertrag unterworfenen ArbeitnehmerInnen festlegen sollten.

Neben einzelnen richtungweisenden arbeitsrechtlichen Gesetzen (z. B. Gewerbeordnung 1859, 3. Teilnovelle zum ABGB 1916, Angestelltengesetz 1921) entstanden auch die von den Vertretern der ArbeitnehmerInnen unmittelbar mit den ArbeitgeberInnen erzielten kollektiven Vereinbarungen, die in erster Linie die Löhne festlegten. **In weiterer Folge wurden mittels Kollektivvertrag auch Regelungen diverser branchenspezifischer Arbeitsbedingungen immer weiter ausgebaut, sodass sich der Kollektivvertrag zu einer heute im Wirtschafts- und Sozialleben nicht mehr wegzudenkenden Norm entwickelte.**

Kollektivverträge haben mehrere Funktionen zu erfüllen. Einmal setzen sie, wie oben ausgeführt, an die Stelle des meist nicht freien Willens der einzelnen ArbeitnehmerInnen (diese stehen unter wirtschaftlichem Druck) den stärkeren Verbandswillen. Sie haben damit eine **soziale Schutzfunktion** zu erfüllen. Weiters legen sie ein System von Arbeits- und Lohnbedingungen im Bereich größerer Wirtschaftsgruppen fest und tragen damit bei, die Arbeits- und Lohnbedingungen in dieser Gruppe zu vereinheitlichen und auch wirtschaftlich weitgehend gleiche **Konkurrenzverhältnisse** auf der ArbeitgeberInnenseite herbeizuführen.

Der Kollektivvertrag

Zuletzt haben Kollektivverträge noch eine wichtige **Ordnungsfunktion**, da durch sie viele Auseinandersetzungen auf Betriebsebene vermieden werden können.

Geschichte des Kollektivvertrags

Zunächst entwickelten sich die Kollektivverträge als eine lediglich vom Verbandswillen getragene Norm, ohne damit rechtliche Bedeutung zu erlangen. Der Staat stand ihnen anfangs feindlich gegenüber (Koalitionsverbot). Trotz dieser Einstellung finden wir bereits 1873 im europäischen Raum den ersten Vertrag der Tarifgemeinschaft deutscher Buchdrucker. In Österreich folgten die Buchdrucker im Jahr 1896. Zu Beginn des Ersten Weltkriegs waren bereits etwa 500 Kollektivverträge abgeschlossen worden.

Dieser Entwicklung musste auch der Staat Rechnung tragen. Kurz nach Beendigung des Ersten Weltkriegs verwiesen bereits einige Gesetze auf kollektivvertragliche Regelungen.

Durch das Gesetz vom 18. Dezember 1919 über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge wurde erstmalig eine gesetzliche Regelung des Kollektivvertragswesens vorgenommen.

Dieses blieb auch, abgesehen von einigen Änderungen, bis zur Aufhebung durch das am 1. Jänner 1939 in Kraft getretene Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit wirksam. Mit diesem Gesetz trat an die Stelle der bereits 1934 stark angeschlagenen freien Arbeitsverfassung die nationalsozialistische Arbeitsverfassung der Betriebsgemeinschaft. Die Arbeitsbedingungen wurden nicht mehr frei zwischen den betroffenen Partnern geregelt, sondern von staatlichen Einrichtungen dekretiert. An die Stelle des Kollektivvertrags trat die Tarifordnung.

Das Reichsrecht auf diesem Gebiet wurde durch das Kollektivvertragsgesetz vom 26. Feber 1947, BGBl. Nr. 76, beseitigt. Anstelle der einseitig diktierten Tarifordnungen **sollten** wiederum **frei vereinbarte Kollektivverträge die Arbeitsbedingungen regeln**. Um jedoch einen rechtsleeren Raum zu vermeiden, blieben

die einzelnen Tarifordnungen so lange in Kraft, bis an ihre Stelle die neuen Kollektivverträge traten.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft wurde eine den Prinzipien des Kollektivvertragsgesetzes gleichlautende Regelung im **Landarbeitsgesetz** getroffen.

Ebenso wurde auch für den Bereich der Heimarbeit durch das **Heimarbeitsgesetz** eine dem Kollektivvertrag nachgebildete Regelung zum Abschluss von Heimarbeitsgesamtverträgen eingeführt.

Auch die Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen der Internationalen Arbeitsorganisation, das von Österreich ratifiziert wurde (BGBl. Nr. 20/1952), sind damit österreichisches Recht geworden. Den Bestimmungen dieses Übereinkommens ist durch das Kollektivvertragsgesetz entsprochen.

Durch Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention⁴ (BGBl. Nr. 210/1958), die im Range eines Verfassungsgesetzes steht, wurde das Recht aller Menschen, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten, verfassungsrechtlich verankert. **Damit ist indirekt wohl auch das Kollektivvertragswesen verfassungsrechtlich gestützt.** Auch die Europäische Sozialcharta⁵ und die Europäische Grundrechtecharta⁶ anerkennen ausdrücklich das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie das Recht der Arbeitnehmer, sich zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu Organisationen zusammenzuschließen.

Mit dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wurde schließlich das Kollektivvertragswesen auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt.

Der Kollektivvertrag

Geltungsbereich

Der I. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes gilt für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Ausgenommen von den Bestimmungen über den Kollektivvertrag, die Satzung, den Mindestlohntarif und das amtlich festgesetzte Lehrlingseinkommen sind die Arbeitsverhältnisse der ArbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft, die HeimarbeiterInnen sowie Arbeitsverhältnisse von öffentlich Bediensteten, für die aufgrund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen.

Die Bestimmungen über die Betriebsvereinbarung gelten für alle Betriebe, die dem II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (Betriebsverfassung) unterliegen (Näheres siehe Skriptum AR 2).

Begriff und Inhalt des Kollektivvertrags

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden (§ 2 Abs. 1 ArbVG).

Der mögliche **Inhalt von Kollektivverträgen** wurde durch das Arbeitsverfassungsgesetz erheblich **erweitert**. Während nach dem Kollektivvertragsgesetz 1947 nur die „gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte“ (so genannter „normativer Teil“) und „Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien“ (so genannter „obligatorischer Teil“) in einem Kollektivvertrag geregelt werden konnten, sind nunmehr auch kollektivvertragliche Regelungen über folgende Punkte möglich:

- » Änderung kollektivvertraglicher **Rechtsansprüche** aus dem Arbeitsverhältnis **ausgeschiedener ArbeitnehmerInnen** (z. B. Pensions- oder Ruhegenußansprüche);

- » Maßnahmen zur **Verhinderung, Beseitigung** oder **Milderung von wesentlichen Nachteilen** einer Betriebsänderung (Sozialplan);
- » Art und Umfang der **Mitbestimmung** bei Durchführung von Maßnahmen eines Sozialplans und von Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
- » **gemeinsame Einrichtungen** der Kollektivvertragsparteien (z. B. Sozialfonds, Ausgleichskassen u. dgl.);
- » **sonstige Angelegenheiten**, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird (z. B. Arbeitszeitregelungen des Arbeitszeitgesetzes).

Als Kollektivverträge gelten auch **schriftliche Vereinbarungen** der Kollektivvertragsparteien vor dem **Bundeseinigungsamt** zur Beilegung von Kollektivvertragsstreitigkeiten sowie **Schiedssprüche des Bundeseinigungsamtes**, wenn beide Parteien vorher eine schriftliche Erklärung abgeben, dass sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen (§§ 154 Abs. 3 und 155 ArbVG).

Verhältnis zu anderen Rechtsquellen

Für das Verhältnis zwischen Kollektivvertrag und Gesetz ist die Rechtsnatur der gesetzlichen Normen maßgebend. Von zweiseitig (absolut) zwingendem Gesetzesrecht darf der Kollektivvertrag bei sonstiger Nichtigkeit überhaupt nicht, von einseitig (relativ) zwingendem Gesetzesrecht nur zugunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und von abdingbarem (dispositivem)⁷ Gesetzesrecht in jeder Richtung abweichen. Im Verhältnis gleichrangiger Rechtsquellen **gilt der Grundsatz, dass ein späterer Kollektivvertrag einen früheren ablöst (derogiert)⁸, gleichgültig, ob er für den/die ArbeitnehmerIn günstiger ist oder nicht** (so genanntes Ordnungsprinzip); ausgenommen der spätere Kollektivvertrag belässt die günstigeren Regelungen des von ihm abgelösten früheren Kollektivvertrags ausdrücklich weiterhin in Geltung.

Im Verhältnis des Kollektivvertrages zur Betriebsvereinbarung und zum Einzelarbeitsvertrag gilt – außer wenn der Kollektivvertrag abweichende Vereinbarungen im Einzelfall ausschließt – das **Günstigkeitsprinzip**:

Der Kollektivvertrag

Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn können kollektivvertragliche Mindestansprüche der ArbeitnehmerInnen nur erweitern und verbessern, nicht aber aufheben oder einschränken.

Darin kommt die **Unabdingbarkeit** der Kollektivvertragsbestimmungen und deren Charakter als Mindestbedingungen zugunsten der ArbeitnehmerInnen zum Ausdruck:

Diese Mindestbedingungen dürfen auch mit Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nicht unterschritten werden; ein Verzicht auf kollektivvertragliche Mindestansprüche ist – sowohl beim Abschluss des Arbeitsvertrags als auch während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses – unwirksam.

Solche Ansprüche bleiben trotz eines allfälligen Verzichts weiterhin klagbar, sofern sie zwischenzeitlich nicht verfallen oder verjährt sind. Sie können erst nach erfolgter Lösung des Arbeitsverhältnisses infolge Verzichtserklärung rechtsgültig erlöschen (OGH, Judikat 26).

Ob eine Sondervereinbarung gegenüber dem Kollektivvertrag eine günstigere Regelung darstellt, ist nach dem im Abs. 2 des § 3 ArbVG festgelegten **Günstigkeitsvergleich** zu beurteilen. Demnach können bei der Prüfung der Günstigkeit nicht einzelne Bestimmungen isoliert betrachtet, sondern nur sachlich und rechtlich zusammenhängende Bestimmungen miteinander verglichen werden.

Kollektivvertragsfähigkeit

Kollektivverträge können rechtswirksam nur von **kollektivvertragsfähigen Körperschaften** abgeschlossen werden. Diese sind (§ 4 ArbVG):

- » die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber- und der ArbeitnehmerInnen – auf ArbeitnehmerInnenseite die **Arbeiterkammern**

(im Bereich der Landwirtschaft die **Landarbeiterkammern**), auf ArbeitgeberInnenseite die **Kammern der gewerblichen Wirtschaft** und die **Kammern der freien Berufe** (im Bereich der Landwirtschaft die **Landwirtschaftskammern**);

- » die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Arbeitgeber- und der ArbeitnehmerInnen – auf ArbeitnehmerInnenseite der Österreichische Gewerkschaftsbund (im Bereich der Landwirtschaft in einzelnen Bundesländern **der Österreichische Gewerkschaftsbund** und die **Land- und Forstarbeiterbünde**), auf ArbeitgeberInnenseite z. B. die **Vereinigung Österreichischer Industrieller**, der **Hauptverband der grafischen Unternehmungen Österreichs**, der **Verband österreichischer Banken und Bankiers** und andere.

Den **gesetzlichen Interessenvertretungen**, denen unmittelbar oder mittelbar die Aufgabe obliegt, auf die Regelung von Arbeitsbedingungen hinzuwirken, und deren Willensbildung in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig ist, kommt die Kollektivvertragsfähigkeit von Gesetzes wegen allein nur auf Grund ihres Bestandes zu. Den **freiwilligen Berufsvereinigungen** wird hingegen die Kollektivvertragsfähigkeit durch das **Bundeseinigungsamt** auf Antrag zuerkannt. Die **Kollektivvertragsfähigkeit ist Berufsvereinigungen zuzuerkennen**, die (§ 4 Abs. 2 ArbVG)

- » sich nach ihren Statuten die Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Wirkungsbereiches zu regeln;
- » in ihrer auf Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gerichteten Zielsetzung in einem größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich tätig werden;
- » gemäß der Zahl der Mitglieder und des Umfangs der Tätigkeit eine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung haben;
- » in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig sind.

Der Kollektivvertrag

Diese Voraussetzungen wurden festgelegt, um Splitterorganisationen und so genannte „gelbe“ Organisationen⁹ zur Wahrung einer einheitlichen Lohn- und Kollektivvertragspolitik von der Kollektivvertragsfähigkeit auszuschließen.

Für Arbeitsverhältnisse zu Vereinen, die auf Grund der Zahl ihrer Mitglieder, des Umfangs ihrer Tätigkeit und der Zahl ihrer Arbeitnehmer maßgebende Bedeutung haben, sind diese (auf ArbeitgeberInnenseite) selbst kollektivvertragsfähig, soweit sie nicht für Arbeitsverhältnisse bestimmter Betriebs- oder Verwaltungsbereiche einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber angehören (§ 4 Abs. 3 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 ArbVG).

Auf ArbeitgeberInnenseite sind ferner für Arbeitsverhältnisse zu öffentlichrechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, soweit sie keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig (§ 7 ArbVG).

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften haben durch Beschluss des Obereinigungsamts (jetzt Bundeseinigungsamt) vom 14. September 1947 die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt erhalten.

Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch das beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eingerichtete Bundeseinigungsamt von Amts wegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder einer gesetzlichen Interessenvertretung wieder abzuerkennen, wenn festgestellt wird, dass die Voraussetzungen für die Zuerkennung nicht mehr gegeben sind (§ 5 Abs. 3 ArbVG).

Es hat den Anschein, als hätten die gesetzlichen Interessenvertretungen gegenüber den auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen den Vorrang, da die einen die Kollektivvertragsfähigkeit von Gesetzes wegen, die anderen erst auf Antrag erhalten. Das Arbeitsverfassungsgesetz trifft jedoch bezüglich der praktischen Kollektivvertragspolitik die gegenteilige Regelung.

Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt und schließt sie einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung bezüglich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrags (§ 6 ArbVG).



Beispiel 1:

Der Fachverband der Textilindustrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (gesetzliche Interessenvertretung) schließt mit der Gewerkschaft PRO-GE einen Kollektivvertrag für die Textilindustrie Österreichs ab. Später wird von der Industriellenvereinigung mit derselben Gewerkschaft für denselben fachlichen und räumlichen Geltungsbereich ebenfalls ein Kollektivvertrag abgeschlossen. Damit würde der Fachverband der Textilindustrie die Kollektivvertragsfähigkeit für die TextilunternehmerInnen, die Mitglieder der Vereinigung Österreichischer Industrieller sind (freiwillige Berufsvereinigung), verlieren und der von ihm abgeschlossene Kollektivvertrag für diese Mitglieder außer Kraft treten. Bezüglich der nicht in der Vereinigung österreichischer Industrieller organisierten Textilindustrieunternehmen bleibt jedoch die Kollektivvertragsfähigkeit des Fachverbandes der Textilindustrie und der von diesem abgeschlossene Kollektivvertrag weiterhin bestehen.

Beispiel 2:

Der Fachverband der Textilindustrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (gesetzliche Interessenvertretung) schließt mit der Bundesarbeitskammer (gesetzliche Interessenvertretung) einen Kollektivvertrag für die Textilindustrie Österreichs ab. Später schließt die Gewerkschaft PRO-GE für denselben fachlichen und räumlichen Geltungsbereich einen Kollektivvertrag mit dem Fachverband der Textilindustrie ab. Damit würde die Bundesarbeitskammer die Kollektivvertragsfähigkeit für jene ArbeitnehmerInnen, die Mitglieder der Gewerkschaft PRO-GE sind, verlieren und der Kollektivvertrag für diesen Bereich außer Kraft

Der Kollektivvertrag



treten. Bezüglich der nicht beim Österreichischen Gewerkschaftsbund organisierten ArbeitnehmerInnen würde jedoch die Kollektivvertragsfähigkeit der Bundesarbeitskammer und der von ihr abgeschlossene Kollektivvertrag weiterhin bestehen bleiben.

Beide Beispiele haben nur theoretischen Wert zur Erläuterung der gesetzlichen Regelung. Die kollektivvertragliche Praxis ist einen anderen Weg gegangen. In den Bereichen von Gewerbe, Industrie, Handel, Geld-, Kredit- und Versicherungswesen, Verkehr und Fremdenverkehr wird die **Kollektivvertragsfähigkeit von ArbeitgeberInnenseite fast ausschließlich von der gesetzlichen Interessenvertretung**, der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und deren Untergliederungen ausgeübt. Die Vereinigung österreichischer Industrieller hat bisher noch keinen Kollektivvertrag abgeschlossen. In kleineren Bereichen allerdings sind auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigungen tätig geworden, wie z. B. der Hauptverband der grafischen Unternehmungen (nunmehr: Verband Druck Medien Österreich).

Auf ArbeitnehmerInnenseite werden Kollektivverträge – trotz an sich bestehender Kollektivvertragsfähigkeit der Arbeiterkammern bzw. der Bundesarbeitskammer – **ausschließlich vom Österreichischen Gewerkschaftsbund abgeschlossen**. Damit ist die überwiegende Anzahl der seit Inkrafttreten des Kollektivvertragsgesetzes abgeschlossenen Kollektivverträge auf ArbeitgeberInnenseite von der gesetzlichen Interessenvertretung und auf ArbeitnehmerInnenseite von der freiwilligen Berufsvereinigung abgeschlossen worden.

In der Ersten Republik konnten auch **Betriebskollektivverträge** zwischen den einzelnen UnternehmerInnen und der Gewerkschaft bzw. dem Betriebsrat vereinbart werden.

Diese Möglichkeit lässt das Arbeitsverfassungsgesetz nur in dem Fall zu, dass einem einzelnen Verein auf ArbeitgeberInnenseite die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde. Ansonsten können Kollektivverträge grundsätzlich nur zwischen kollektivvertragsfähigen Verbänden rechtsgültig abgeschlossen werden.

Allerdings kann der Geltungsbereich eines Verbandskollektivvertrags auch auf einzelne Betriebe beschränkt werden. Schließlich ist es möglich, in den Kollektivvertrag eine Ermächtigung für normative Regelungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zwischen dem/der einzelnen UnternehmerIn und dem Betriebsrat aufzunehmen.

Kollektivvertragsangehörigkeit

Kollektivvertragsangehörig sind, sofern der Kollektivvertrag nicht etwas anderes bestimmt, innerhalb seines **räumlichen, fachlichen** und **persönlichen Geltungsbereiches**:

- » die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrags Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften waren oder später werden;
- » die Arbeitgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes eines der im vorigen Absatz bezeichneten Arbeitgeber übergeht (§ 8 ArbVG);
- » die Arbeitgeber, die im Rahmen eines verbundenen Gewerbes fachübergreifende Leistungen erbringen, hinsichtlich der Kollektivverträge in den ausgeübten Wirtschaftsbereichen, in denen keine Kollektivvertragsangehörigkeit nach den obigen zwei Punkten besteht.

Daraus ergibt sich, dass der Kollektivvertrag nur die Mitglieder der abschließenden Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenorganisationen erfasst, und zwar gleichgültig, ob sie die Mitgliedschaft bereits vor Abschluss des Kollektivvertrags oder erst später erworben haben. In einer weiteren Bestimmung des Arbeitsverfassungsgesetzes werden jedoch die Rechtswirkungen des Kollektivvertrags auch auf nicht kollektivvertragsangehörige ArbeitnehmerInnen kollektivvertragsangehöriger ArbeitgeberInnen ausgedehnt (**Außenseiterwirkung**; § 12 Abs. 1 ArbVG).

Der Kollektivvertrag

Das Außenseiterproblem

» Auf ArbeitnehmerInnenseite die „TrittbrettfahrerInnen“

Wenngleich der Kollektivvertrag zunächst nur für die erfassten Mitglieder Geltung hat, wird seine Wirkung auch auf die nicht Organisierten kraft Gesetzes ausgedehnt. Der Kollektivvertrag gilt also nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder.

Der Grund hierfür liegt in den Erfahrungen, die zur Zeit der Arbeitslosigkeit gemacht wurden. Damals hat sich der kollektivvertragliche Schutz für die Organisierten arbeitsmarktpolitisch nachteilig ausgewirkt, weil sie als die teureren Arbeitskräfte stärker und vor den billigeren anderen den Abbaumaßnahmen zum Opfer fielen. Die ArbeitgeberInnen suchten naturgemäß nach den billigeren Arbeitskräften, und das waren die kollektivvertraglich ungeschützten „Nichtorganisierten“. **Außerdem wird die gewerkschaftliche Sozialpolitik von dem Grundsatz beherrscht, dass den Organisierten auf Dauer nur dann ein sozialer Aufstieg möglich ist, wenn dieser für die gesamte ArbeitnehmerInnenschaft erreicht werden kann.**

Zweifellos erhalten durch dieses System die Nichtorganisierten ungerechtfertigte Vorteile. An den Organisierten liegt es daher, sich mit den Nichtorganisierten auseinanderzusetzen und sie zur solidarischen Aktion in der Gewerkschaftsbewegung zu ermuntern. Insbesondere muss hier das Argument gelten, dass Kollektivverträge umso wertvollere Bestimmungen enthalten, je stärker die Gewerkschaftsorganisation ist und damit auch der Druck steigt, den sie auf die ArbeitgeberInnenseite ausüben kann.

Bei Zusammenkünften mit GewerkschafterInnen anderer Länder steht diese Frage oft im Mittelpunkt hitziger Diskussionen, denn **in den angelsächsischen Ländern gelten die Kollektiv- und Tarifverträge nur für Organisierte.** Es wird oft gefragt, ob es bei unserer Einstellung zum Kollektivvertragsrecht überhaupt möglich ist, Nichtorganisierte für die Gewerkschaftsbewegung zu interessieren. Gerade der Vergleich mit den angelsächsischen Ländern zeigt, wie sehr dieses Ar-

gument überschätzt wird. Trotz der bei uns geltenden „organisierungshemmenden“ Regelung sind in Österreich prozentuell mehr Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert als in Großbritannien. Natürlich wirken auf die Organisation der ArbeitnehmerInnen viele Faktoren ein. Der obige Hinweis betrifft also nur einen dieser Faktoren. Es soll lediglich gesagt werden, dass bei der Abwägung der positiven und der negativen Auswirkungen der Einbeziehung von Nichtorganisierten in den kollektivvertraglichen Schutz, zumindest nach den österreichischen Erfahrungen, die positiven Auswirkungen stärker zählen.

» **Auf ArbeitgeberInnenseite die „Schmutzkonzurrenz“**

Wenn es UnternehmerInnen gibt, die sich nicht an Kollektivverträge halten, dann können sie ihre Waren oder Dienstleistungen billiger anbieten. Im Vergleich zu den ArbeitgeberInnen, die sich an Kollektivverträge halten, haben sie daher einen „unsauberen“ Wettbewerbsvorteil – daher die Bezeichnung Schmutzkonzurrenz.

Der Kollektivvertrag hat neben seiner Schutzfunktion für die ArbeitnehmerInnen auch noch die Ordnungsfunktion, innerhalb der Wirtschaftsgruppe ausgeglichene Lohnkosten herbeizuführen.

Die untereinander in Konkurrenz stehenden UnternehmerInnen sind daher an Kollektivverträgen ebenso interessiert wie die ArbeitnehmerInnen. Schließt jedoch auf ArbeitgeberInnenseite eine auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung einen Kollektivvertrag ab, gilt dieser nur für die Mitgliedsbetriebe dieser Berufsvereinigung. Die „Außenseiterbetriebe“ bleiben frei. Es besteht daher sowohl auf ArbeitnehmerInnen- wie auf ArbeitgeberInnenseite Interesse daran, auch die Außenseiterbetriebe unter die Wirkungen des Kollektivvertrags zu bringen.

Das Arbeitsverfassungsgesetz hat hierfür das Institut der Satzung eines Kollektivvertrags zur Verfügung gestellt (Näheres siehe Seite 36 ff.).

Der Kollektivvertrag

Die praktischen Auswirkungen der Kollektivvertragsangehörigkeit

Wie bereits erwähnt, werden fast alle Kollektivverträge derzeit auf ArbeitgeberInnenseite von der gesetzlichen Interessenvertretung (Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und deren Untergliederungen), auf ArbeitnehmerInnenseite von der freiwilligen Berufsvereinigung (ÖGB) abgeschlossen.



Beispiel:

Es besteht ein Kollektivvertrag, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textilindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE. Da zur gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitgeberInnen Pflichtmitgliedschaft besteht, sind alle Textilunternehmungen Mitglieder des Fachverbandes der Textilindustrie und damit auch kollektivvertragsangehörig. Der Kollektivvertrag gilt somit auf UnternehmerInnenseite für die gesamte Textilindustrie. Auf ArbeitnehmerInnenseite sind alle in der Textilindustrie beschäftigten ArbeitnehmerInnen, die Mitglieder der Gewerkschaft PRO-GE sind, kollektivvertragsangehörig. Da jedoch die Wirkungen des Kollektivvertrages auch auf die nicht organisierten ArbeitnehmerInnen in der Textilindustrie ausgedehnt werden, wirkt der Kollektivvertrag daher für alle Betriebe der Textilindustrie und für alle in diesen beschäftigten ArbeitnehmerInnen. (Für Arbeiter und Angestellte gelten jedoch getrennte Kollektivverträge!)

Die meisten Kollektivverträge gelten für alle Betriebe der betroffenen Wirtschaftsgruppe und die darin beschäftigten ArbeitnehmerInnen, jedoch getrennt nach Arbeitern und Angestellten. Der Kollektivvertrag ist damit zu einem der wichtigsten Ordnungsfaktoren der österreichischen Wirtschafts- und Sozialpolitik geworden.

Für die Abgrenzung des Entgeltbegriffs im Bereich des Urlaubsrechts (§ 6 Abs. 5 Urlaubsgesetz) und im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle (§ 3

Entgeltfortzahlungsgesetz) wurden Kollektivverträge auf ArbeitgeberInnenseite von der gesamtösterreichischen gesetzlichen Interessenvertretung, der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, und auf ArbeitnehmerInnenseite vom Österreichischen Gewerkschaftsbund abgeschlossen. Diese Kollektivverträge werden Generalkollektivverträge genannt. Sie gelten für die Betriebe der gesamten gewerblichen Wirtschaft Österreichs und für alle darin beschäftigten ArbeitnehmerInnen (dazu § 18 Abs. 4 ArbVG).

Kollision von Kollektivverträgen

Von einer **Kollektivvertragskollision** spricht man, wenn für ein und dasselbe Arbeitsverhältnis die Anwendung von zwei oder mehreren Kollektivverträgen in Betracht kommt. Dies kann bei mehrfacher Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin – meist auf Grund verschiedener Gewerbeberechtigungen – der Fall sein.

Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält eine ausführliche Regelung zur Lösung von Kollisionsproblemen (§ 9 und 10 ArbVG).

Das Gesetz geht vom Grundsatz der **Tarifeinheit** aus, das heißt, dass für ein und dasselbe Arbeitsverhältnis und für jeden Betrieb im Allgemeinen nur ein Kollektivvertrag angewendet werden soll. Verfügt ein/e mehrfach kollektivvertragsangehörige/r ArbeitgeberIn über zwei oder mehrere Betriebe, so findet auf die ArbeitnehmerInnen der jeweilige dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung. Das Gleiche gilt, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handelt.

Besonders schwierig ist die Lösung von Kollektivvertragskollisionen bei so genannten „**Mischbetrieben**“, bei denen sich die Gewerbeberechtigungen des/der AG weder auf Betriebe noch auf Haupt- oder Nebenbetriebe oder organisatorisch klar abgegrenzte Betriebsabteilungen aufteilen lassen.

Hier kommt nach dem Arbeitsverfassungsgesetz jener Kollektivvertrag zur Anwendung, der für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, dem für den Betrieb aus wirtschaftlicher Sicht die maßgebliche Bedeutung zukommt. Welcher Wirt-

Der Kollektivvertrag

schaftsbereich das ist, kann jeweils für den konkreten Betrieb durch Betriebsvereinbarung festgestellt werden. Liegt weder eine organisatorische Trennung, eine organisatorische Abgrenzung noch eine maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches vor, so gibt die Anzahl der vom Kollektivvertrag auf Branchenebene erfassten ArbeitnehmerInnen den Ausschlag.

Wird ein/e ArbeitnehmerIn in zwei oder mehreren Betrieben oder in organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen beschäftigt, für die verschiedene Kollektivverträge gelten, so findet auf ihn/sie **jener Kollektivvertrag Anwendung, der seiner/ihrer überwiegend ausgeübten Beschäftigung entspricht**. Kann eine überwiegende Beschäftigung nicht festgestellt werden, so ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Zahl von ArbeitnehmerInnen des fachlichen Wirtschaftsbereiches erfasst.

Rechtswirkungen des Kollektivvertrags

Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, **durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden**. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 ArbVG).

» Normwirkung

Die Bestimmungen des Kollektivvertrags sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln (obligatorischer Teil), für alle Arbeitsverhältnisse innerhalb des fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereichs des Kollektivvertrags unmittelbar rechtsverbindlich (§ 11 Abs. 1 ArbVG).

Der normative Teil eines Kollektivvertrags wirkt als objektives Recht und ist daher wie ein Gesetz auszulegen. Bei der Auslegung des normativen Teiles eines Kollektivvertrags haben somit die Bestimmungen der §§ 6 und 7 ABGB zu gelten. Demgegenüber ist bei der Auslegung des obligatorischen Teiles eines Kollektiv-

vertrages, der die Rechtsbeziehung zwischen den Kollektivvertragsparteien regelt (schuldrechtliche Bestimmungen), nach den Vorschriften zur Auslegung von Verträgen (§§ 914 und 915 ABGB) vorzugehen.

» **Außenseiterwirkung**

Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrags treten auch für Arbeitnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers ein, die nicht kollektivvertragsangehörig – also bei einem auf ArbeitnehmerInnenseite von der Gewerkschaft abgeschlossenen Kollektivvertrag: nicht Mitglied dieser Gewerkschaft – sind (§ 12 Abs. 1 ArbVG).

» **Unabdingbarkeit**

Die normativ wirkenden Bestimmungen in Kollektivverträgen können durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden (§ 3 Abs. 1 ArbVG).

» **Günstigkeitsprinzip**

Vom Kollektivvertrag abweichende Betriebs- oder Einzelvereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den/die ArbeitnehmerIn günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 2 ArbVG; hinsichtlich des Günstigkeitsvergleichs siehe oben Seite 7).

» **Nachwirkung**

Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrags bleiben nach seinem Erlöschen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit dem betroffenen Arbeitnehmer nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird (§ 13 ArbVG).

Nach dem Erlöschen des Kollektivvertrags fällt die Unabdingbarkeit weg, das heißt, es kann von den Bestimmungen des Kollektivvertrags auch zum Nachteil

Der Kollektivvertrag

des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durch Vereinbarung abgegangen werden. Die Betonung liegt jedoch auf der Vereinbarung.

Nach den allgemeinen Regeln des Vertragsrechts kann der/die ArbeitgeberIn nicht einseitig **eine Änderung der Vertragsbedingungen verfügen, sondern eine Änderung des Arbeitsvertrags bedarf der Zustimmung beider Seiten.** Wird nach Erlöschen des Kollektivvertrags später ein neuer Kollektivvertrag wirksam, so sind dessen normative Bestimmungen wieder für alle seinem Geltungsbereich unterliegenden Arbeitsverhältnisse unmittelbar rechtsverbindlich, ohne dass es einer Einzelvereinbarung bedarf.

In der Praxis wird meist ein bestehender Kollektivvertrag durch einen späteren Kollektivvertrag verbessert. In diesem Fall erlöschen die abgeänderten Bestimmungen des früheren Kollektivvertrags mit dem Inkrafttreten des späteren Kollektivvertrags, und damit werden auch die einzelnen Arbeitsverhältnisse unmittelbar durch einen späteren Kollektivvertrag abgeändert. Eine Nachwirkung des alten Kollektivvertrags tritt daher nicht ein, weil ja eine zeitliche Lücke zwischen dem Außerkrafttreten der alten und dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen nicht vorhanden ist.

Hinterlegung und Kundmachung des Kollektivvertrags

Jeder Kollektivvertrag muss, um gültig zu werden, unverzüglich nach seinem Abschluss von den daran beteiligten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen beim Bundesministerium für Arbeit, in einer entsprechenden Anzahl von Ausfertigungen hinterlegt werden. Das Bundesministerium hat innerhalb einer Woche nach der Hinterlegung die Kundmachung des Abschlusses des Kollektivvertrags durch Einschaltung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ zu veranlassen.

Die hinterlegten Kollektivverträge werden in ein Register des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft aufgenommen und einem Kataster einverleibt. Das Bundesministerium hat schließlich nach erfolgter Veröffentlichung auf der

elektronischen Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes (EVI) sowie nach deren Registrierung jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gericht je eine Ausfertigung dieser Kollektivverträge zu übersenden.

Die Gerichte haben zufolge der Bestimmungen des § 43 Abs. 3 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) bei Streitigkeiten in Arbeitsrechtssachen von Amts wegen auch auf die Bestimmungen eines Kollektivvertrages sowie auf sonstige kollektivrechtliche Normen Bedacht zu nehmen, wenn sich eine Prozesspartei auf sie beruft.

Außerdem haben die Landesgerichte als Arbeits- und Sozialgerichte sowie das Arbeits- und Sozialgericht Wien jedermann in die übermittelten KV Einsicht zu gewähren. Das Recht auf Einsichtnahme in die beim Bundesministerium hinterlegten Kollektivverträge besteht auch beim Bundeseinigungsamt (§ 149 ArbVG). Eine einschlägige Informationsquelle im Internet ist www.kollektivvertrag.at.

Auflegung des Kollektivvertrags im Betrieb

Jeder kollektivvertragsangehörige Arbeitgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tage der Kundmachung im Betrieb in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raume aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen (§ 15 ArbVG).

Der Betriebsrat hat gemäß § 89 Z 2 ArbVG darauf zu achten, dass die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt werden.

Kommt der/die ArbeitgeberIn seiner Verpflichtung zur Auflegung und Kundmachung des Kollektivvertrags nicht oder nicht rechtzeitig nach, so hat dies auf die Gültigkeit des Kollektivvertrags keinen Einfluss. Es wird dann aber im Einzelfall gegebenenfalls zu prüfen sein, inwieweit sich der/die ArbeitgeberIn dennoch auf die Bestimmungen des Kollektivvertrags – z. B. auf eine darin enthaltene Verfallsklausel für die Geltendmachung von Ansprüchen – berufen kann. Die Nichtbeachtung der Verpflichtung zur Auflegung des Kollektivvertrags im Betrieb gilt

Der Kollektivvertrag

außerdem als Verwaltungsübertretung, die mit einer Verwaltungsstrafe bedroht ist (§ 160 Abs. 1 ArbVG).

Nach § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) hat der/die ArbeitgeberIn unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Dienstzettel auszustellen, in dem die anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetztes Lehrlingseinkommen und Betriebsvereinbarung) anzuführen sind sowie der Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

Wirksamkeitsbeginn des Kollektivvertrags

Enthält der Kollektivvertrag keine Vorschriften über seinen Wirksamkeitsbeginn, so beginnt seine Wirkung mit dem auf die Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ nachfolgenden Tag (§ 11 Abs. 2 ArbVG). Der Kollektivvertrag kann auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden oder sein Geltungsbeginn für einen späteren Zeitpunkt festgelegt werden.



Beispiel:

Kollektivvertragsabschluss 20. Februar 2022

- a) vereinbarter Geltungsbeginn des Kollektivvertrags mit 1. Jänner 2022 (rückwirkender Geltungsbeginn),
- b) vereinbarter Geltungsbeginn des Kollektivvertrags mit 1. April (späterer Geltungsbeginn).

Jedenfalls können aber die normativen Bestimmungen des Kollektivvertrags erst nach dem auf die Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ folgenden Tag wirksam werden und damit auch bei einer rückwirkenden Inkraftsetzung erst von diesem Tag an gegenüber dem/der ArbeitgeberIn, wenngleich auch rückwirkend, geltend gemacht werden (z. B. kollektivvertragliche Lohnerhöhung).

Geltungsdauer des Kollektivvertrags

Ein Kollektivvertrag kann außer Kraft treten:

- » **Durch Zeitablauf**, sofern eine bestimmte Geltungsdauer im Vertrag festgelegt ist. Wurde ein bestimmter Zeitablauf vereinbart, ist – abgesehen von einigen Fällen, die noch besprochen werden – eine vorzeitige Auflösung des Kollektivvertrags nicht zulässig.
- » **Durch Kündigung**, sofern im Kollektivvertrag keine Vorschriften über die Geltungsdauer enthalten sind, kann die Kündigung **nach Ablauf eines Jahres** jederzeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefs ausgesprochen werden (§ 17 Abs. 1 ArbVG).
- » **Durch Abschluss eines neuen Kollektivvertrags**. Ein neuer Kollektivvertrag setzt für seinen Geltungsbereich einen alten Kollektivvertrag außer Kraft (Derogation). Diese Regelung gilt auch dann, wenn nur einzelne Bestimmungen eines Kollektivvertrags durch einen späteren Kollektivvertrag abgeändert werden (teilweise Abänderung eines bestehenden Kollektivvertrags). In diesem Fall treten die abgeänderten Bestimmungen des alten Kollektivvertrags mit dem Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrags außer Kraft.
- » **Durch Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit**. Sie wird durch das Bundeseinigungsamt von Amts wegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung aberkannt, wenn festgestellt wird, dass die Voraussetzungen, die für die Zuerkennung zu erfüllen waren, nicht mehr gegeben sind. Die von einer Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt wurde, abgeschlossenen Kollektivverträge erlöschen in dem Zeitpunkt, in dem die Entscheidung des Bundeseinigungsamts im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ verlautbart wird (§ 17 Abs. 3 ArbVG).
- » **Bei Erlöschen der Kollektivvertragsfähigkeit einer gesetzlichen Interessenvertretung** infolge Abschlusses eines Kollektivvertrags durch eine Berufsvereinigung erlischt der von der gesetzlichen Interessenvertretung abge-

Der Kollektivvertrag

schlossene Vertrag mit dem Wirksamkeitsbeginn des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Vertrags für deren Mitglieder (§ 17 Abs. 3 ArbVG).

- » **Bei der Konkurrenz zweier kollektivvertragsfähiger Berufsvereinigungen** der ArbeitnehmerInnen erlischt der Kollektivvertrag der erstabschließenden Berufsvereinigung mit dem Wirksamkeitsbeginn des von der zweitabschließenden Berufsvereinigung abgeschlossenen Vertrags für deren Mitglieder (§ 12 Abs. 2 ArbVG). Es fällt also die Außenseiterwirkung des ersten Kollektivvertrages hinsichtlich der Mitglieder der später abschließenden Berufsvereinigung weg.
- » **Durch Untergang der kollektivvertragsfähigen Körperschaft**, wie Auflösung einer gesetzlichen Interessenvertretung oder Auflösung einer Berufsvereinigung.

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01534 44-39244

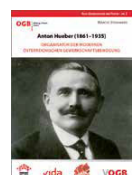


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Lesempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



Kollektivvertrag und Betriebs (teil)übergang

1. Der Erwerber unterliegt einem Kollektivvertrag

Unterliegt der Erwerber demselben KV wie der Veräußerer, ändert sich an der Geltung des KV nichts. Die kollektivvertraglichen Arbeitsbedingungen bleiben unverändert (§ 8 Z 1 ArbVG). Gelangt im Unternehmen des Erwerbers jedoch ein anderer KV zur Anwendung (z. B. da dieser eine andere Gewerbeberechtigung besitzt), erfolgt ein KV-Wechsel. Der KV des Erwerbers gilt nunmehr auch für die übernommenen AN. Dies ergibt sich aus der allgemeinen Regel des § 8 Z 1 ArbVG, wonach die Rechtsfolgen des § 8 Z 2 ArbVG nicht eintreten, wenn der Erwerber dem Geltungsbereich eines anderen KV unterliegt.

Das dem/der AN für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt vor Betriebsübergang darf anlässlich eines solchen durch den Wechsel der KV-Angehörigkeit des Betriebsinhabers/der -inhaberin nicht geschmälert werden (§ 4 Abs. 2 Satz 1 AVRAG). Durch diese Bestimmung wird das dem/der AN bislang zustehende KV-Mindestentgelt nach dem Betriebs(teil)übergang „eingefroren“ und unterliegt in weiterer Folge dem Schicksal des Erwerber-KV (z. B. hinsichtlich der Istloohnerhöhungen). Wegen der ausdrücklichen Bezugnahme auf das Entgelt für die Normalarbeitszeit unterliegen dem Verschlechterungsverbot insbesondere nicht kollektivvertragliche Regelungen betreffend das Entgelt für Überstunden (z. B. kollektivvertraglich geregelte Überstundenzuschläge oder Überstundenteiler).

Beim KV-Wechsel spielen Günstigkeitskriterien keine Rolle, insbesondere gibt es – außer betreffend das Entgelt für die Normalarbeitszeit – kein diesbezügliches Verschlechterungsverbot. Es kommt auch zu keiner partiellen Weitergeltung jener Regelungen, die im Erwerber-KV kein Äquivalent finden. Bei wesentlichen Verschlechterungen durch den KV-Wechsel steht dem/der AN jedoch das begünstigte Kündigungsrecht gem. § 3 Abs. 5 AVRAG zu.

2. Der Erwerber unterliegt keinem Kollektivvertrag

Ist der Erwerber selbst nicht KV-angehörig, dann unterliegt er dem KV, der im Betriebs(teil) gilt, welcher auf ihn übergeht (§ 8 Z 2 ArbVG). Geht also ein Betrieb oder ein Betriebsteil von einem/einer kollektivvertragsangehörigen AG auf eine/n

nicht von einem Kollektivvertrag erfasste/n AG über, ist der/die BetriebsübernehmerIn an den Kollektivvertrag, dem der Veräußerer unterworfen war, gebunden. Derartige Fälle sind in Österreich selten, da insbesondere auf Grund der Zugehörigkeit zu den Kammern (Wirtschaftskammern, Kammern der freien Berufe) nahezu alle AG kollektivvertragsunterworfen sind.

Die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung

Grundsätzliches

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt die Satzung als Rechtsquelle des kollektiven Arbeitsrechts.

Die Erklärung eines Kollektivvertrags zur Satzung ermöglicht es, den Geltungsbereich des Kollektivvertrags auf Arbeitsverhältnisse auszudehnen, die mangels Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht von einem Kollektivvertrag erfasst sind.

Dadurch können einerseits auch den ArbeitnehmerInnen solcher nicht kollektivvertragsangehöriger ArbeitgeberInnen die Vorteile einer kollektiven Regelung der Mindestarbeitsbedingungen gesichert und andererseits die kollektivvertragsangehörigen ArbeitgeberInnen vor unsozialer Konkurrenz durch Außenseiter geschützt werden.

Zur Satzungserklärung ist nach dem Arbeitsverfassungsgesetz ausschließlich das **Bundeseinigungsamt** zuständig und kann nur auf Antrag einer der an dem zu satzenden Kollektivvertrag beteiligten Parteien erfolgen. Ebenso kann eine Satzung nur auf Antrag abgeändert oder aufgehoben werden.

Der Antrag auf Satzungserklärung kann sich auf den gesamten normativen Inhalt eines Kollektivvertrags, auf zusammenhängende Normengruppen oder auf einzelne Bestimmungen des Kollektivvertrages erstrecken. Einzelne Bestimmungen können jedoch nur gesetzt werden, wenn sie nicht mit anderen Normen in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen (Erfordernis der Konnexität)¹⁰. Es soll dadurch verhindert werden, dass durch die Satzung einzelne Kollektivvertragsbestimmungen aus ihrem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang gerissen werden.

Voraussetzungen für die Satzungserklärung sind, dass

- » der zu satzende Kollektivvertrag gehörig kundgemacht ist und in Geltung steht;

- » der zu Satzende Kollektivvertrag oder der Teil eines solchen überwiegende Bedeutung erlangt hat;
- » die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem Kollektivvertrag unterliegen, im Wesentlichen gleichartig sind;
- » die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse nicht bereits durch einen Kollektivvertrag erfasst sind.

Eine **Sonderregelung** enthält das Arbeitsverfassungsgesetz für Kollektivverträge, die sich auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen beschränken und deren Wirkungsbereich sich fachlich auf die überwiegende Anzahl der Wirtschaftszweige und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt (wie z. B. die **Generalkollektivverträge**). Während ansonsten die Geltung eines Kollektivvertrags eine Satzung für die von diesem Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse ausschließt, tritt diese Wirkung bei derartigen Kollektivverträgen nicht ein (§ 18 Abs. 4 ArbVG). Außerdem besteht für solche Kollektivverträge selbst eine erleichterte Satzungsmöglichkeit (§ 18 Abs. 5 ArbVG). Kollektivverträge, die von einem kollektivvertragsfähigen Verein abgeschlossen wurden, können nicht zur Satzung erklärt werden.

Rechtswirkung der Satzung

Die Rechtswirkungen der Satzung entsprechen im Wesentlichen jenen des Kollektivvertrags.

» **Normwirkung**

Die Bestimmungen der Satzung sind innerhalb ihres Geltungsbereichs unmittelbar rechtsverbindlich.

» **Unabdingbarkeit**

Sie kann durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung

» Günstigkeitsprinzip

Abweichende Vereinbarungen sind nur gültig, wenn sie für den/die ArbeitnehmerIn günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in der Satzung nicht geregelt sind.

Nicht in Betracht kommen bei der Satzung hingegen die Außenseiterwirkung und die Nachwirkung. Infolge der Satzungserklärung durch das Bundeseinigungsamt wird aber stets die Gesamtheit einer ArbeitnehmerInnengruppe von der Satzung erfasst.

Kollektivverträge – mit Ausnahme der oben erwähnten Generalkollektivverträge – setzen für ihren Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft (§ 19 Abs. 2 ArbVG).

Kundmachung und Veröffentlichung der Satzung

Die Erklärung eines Kollektivvertrags zur Satzung ist im Bundesgesetzblatt II kundzumachen. Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

Das Bundeseinigungsamt hat dem Bundesministerium für Arbeit und jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof je eine Ausfertigung der Satzung (Satzungserklärung und Wortlaut der Satzung) mit Angabe der Nummer und des Datums der Kundmachung im Bundesgesetzblatt II und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekanntzugeben.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

| | |
|---------------|--|
| PGA-1 | Sitzungen, die bewegen |
| PGA-2 | Die Betriebsratswahl |
| PGA-4 | Die Zentralbetriebsratswahl |
| PGA-8 | Gender Mainstreaming im Betrieb |
| PGA-9 | Betriebsversammlungen aktiv gestalten |
| PGA-10 | Projektmanagement |
| PGA-13 | Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen |
| PGA-14 | Mobilisierung und Mitgliedergewinnung |
| PGA-15 | Der Betriebsratsfonds |

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

| | |
|---------------|---|
| WRM-1 | Unternehmens- und Gesellschaftsrecht |
| WRM-2 | Mitwirkung im Aufsichtsrat |
| WRM-3 | Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung |
| WRM-4 | Bilanzanalyse |
| WRM-5 | Konzerne wirtschaftlich betrachtet |
| WRM-6 | Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene |
| WRM-7 | Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co |
| WRM-8 | Investition und Finanzierung |
| WRM-10 | Kostenrechnung |
| WRM-11 | Risikomanagement und Controlling |
| WRM-12 | Konzernabschluss und IFRS |
| WRM-13 | Psychologie im Aufsichtsrat |
| WRM-14 | Wirtschaftskriminalität |

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

| | |
|--------------|-----------------------------|
| OEA-1 | Damit wir uns verstehen |
| OEA-2 | Auf den Punkt gebracht |
| OEA-3 | Social-Media und Social-Web |

ARBEIT UND UMWELT

| | |
|--------------|---|
| AUW-2 | Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise |
| AUW-3 | Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Der Mindestlohntarif

Durch die behördliche Festsetzung von Mindestlohntarifen soll ArbeitnehmerInnen, deren Lohnbedingungen wegen des Fehlens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf ArbeitgeberInnenseite nicht durch Kollektivvertrag geregelt werden können, hinsichtlich der Lohn-(Gehalts-)gestaltung der erforderliche sozialpolitische Schutz gewährt werden.

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt die Festsetzung von Mindestlohntarifen und fasst sie mit den übrigen Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung in einem Gesetz zusammen.

Voraussetzungen für die behördliche Festsetzung eines Mindestlohntarifs sind, dass

- » **keine kollektivvertragsfähigen Körperschaften auf ArbeitgeberInnenseite** in dem vom Mindestlohntarif zu regelnden Bereich bestehen;
- » **keine Regelung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen** für den Ersatz von Auslagen durch die Erklärung eines Kollektivvertrags zur Satzung erfolgt ist;
- » **ein entsprechender Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft** der ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaft oder Arbeiterkammer) gestellt wird.

Die Zuständigkeit zur behördlichen Festsetzung liegt beim **Bundeseinigungsamt**. Das Bundeseinigungsamt kann einen Mindestlohntarif nur für den Bereich eines oder mehrerer Bundesländer oder überhaupt für das gesamte Bundesgebiet festsetzen.

Da kollektivvertragsfähige Körperschaften der ArbeitgeberInnen für den weitaus überwiegenden Teil der Arbeitsverhältnisse bestehen, kommt die behördliche Festsetzung von Mindestlohntarifen nur für einige Berufsgruppen in Betracht, wie z. B. für HausbetreuerInnen, ArbeitnehmerInnen in privaten Bildungseinrichtungen, ArbeitnehmerInnen in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen.

Bereits der Bestand einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der ArbeitgeberInnen allein ist ausschlaggebend dafür, dass eine Festsetzung von Mindestlohn-

tarifen nicht mehr erfolgen kann, gleichgültig, ob auch tatsächlich ein Kollektivvertrag abgeschlossen wurde oder nicht.

Die behördliche Festsetzung eines Mindestlohntarifs soll nur einen fehlenden Kollektivvertragspartner auf ArbeitgeberInnenseite ersetzen, nicht jedoch einen vorhandenen, aber nicht abschlussbereiten Partner zu Verhandlungen zwingen.

Inhalt des Mindestlohntarifs

Der mögliche Inhalt von Mindestlohntarifen ist durch das Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. Gegenstand eines Mindestlohntarifs können gemäß § 22 Abs. 1 ArbVG „**Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen**“ sein. Daraus ergibt sich, dass nicht nur Löhne im engeren Sinn, sondern auch andere Leistungen, insbesondere auch Sonderzahlungen, Zuschüsse, Remunerationen und Fahrtkostenersätze, im Mindestlohntarif geregelt werden können.

Das Bundeseinigungsamt kann die Höhe von Mindestentgelten (Mindestbeträge als Auslagenersatz) nicht nach freiem Ermessen festsetzen, sondern ist dabei an die gesetzlichen Richtlinien gebunden. Das Arbeitsverfassungsgesetz sieht zwei Kriterien für die Entgeltbemessung vor, nämlich

- » die **Angemessenheit** und
- » die **Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen**.

Rechtswirkungen des Mindestlohntarifs

Die Rechtswirkungen des Mindestlohntarifs entsprechen im Wesentlichen jenen der Satzung bzw. des Kollektivvertrags.

» **Normwirkung**

Die Bestimmungen des Mindestlohntarifs sind für alle Arbeitsverhältnisse innerhalb seines Geltungsbereichs unmittelbar rechtsverbindlich.

Der Mindestlohntarif

» **Unabdingbarkeit**

Er kann – ebenso wie Kollektivvertrag und Satzung – durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

» **Günstigkeitsprinzip**

Abweichende Vereinbarungen sind nur gültig, wenn sie für den/die ArbeitnehmerIn günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Mindestlohntarif nicht geregelt sind.

Ebenso wie der Kollektivvertrag hat auch der Mindestlohntarif

» **Nachwirkung**

Die Rechtswirkungen des Mindestlohntarifs bleiben nach seinem Erlöschen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein Kollektivvertrag oder eine Satzung wirksam oder mit den vorher vom Mindestlohntarif erfassten ArbeitnehmerInnen nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Jeder nach Erlassung eines Mindestlohntarifs abgeschlossene Kollektivvertrag und jede Satzung setzen für ihren Geltungsbereich den Mindestlohntarif außer Kraft.

Voraussetzung für den Abschluss eines den Mindestlohntarif ersetzenden Kollektivvertrags ist allerdings, dass nunmehr (anders als im Zeitpunkt der Erlassung des Mindestlohntarifs) auch auf ArbeitgeberInnenseite eine kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden ist. Eine Sonderregelung wurde auch in dieser Beziehung hinsichtlich der im § 18 Abs. 4 ArbVG umschriebenen Generalkollektivverträge getroffen. Derartige Kollektivverträge, die sich auf Regelung einzelner Arbeitsbedingungen beschränken, setzen bestehende Mindestlohntarife nicht außer Kraft. Ebenso lässt die Satzung eines solchen Generalkollektivvertrags bestehende Mindestlohntarife unberührt.

Kundmachung und Veröffentlichung

Für die Kundmachung und Veröffentlichung von Mindestlohntarifen gelten die gleichen Vorschriften wie für die Satzung mit der Maßgabe, dass eine Abschrift derselben auch den örtlich zuständigen Landeshauptmännern/frauen zu übermitteln ist.

Das Lehrlingseinkommen

Da das Arbeitsverfassungsgesetz die Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung zusammenfassend und systematisch geordnet regelt, wurde auch die behördliche Festsetzung des Lehrlingseinkommens geregelt. Die Voraussetzungen für die behördliche Festsetzung des Lehrlingseinkommens sind aber anders als beim Mindestlohntarif.

Voraussetzung für die behördliche Festsetzung des Lehrlingseinkommens ist, dass „für den betreffenden Wirtschaftszweig kein Kollektivvertrag wirksam ist“.

Die behördliche Regelung ist also auch in diesem Fall **nur subsidiär¹¹ möglich**, doch schließt – anders als beim Mindestlohntarif – der bloße Bestand einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf ArbeitgeberInnenseite die behördliche Festsetzung des Lehrlingseinkommens nicht aus. Nur wenn diese kollektivvertragsfähige Körperschaft tatsächlich einen Kollektivvertrag abschließt, kann eine behördliche Festsetzung des Lehrlingseinkommens für den Geltungsbereich des Kollektivvertrags nicht mehr erfolgen, und zwar unabhängig davon, ob in dem Kollektivvertrag eine Regelung des Lehrlingseinkommens enthalten ist oder nicht.

Ebenso wie ein Mindestlohntarif kann auch das Lehrlingseinkommen nur auf Antrag festgesetzt werden. Antragsberechtigt ist jede kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer- und der ArbeitgeberInnen. **Zuständig für die Festsetzung des Lehrlingseinkommens ist in jedem Fall das Bundeseinigungsamt.**

Die Höhe eines durch das Bundeseinigungsamt festgesetzten Lehrlingseinkommens hat sich in erster Linie nach den für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltenden Kollektivvertragsregelungen zu richten. Nur wenn solche vergleichbare Regelungen nicht bestehen, ist auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen.

Die **Rechtswirkungen** eines behördlich festgesetzten Lehrlingseinkommens entsprechen jenen des Mindestlohntarifs, und zwar:

- » **Normwirkung**
- » **Unabdingbarkeit**
- » **Günstigkeitsprinzip**
- » **Nachwirkung**

(siehe auch Seite 41).

Kollektivverträge und Satzungen haben Vorrang vor einer behördlichen Festsetzung der Lehrlingseinkommen. Während aber ein Kollektivvertrag für seinen Geltungsbereich ein behördlich festgesetztes Lehrlingseinkommen unabhängig von seinem Inhalt außer Kraft setzt, hat eine Satzung diese Rechtswirkung nur dann, wenn sie (allein oder neben anderen Arbeitsbedingungen) das Lehrlingseinkommen regelt.

Die Betriebsvereinbarung

Grundsätzliches

Im Arbeitsverfassungsgesetz wird die Betriebsvereinbarung als spezifische Rechtsquelle des Arbeitsrechts und Mitbestimmungsrechts der ArbeitnehmerInnenschaft einheitlich geregelt. Der I. Teil des Gesetzes enthält in den §§ 29 bis 32 Bestimmungen über Begriff, Form, Wirksamkeitsbeginn, Rechtswirkungen und Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen (formeller Teil). Vorschriften über den Inhalt (materieller Teil) finden sich insbesondere im II. Teil (Betriebsverfassung) in den §§ 96 bis 97. Die Durchsetzung von ersetzbaren und erzwingbaren Betriebsvereinbarungen mit Hilfe der Schlichtungsstelle sind im III. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (§§ 144 bis 151 und 159) geregelt.

Das Arbeitsverfassungsgesetz geht davon aus, **dass die Betriebsvereinbarung ihrer Funktion nach in erster Linie ein Instrument der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Betrieb ist.** Träger des Rechts, Betriebsvereinbarungen abzuschließen – wie auch der sonstigen gesetzlichen Mitwirkungsrechte –, ist die Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen des Betriebs, die dieses Recht durch ihre gewählten Organe (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat oder Konzernvertretung) ausübt.

Das Arbeitsverfassungsgesetz hält aber am Vorrang des Kollektivvertrags bei der kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Lohnbedingungen, weiterhin fest. Betriebsvereinbarungen mit den besonderen Rechtswirkungen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz können nämlich außer in den gesetzlich vorgesehenen Fällen nur in jenen Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung ausdrücklich vorbehalten ist. Es liegt somit in der autonomen Entscheidung der Kollektivvertragspartner, ob und in welchen Angelegenheiten sie Regelungen an die Betriebsvereinbarung delegieren. Im Hinblick auf den grundsätzlichen Vorrang des Kollektivvertrags können aber Ermächtigungen nur zur ergänzenden Regelung durch Betriebsvereinbarung erteilt werden.

Ist eine **Ermächtigung zur Regelung durch Betriebsvereinbarung im Kollektivvertrag** enthalten, so können Vereinbarungen im Rahmen der kollektivvertraglichen Ermächtigung in allen dem Geltungsbereich des Kollektivvertrags un-

terliegenden Betrieben, in denen eine gesetzliche Betriebsvertretung besteht, abgeschlossen werden. Dabei ist zu beachten, dass gerade beim Abschluss von solchen kollektivvertragsergänzenden Vereinbarungen auf Betriebsebene die im § 39 Abs. 2 ArbVG verankerte **Zusammenarbeit zwischen der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat) und der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der ArbeitnehmerInnen** (in diesem Fall der als Kollektivvertragspartei beteiligten Gewerkschaft) besonders wichtig ist.

Typen der Betriebsvereinbarung

Das Arbeitsverfassungsgesetz unterscheidet – nach dem Grad der Mitbestimmung und hinsichtlich der Rechtswirkungen – vier Typen von Betriebsvereinbarungen, und zwar:

» **Notwendige (zustimmungspflichtige) Betriebsvereinbarungen** (§ 96 ArbVG)

Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in denen eine rechtlich verbindliche Regelung im Betrieb ohne Zustimmung der betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung (z. B. Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat) überhaupt nicht getroffen werden kann (zustimmungspflichtige Maßnahmen nach § 96 ArbVG). In diesen Fällen ist ein (einseitiges) Weisungsrecht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht gegeben, sondern **zur rechtlich gültigen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse im Betrieb ist die Zustimmung des Betriebsrats notwendig**. Wird diese Zustimmung nicht gegeben, so kann vom Betriebsinhaber/von der -inhaberin auch nicht eine außerbetriebliche Stelle zur Entscheidung angerufen werden.

» **Ersetzbare Betriebsvereinbarungen** (§ 96 a ArbVG)

Zu den im § 96 a ArbVG genannten Maßnahmen bedarf der/die BetriebsinhaberIn zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrats. Lehnt der Betriebsrat eine im § 96 a ArbVG genannte Maßnahme ab, so kann der/die BetriebsinhaberIn eine Schlichtungsstelle errichten lassen (§ 144 ArbVG). Die Schlichtungsstelle kann die fehlende Zustimmung des Betriebsrates ersetzen (§ 96 a Abs. 2 ArbVG). Ersetzbar ist in diesem Zusammenhang die mangelnde Zustimmung

Die Betriebsvereinbarung

des Betriebsrates jedoch nur dann, wenn eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt.

» **Erzwingbare Betriebsvereinbarungen** (§ 97 Abs. 1 Z 1 bis 6 a ArbVG)

Für Angelegenheiten, bei denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung einer außerbetrieblichen Schlichtungsstelle zulässt.

In diesen Fällen ist eine generelle Regelung mit normativer Wirkung zwar ebenfalls – wie bei den unter § 96 ArbVG angeführten Betriebsvereinbarungen – nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich, doch kann, wenn es zu keiner Einigung zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat kommt, jeder der beiden Vertragsparteien die Schlichtungsstelle zur Vermittlung und Entscheidung anrufen.

Die Entscheidung der Schlichtungsstelle gilt als Betriebsvereinbarung (§ 146 Abs. 2 ArbVG).

Erzwingbar (durch Entscheidung der Schlichtungsstelle) sind Betriebsvereinbarungen allerdings nur, insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt (§ 97 Abs. 2 ArbVG).

Ersetzbare und erzwingbare Betriebsvereinbarungen können einseitig nicht aufgekündigt werden.

» **Freiwillige (fakultative) Betriebsvereinbarungen**

(§ 97 Abs 1 Z 7 bis 27 ArbVG)

Es handelt sich hier um Vereinbarungen in Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag ausdrücklich der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. In diesen Fällen kann eine Vereinbarung mit normativer Wirkung zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat abgeschlossen werden. Ihr Abschluss ist aber freiwillig und nicht mittels Schlichtungsstelle durchsetzbar. Kommt eine freiwillige Betriebsvereinbarung in den gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Angelegenheiten zustande, so hat sie die besonderen Rechtswirkungen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (insbesondere Normwirkung und Unabdingbarkeit).

» „Freie“ Betriebsvereinbarung

Nicht geregelt wurden durch das Arbeitsverfassungsgesetz die so genannten „freien“ (unechten) Betriebsvereinbarungen über Angelegenheiten, deren Regelung weder durch Gesetz noch durch Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. **Solche Vereinbarungen haben nicht die Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung nach dem Arbeitsverfassungsgesetz.** Sie sind sowohl hinsichtlich ihres Zustandekommens als auch hinsichtlich ihrer Rechtswirkungen nach allgemein-bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen zu beurteilen. Der Oberste Gerichtshof vertritt in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass einer „freien“ Betriebsvereinbarung insofern rechtliche Bedeutung zukommt, als sie die Grundlage für einzelvertragliche Ergänzungen abgeben kann. **Eine solche Ergänzung der Einzelarbeitsverträge kommt dadurch zustande, dass die Parteien des Arbeitsvertrages den Inhalt der „freien“ Betriebsvereinbarung ausdrücklich oder stillschweigend zur Kenntnis nehmen bzw. tatsächlich beachten** (§ 863 ABGB). Ist der Inhalt einer „freien“ Betriebsvereinbarung auf diesem Weg ohne Vorbehalt oder Bedingung Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags geworden, so kann eine Änderung nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vorgenommen werden.

Begriff und Form

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist (§ 29 ArbVG).

Welches Organ als Vertragspartner auf ArbeitnehmerInnenseite abschlussberechtigt ist, richtet sich nach den Zuständigkeitsvorschriften der §§ 113 und 114 ArbVG (Näheres siehe Skriptum AR3). Wo eine gesetzliche Betriebsvertretung nicht errichtet ist, können keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden – **ohne Betriebsrat keine Betriebsvereinbarung.**

Die Betriebsvereinbarung

Die Formvorschriften, die beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen einzuhalten sind, wurden durch das Arbeitsverfassungsgesetz wesentlich vereinfacht. Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes sind lediglich

- » **die Schriftlichkeit des Abschlusses und**
- » **die Kundmachung durch Anschlag oder Auflegung im Betrieb.**

Durch das bloße Auflegen im Personalbüro allein, ohne Hinweis auf die Einsichtsmöglichkeit, ist eine Betriebsvereinbarung allerdings nicht gehörig kundgemacht. Es ist vielmehr erforderlich, sie nicht nur aufzulegen, sondern auch in einer geeigneten, den ArbeitnehmerInnen bekannten Verlautbarungsmethode auf den Abschluss und die Einsichtsmöglichkeiten (Ort und Zeit) hinzuweisen (OGH 28.1.2009).

Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung ist darüber hinaus vom Betriebsinhaber/von der -inhaberin den für den Betrieb zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber- und der ArbeitnehmerInnen je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung zu übermitteln. Es handelt sich dabei jedoch nur um eine Ordnungsvorschrift, von deren Einhaltung die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht abhängig ist.

Inhalt

Wie bereits oben ausgeführt, geht das Arbeitsverfassungsgesetz davon aus, **dass Betriebsvereinbarungen** mit den besonderen Rechtswirkungen nach diesem Gesetz nicht uneingeschränkt, sondern **nur in jenen Angelegenheiten abgeschlossen werden können, in denen ein Gesetz oder ein Kollektivvertrag eine entsprechende Ermächtigung vorsieht**. Unter „Gesetz“ ist in erster Linie das Arbeitsverfassungsgesetz selbst zu verstehen, das in den §§ 96 ff. die durch Betriebsvereinbarung regelbaren Angelegenheiten aufzählt. Daneben können aber auch Bestimmungen in anderen Gesetzen die rechtliche Basis für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen mit den besonderen Rechtswirkungen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz bieten (z. B. § 2 Abs. 4 Urlaubsgesetz, § 4b Arbeitszeitgesetz).

Rechtswirkungen

Ebenso wie der Kollektivvertrag kann auch die Betriebsvereinbarung Bestimmungen enthalten, die nicht auf den Inhalt des Arbeitsvertrags einwirken, sondern lediglich die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln (so genannte obligatorische Bestimmungen).

» **Normwirkung**

Soweit eine gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehene Betriebsvereinbarung Regelungen enthält, die geeignet sind, auf den Arbeitsvertrag einzuwirken, kommt ihr – ebenso wie dem Kollektivvertrag – Normwirkung zu. Sie ist daher für jedes ihrem Geltungsbereich unterliegende Arbeitsverhältnis – auch für solche, die erst nach dem Wirksamkeitsbeginn der Betriebsvereinbarung begründet werden – unmittelbar rechtsverbindlich. Ansprüche aus einer normativ wirkenden Betriebsvereinbarung können daher – gleich wie sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche – vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin mittels Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchgesetzt werden.

» **Unabdingbarkeit**

Die Bestimmungen einer gesetzlichen oder kollektivvertraglich vorgesehenen Betriebsvereinbarung sind – ebenso wie jene der übrigen Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechts – unabdingbar.

» **Günstigkeitsprinzip**

Im Verhältnis Betriebsvereinbarung – Einzelvereinbarung (zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn) gilt das Günstigkeitsprinzip (§ 31 Abs 3 ArbVG).

Der Wirksamkeitsbeginn der Betriebsvereinbarung richtet sich nach dem Willen der Vertragspartner. Wurde eine Vereinbarung darüber nicht getroffen, so beginnt die Wirkung der Betriebsvereinbarung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag.

Die Betriebsvereinbarung

» **Nachwirkung**

Anders als beim Kollektivvertrag kommt der Betriebsvereinbarung nicht in jedem Fall ihres Erlöschens Nachwirkung zu. Bei Befristung, einvernehmlicher Auflösung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung durch die Schlichtungsstelle ist eine Nachwirkung gesetzlich nicht vorgesehen. Nur im Fall des Erlöschens einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch Kündigung bleiben die Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung für Arbeitsverhältnisse, die vorher von ihr erfasst waren, bis zum Abschluss abweichender Vereinbarungen aufrecht.

Folgende Voraussetzungen müssen demnach erfüllt sein, damit eine Betriebsvereinbarung mit den nach dem Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen Rechtswirkungen ausgestattet ist (konstitutive Wirksamkeitsvoraussetzungen):

- » **Der Regelungsgegenstand muss durch Gesetz oder Kollektivvertrag einer Betriebsvereinbarung vorbehalten sein;**
- » **Schriftlichkeit der Betriebsvereinbarung ist notwendig;**
- » **Kundmachung der Betriebsvereinbarung im Betrieb.**

Geltungsdauer

Die Vertragspartner können die Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung festlegen (**Befristung**). In diesem Fall endet die Geltung der Betriebsvereinbarung durch Zeitablauf. Vor Ablauf der vereinbarten Zeit können befristet abgeschlossene Betriebsvereinbarungen nur einvernehmlich oder aus besonderen Gründen (Wegfall der für den Abschluss maßgebenden Voraussetzungen) vorzeitig aufgelöst werden. Anstelle einer Befristung kann aber auch die **Kündbarkeit** der Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Wenn die Vertragspartner keine andere Vereinbarung getroffen haben, gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von drei Monaten und als Kündigungstermin jeweils der Monatsletzte.

Von diesen grundsätzlichen Bestimmungen über die Kündigung von Betriebsvereinbarungen gibt es **folgende Ausnahmen**:

- » Die erzwingbaren bzw. ersetzbaren Betriebsvereinbarungen können nicht gekündigt, sondern nur einvernehmlich oder durch Entscheidung der Schlicht-

tungsstelle aufgehoben werden. Eine Befristung derartiger Vereinbarungen ist aber möglich.

- » Betriebsvereinbarungen über zustimmungspflichtige Maßnahmen im Sinne des § 96 ArbVG können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der beiden Vertragspartner ohne Bindung an eine Kündigungsfrist oder einen Kündigungstermin jederzeit gekündigt werden.

In beiden Fällen hat die erloschene Betriebsvereinbarung keine Nachwirkung.

Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung ist nur rechtswirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Wenn der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung kündigt, muss die Kündigung von dem/der zur Vertretung gegenüber dem/der BetriebsinhaberIn berechtigten FunktionärIn (das ist in der Regel der/die Vorsitzende) unterzeichnet sein.

Ebenso wie der Abschluss ist auch die Beendigung der Betriebsvereinbarung durch Anschlag im Betrieb kundzumachen.

Übermittlung an Interessenvertretungen

Als Ordnungsvorschrift sieht § 30 Abs. 3 ArbVG vor, dass nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung vom/von der BetriebsinhaberIn den für den Betrieb zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen (Wirtschaftskammer) und der ArbeitnehmerInnen (Arbeiterkammer) je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung zu übermitteln ist. Die gleiche Informationspflicht trifft den/die BetriebsinhaberIn nach § 32 Abs. 4 auch bei Beendigung der Betriebsvereinbarung.

Die Auswirkungen von Umstrukturierungen auf Betriebsvereinbarungen

Das ArbVG enthält in § 31 Abs. 4 bis 7 ArbVG Bestimmungen, die Auswirkungen von Eigentums- und Organisationsänderungen auf die in Betrieben bestehenden BV regeln. Diese Bestimmungen finden auch in Fällen der Umstrukturierung Anwendung, in denen es zu keinem BetriebsinhaberInnenwechsel kommt.

1. **Übergang eines Betriebes auf einen anderen Inhaber/eine andere Inhaberin**

Die Geltung von BV wird durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Inhaber nicht berührt (§ 31 Abs. 4 ArbVG). Das bedeutet, dass der bloße Wechsel des Betriebsinhabers/der -inhaberin den Bestand der im Betrieb bestehenden BV nicht gefährdet. Eine Ausnahme davon gibt es jedoch bei BV, die sich auf eine kollektivvertragliche Ermächtigung stützen: Kommt es durch den BetriebsinhaberInnenwechsel zu einem Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit und fällt dadurch auch die Ermächtigungsklausel für die Betriebsvereinbarung weg, so erlischt auch die BV ohne Nachwirkungen (OGH 21.12.2000).

2. **Verselbständigung von Betriebsteilen**

Die Geltung einer BV bleibt auch für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden (§ 31 Abs. 5 ArbVG), das heißt, wenn ein rechtlich unselbständiger Teil eines Betriebes (z. B. das Lager) aus dem bisherigen Organisationszusammenhang herausgelöst und zu einem selbständigen Betrieb wird.

3. **Zusammenschluss durch Neubildung**

Ebenso bleibt die Geltung von BV für AN von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, dass ein neuer Betrieb entsteht (§ 31 Abs. 6 ArbVG). Die BV bleiben somit für die bislang erfassten AN auch im neuen Betrieb personenbezogen weiterhin aufrecht („personenbezogene Restgeltung“). Dies hat zur Folge, dass diese BV für die in den Betrieb neu aufgenommenen MitarbeiterInnen nicht gelten.

4. **Aufnahme eines Betriebes/Betriebsteiles in einen bestehenden Betrieb**

Für AN von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden („Eingliederung“), gelten grundsätzlich die BV des aufnehmenden Betriebes. Die Geltung von BV des aufgenommenen Betriebes

bleibt aber gem. § 31 Abs. 7 ArbVG für die in diesem beschäftigten AN insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den BV des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Es gelten somit für diese AN neben den BV des aufnehmenden Betriebs die BV des aufgenommenen Betriebs(teils) weiter („lückenfüllende personenbezogene Restgeltung“).

BV im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 18, Z 18a oder 18b (Pensionsbetriebsvereinbarungen, betriebliche Kollektivversicherung) können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen AN vom AG des aufnehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Behörden und Verfahren

Als Behörden im Bereich der kollektiven Rechtsgestaltung fungieren das Bundesministerium für Arbeit, das **Bundeseinigungsamt** und die Schlichtungsstellen. Die Aufgaben des Bundesministeriums ergeben sich im Zusammenhang mit der Hinterlegung, Kundmachung und Registrierung von Kollektivverträgen sowie der Übersendung derselben an die mit Arbeits- und Sozialrechtssachen befassten Gerichtshöfe.

Das **Bundeseinigungsamt** ist zuständig für die

- » Entscheidung über die Zuerkennung und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit;
- » Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrags auf Ersuchen eines Gerichts oder einer Verwaltungsbehörde;
- » Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung;
- » Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Mindestlohnтарifen;
- » Festsetzung, Abänderung und Aufhebung von Lehrlingseinkommen;
- » Führung eines Katasters über die von ihm beschlossenen Satzungen, Mindestlohnтарife und Lehrlingseinkommen;
- » Einsichtgewährung in Kollektivverträge, Satzungen, Mindestlohnтарife und festgesetzte Lehrlingseinkommen;
- » Übersendung der Satzungen, der Mindestlohnтарife und der festgesetzten Lehrlingseinkommen an die gesetzlich vorgeschriebenen Stellen (§§ 21 Abs. 2, 25 Abs. 6 sowie 27 Abs. 4 ArbVG);
- » Mitwirkung bei Verhandlungen und zur Schlichtung von Streitigkeiten über den Abschluss oder die Änderung von Kollektivverträgen.
- » Regelung der Arbeits- und Lieferungsbedingungen für Heimarbeit.

Die **Schlichtungsstellen** haben in allen Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluss, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zulässt, zwischen den Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken. Falls erforderlich, haben die Schlichtungsstellen eine Entscheidung zu fällen. Schlichtungsstellen sind für jeden konkreten Streitfall auf Antrag eines der Streitteile (Betriebsrat oder BetriebsinhaberIn) zu errichten.

Die Schlichtungsstelle ist am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassten Gerichtshofes (Landesgericht bzw. Arbeits- und Sozialgericht Wien), in dessen Sprengel der Betrieb liegt, zu errichten. Im Falle einer Betriebsvereinbarung, deren Geltungsbereich mehrere Betriebe umfasst, ist der Sitz des Unternehmens maßgeblich, wenn diese Betriebe in zwei oder mehreren Gerichtssprengeln liegen. Durch Vereinbarung der Streitteile kann die Schlichtungsstelle am Sitz eines anderen Arbeits- und Sozialgerichts erster Instanz errichtet werden.

Der Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die Schlichtungsstelle ist an den Präsidenten des zuständigen Gerichtshofes zu stellen. Der/Die Vorsitzende der Schlichtungsstelle ist vom Präsidenten dieses Gerichtshofes auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen; einigen sich diese innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung nicht, so wird der/die Vorsitzende über Antrag eines der Streitteile vom Präsidenten des Gerichtshofes aus dem Kreis der mit Arbeits- und Sozialrechtssachen befassten BerufsrichterInnen dieses Gerichtes bestellt. Neben dem/der Vorsitzenden gehören auch vier BeisitzerInnen der Schlichtungsstelle an. Jeweils zwei BeisitzerInnen sind vom Betriebsrat und vom Betriebsinhaber/von der -inhaberin zu nominieren, davon eine/r aus einer Beisitzerliste, die für die ArbeitnehmerInnenseite von der Bundesarbeitskammer, für die ArbeitgeberInnenseite von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft vorgeschlagen wird. Als zweite/r BeisitzerIn soll von den Streitteilen jeweils ein/e im betreffenden Betrieb Beschäftigte/r nominiert werden. Der/Die Vorsitzende und die BeisitzerInnen der Schlichtungsstelle sind weisungsfrei.

Die Schlichtungsstelle soll zwischen den Streitteilen vermitteln. Bleiben die Vermittlungsversuche erfolglos, hat sie möglichst rasch und unter Abwägung der Interessen des Betriebs einerseits und jener der ArbeitnehmerInnen des Betriebs andererseits zu entscheiden.

Die Entscheidung der Schlichtungsstelle gilt als Betriebsvereinbarung, ist also unmittelbar rechtsverbindlich. Gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle kann Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden.

Fußnoten (Begriffserklärungen)

- ¹ **Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)** = Kodifikation des so genannten bürgerlichen Rechts und Grundlage des österreichischen allgemeinen Privatrechts. Die Vorarbeiten zum ABGB begannen 1753 unter Maria Theresia (1717–1780) mit dem Codex Theresianus (1766), dem mariatheresianischen Zivilgesetzbuch, und wurden fortgesetzt mit dem Josephinischen Gesetzbuch, dem 1787 veröffentlichten Allgemeinen Gesetzbuch, das z. B. die Todesstrafe nur noch bei Standrecht kannte. Das Westgalizische Gesetzbuch von 1797 bildet den Urentwurf zum ABGB. Franz von Zeiller (1751–1828) ist der eigentliche Schöpfer des ABGB, dessen Fassung am 1. Juni 1811 kundgemacht wurde und am 1. Jänner 1812 für alle Erbländer der österreichischen Monarchie (ohne Ungarn) in Kraft trat. Das ABGB wurde wiederholt novelliert und durch mehrere Sondergesetze ergänzt.
- ² **Liberalismus** = freie geistige, politische und wirtschaftliche Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit anstrebende, staatliche, gesellschaftliche und religiöse Schranken ablehnende Bewegung des aufstrebenden Bürgertums, die Anfang des 19. Jahrhunderts zum Kampf gegen Feudalismus und Klerikalismus antrat.
- ³ **Feudalismus** = eine auf dem Lehnrecht aufgebaute Gesellschafts- und Wirtschaftsform, in der alle Herrschaftsfunktionen von der über den Grundbesitz verfügenden aristokratischen Oberschicht ausgeübt werden.
- ⁴ **Europäische Menschenrechtskonvention** = eine Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950, in Kraft seit 3. September 1953, gilt in allen Mitgliedstaaten des Europarates. In der Konvention werden unter anderem folgende Rechte verankert: Recht auf Leben, Verbot von Folter, Sklaverei und Zwangsarbeit. Recht auf Freiheit und Sicherheit. Anspruch auf Achtung der Privatsphäre. Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit. Recht auf Bildung, auf Abhaltung freier und geheimer Wahlen, auf Gewissens- und Religionsfreiheit usw.
- ⁵ **Europäische Sozialcharta** = der im Rahmen des Europarates abgeschlossene völkerrechtliche Vertrag wurde am 18. Oktober 1961 von einem Großteil der Mitgliedstaaten des Europarates in Turin unterzeichnet. Von den in der Europäischen Sozialcharta genannten 19 sozialen Rechten sind sieben Kernrechte: das Recht auf Arbeit; das Recht auf soziale Sicherheit; das Recht der Familie auf sozialen, wirtschaftlichen und gesetzlichen Schutz; das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen; das Vereinigungsrecht; das Recht auf Fürsorge; das Recht der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien auf Schutz und Beistand. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Sozialcharta müssen außer mindestens fünf der Kernrechte weitere Absätze bzw. Artikel als für sich bindend auswählen. Die Gesamtzahl der für sie bindenden sozialen Rechte muss mindestens 10 Artikel beziehungsweise 45 nummerierte Absätze betragen. Ein Sachverständigenausschuss des Europarates kontrolliert die Einhaltung der Europäischen Sozialcharta.
- ⁶ **Europäische Grundrechtscharta** = mit dieser Charta wurden die Grundrechte in der Europäischen Union erstmals umfassend schriftlich niedergelegt. Sie wurde im Dezember 2000 feierlich proklamiert, erlangte am 1. Dezember 2009 Rechtskraft und ist für alle Staaten der EU, außer Polen bindend.
- ⁷ **dispositiv** = abdingbar; dispositives Recht: Recht, das durch freie Vereinbarung ersetzt werden kann.
- ⁸ **derogieren** = außer Kraft setzen.
- ⁹ **Gelbe Organisation (gelbe Gewerkschaften)** = Vereinigungen von ArbeitnehmerInnen, die den gewerkschaftlichen Kampf ablehnen, wirtschaftsfreundlich auftreten, ein freundschaftliches Verhältnis zu den UnternehmerInnen anstreben und von diesen moralisch und finanziell unterstützt werden. Ihren Ursprung haben sie in Frankreich, wo im Jahr 1899 Streikbrecher die zerstörten Fensterscheiben ihres Betriebes mit gelben Papierstreifen beklebten und im Gegensatz zum Rot der Sozialisten gelbe Plakate benutzten. In Österreich existierten früher in der Schwerindustrie auf betrieblicher Ebene gelbe Organisationen, die von der Heimwehr gefördert wurden.
- ¹⁰ **Konnexität** = innere Abhängigkeit auf demselben Rechtsverhältnis beruhender wechselseitiger Ansprüche; innerer Zusammenhang mehrerer Rechtsfälle als Voraussetzung für die Zusammenfassung in einem Gerichtsverfahren.
- ¹¹ **subsidiär** = nachrangig; nur dann eingreifend, wenn der andere sich selbst nicht helfen kann und Hilfe auch nicht von anderer Seite erhält. In der Rechtswissenschaft: zur Aushilfe dienend.

Zum Autor

Mag. Walter Gagawczuk, ist Arbeitsrechtsexperte der Bundesarbeitskammer und in der Abteilung Sozialpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien beschäftigt. Er ist Autor zahlreicher Publikationen und Vortragender insbesondere zu den Themen Arbeitsverfassungsrecht, grenzüberschreitende Entscheidungen und Aufsichtsratsmitbestimmung.

