

1. Kollektive Rechtsgestaltung

1.1. Kollektivverträge (§§ 2–17 ArbVG, §§ 117–128 LAG)

1.1.1. Grundsätzliches, Anwendungsbereich und Rechtsnatur

Eine Besonderheit des Arbeitsrechtes ist die Möglichkeit der Schaffung **verbindlicher genereller Rechtsnormen** durch **vertragliche Vereinbarung** der Interessenvertretungen. Auf betrieblicher Ebene sind dafür **Betriebsvereinbarungen** (s dazu in 1.5.) vorgesehen, auf der überbetrieblichen Ebene das Instrument des **Kollektivvertrages**.

Sozialpolitisches Ziel der Kollektivverträge ist die Absicherung der Arbeitsbedingungen der unselbstständig beschäftigten AN, die typischerweise im Rahmen der individuellen Ausverhandlung von Arbeitsverträgen nicht in der wirtschaftlichen Position sind, für sie günstige Vereinbarungen durchzusetzen. Das gilt vor allem, aber nicht nur, für die Löhne, die, anders als die meisten anderen grundsätzlichen Parameter eines Arbeitsverhältnisses, wie etwa Arbeitszeit oder Urlaub, nicht gesetzlich geregelt sind.

Während die betrieblichen Arbeitsbedingungen auch durch Betriebsvereinbarung normativ gestaltet werden können, ist dies im Bereich der **Lohngestaltung** weitgehend ausgeschlossen (s zu den Ausnahmen in 1.5.1. f) und diese damit gesetzlich dem Kollektivvertrag (und damit den zu dessen Abschluss befugten Parteien, s in 1.1.3.) vorbehalten.

Aktuell stehen in Österreich über 800 Kollektivverträge in Geltung, die (unter Ausblendung der öffentlichen Dienste, deren Arbeitsbedingungen durch Gesetze geregelt sind) nahezu alle unselbstständig beschäftigten AN erfassen. Von diesen Kollektivverträgen werden wiederum ca 450 im Hinblick va auf die Anhebung der Löhne jährlich verhandelt und neu abgeschlossen.

Kollektivverträge sind, da die diesbezüglichen Bestimmungen¹ des ArbVG nur auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind und das LAG nur das Arbeitsvertragsrecht der Landarbeiter erfasst², grundsätzlich nicht auf **öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse** („Beamte“) anwendbar. Für diese können Kollektivverträge aber auf Ebene des Bundesrechtes sondergesetzlich vorgesehen werden.³

Für **Heimarbeiter** (also für Beschäftigungen, auf die das HeimarbeitsG anzuwenden ist) kommen abweichend die Regelungen zu den **Heimarbeitsgesamtverträgen** des HeimarbeitsG zur Anwendung. Für die Land- und Forstarbeiter des Bundes ist an

1 §§ 1 bis 32 ArbVG.

2 § 1 Abs 1 LAG.

3 Vgl etwa § 22 Abs 2 GehG zur Pensionskassenvorsorge der ö-r DN des Bundes.

1. Kollektive Rechtsgestaltung

Stelle des LAG das **Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz**⁴ anzuwenden, für deren Arbeitsverhältnisse können auf der Grundlage des ArbVG Kollektivverträge abgeschlossen werden.

Für privatrechtliche Dienstverhältnisse zu Gebietskörperschaften („**Vertragsbedientete**“) sowie zu von diesen verwalteten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds können nach § 1 Abs 2 Z 3 ArbVG Kollektivverträge nur dann wirksam vereinbart werden, wenn für diese keine gesetzliche Regelung besteht, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegt. Damit soll ein Eingriff durch Kollektivvertrag in diese Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen werden. Derartige Gesetze bestehen für den Bereich des Bundes, der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände nahezu lückenlos (s va das VBG 1948 für den Bereich des Bundes und die Landes- und Gemeinde[vertrags]bedienstetenG).

Nicht unter diese Ausnahme fallen aber Arbeitsverhältnisse zu eigenrechtsfähigen Einrichtungen oder Gesellschaften von Gebietskörperschaften, da diese nicht von der Gebietskörperschaft unmittelbar verwaltet werden (sogenannte **ausgegliederte Einrichtungen**). Diese sind in der Regel (gemäß § 7 ArbVG oder auf Grund sondergesetzlicher Regelung, s etwa § 8 des BG über die BRZ GmbH) für die Arbeitsverhältnisse zu diesen selbst kollektivvertragsfähig.

Kollektivverträge haben eine **doppelte rechtliche Natur**:

Zwischen den abschließenden Interessenvertretungen wirken diese als **schuldrechtliche Vereinbarung** im Hinblick auf die wechselseitigen Verpflichtungen hinsichtlich der Geltungsdauer und der Kündigungsmöglichkeiten. Dieser **schuldrechtliche Teil** ist daher, sofern nötig, nach den für Verträge geltenden Regelungen (§§ 914, 915 ABGB, also unter Erforschung des Parteiwillens) auszulegen. Auf dieser Ebene leitet sich auch die Friedensfunktion von Kollektivverträgen her: Aus der Geltung eines Kollektivvertrages entspringt die Pflicht der Vertragsparteien (in der Praxis vorrangig auf AN-Seite), einen Arbeitskampf zu unterlassen. Freilich gilt dies nicht schrankenlos und verunmöglicht nicht jegliche kollektive Maßnahme und eine rechtliche Sanktionsmöglichkeit besteht im Grunde kaum.

Die **inhaltlichen Regelungen** wirken auf die erfassten **Arbeitsverhältnisse** aber **normativ**, also ebenso verbindlich wie **Gesetze**. Der **normative Teil** der Kollektivverträge ist daher wie ein Gesetz gemäß §§ 6, 7 ABGB auszulegen.

Daher ist primär der Wortlaut maßgeblich und nur sekundär die objektivierbare Absicht der Normerzeuger zu erforschen (durch historische, teleologische und systematische Interpretation). Es muss also die Absicht der Kollektivvertragsparteien in erkennbarer Weise einen Niederschlag im Kollektivvertrag finden, da die Normadressaten nicht auf objektiv nicht erkennbare Vorstellungen dieser

⁴ BGBI 1980/280 idF BGBI I 2022/205.

verwiesen werden können. Bei der Auslegung von Kollektivverträgen ist davon auszugehen, dass die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten.⁵

Unerheblich ist daher aber die **Absicht** der Kollektivvertragsparteien, soweit sich diese nicht auf diese Weise der Vereinbarung entnehmen lässt. Wenn also beide Parteien zwar (auch nachweislich, etwa durch gemeinsame Verhandlungsprotokolle) eine bestimmte Wirkung übereinstimmend beabsichtigt haben, diese aber im Kollektivvertrag nicht hinreichend klar bestimmt ist, entfaltet dies keine Wirkung. Die Vernehmung von Personen, die am Zustandekommen eines Kollektivvertrages mitgewirkt haben, über ihre Absichten als Zeugen in einem Gerichtsverfahren kommt daher zur Auslegung eines Kollektivvertrages nicht in Betracht.⁶

Als generelle Rechtsnorm müssen Kollektivverträge zweifellos auch einer **Grundrechtsbindung** (ob unmittelbaren oder mittelbaren ist praktisch irrelevant) unterliegen. Die Kontrolle der Einhaltung kann aber nicht, wie bei Gesetzen oder Verordnungen, durch den VfGH erfolgen, zumal Kollektivverträge verfassungsrechtlich zwar zulässig, aber nicht als vertypete und seiner Prüfungskompetenz zugeordnete Rechtsquelle normiert sind. Diese Bindung ist daher von den Zivilgerichten (im Regelfall im Rahmen der Arbeitsgerichtsbarkeit) ebenso wie jene an zwingende gesetzliche Regelungen oder primäres europäisches Gemeinschaftsrecht und letztlich die guten Sitten zu beurteilen und gegen verfassungsrechtliche Grundsätze verstößende Bestimmungen sind als nichtig (im Sinne von § 879 ABGB) zu beurteilen. Damit sind die Kollektivvertragsparteien vor allem auch an den **Gleichheitssatz** gebunden, sodass unsachliche Differenzierungen unzulässig sind. Gerade in der Frage der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und noch mehr der Lohnpolitik muss aber den Kollektivvertragsparteien, die ja die jeweiligen Interessen zu wahren haben, ein gewisser Spielraum zustehen. Die Differenzierung zwischen Berufsgruppen und Tätigkeiten hinsichtlich der Entlohnung wird somit einer gerichtlichen Kontrolle zugänglich sein, aber nur bei klar unsachlicher Differenzierung oder einer unzulässigen (mittelbaren) Diskriminierung korrigiert werden können. Aus dem Gleichheitsgrundsatz entspringt aber auch ein gewisser **Vertrauensschutz**: Zwar können die Kollektivvertragsparteien grundsätzlich die normativen Bestimmungen in jede Richtung ändern und müssen die normunterworfenen AG und AN auch damit rechnen (hinsichtlich der grundsätzlich jährlichen Lohnverhandlungen gilt das jedenfalls), auch dies muss aber sachlich begründbar sein. Schwerwiegende Eingriffe in Rechtspositionen bedürfen daher einer entsprechenden Begründung und dürfen nicht unverhältnismäßig erfolgen.

5 Zuletzt OGH 9 ObA 64/21h, Arb 13.772 = DRdA 2022/24, 346 (Mosing).

6 OGH 4 Ob 44/52, Arb 5.420.

1. Kollektive Rechtsgestaltung

Bei der Prüfung, ob eine Kollektivvertragsbestimmung gegen den Gleichheitsatz verstößt, ist zu berücksichtigen, dass den Kollektivvertragsparteien ein **weiter rechtspolitischer Gestaltungsspielraum** sowohl hinsichtlich der angestrebten **Ziele** als auch der zur Zielerreichung eingesetzten **Mittel** zusteht. Nicht jede subjektiv als ungerecht empfundene Regelung verletzt den Gleichheitssatz. Ob eine Regelung in Einzelfällen zu **Härteln** führen kann, ist bei Prüfung der Gleichheitswidrigkeit ohne Belang. Der Gleichheitsgrundsatz verbietet den Kollektivvertragsparteien nur, Differenzierungen zu schaffen, die sachlich nicht begründet sind, nicht aber, von einem einmalig gewählten Ordnungsprinzip abzugehen und Sachverhalte ab einem bestimmten Zeitpunkt nach anderen Grundsätzen zu behandeln, wenn innerhalb der Fallgruppen vor bzw nach der Änderung das Gebot der Sachlichkeit verletzende Unterschiede nicht bestehen. Eine zeitliche Differenzierung durch eine **Stichtagsregelung** verstößt daher grundsätzlich nicht gegen das Gleichheitsgebot. Es liegt nämlich im Wesen einer Änderung materiell-rechtlicher Bestimmungen, dass Rechtsfälle je nach dem für maßgeblich erklärten zeitlichen Sachverhaltselement unterschiedlich nach der alten oder neuen Rechtslage behandelt werden. Dies gilt auch dann, wenn mit einem neuen Entlohnungsschema Vergünstigungen eingeführt werden, die nur den später eingetretenen Dienstnehmern zugutekommen.⁷

1.1.2. Normwirkung, Unabdingbarkeit und Günstigkeitsprinzip (§§ 3, 11 ArbVG, §§ 117 Abs 3, 124 Abs 2 LAG)

Kollektivverträge wirken verbindlich.

Regelungen in Kollektivverträgen können nicht zum Nachteil des AN unterschritten werden.

Kollektivverträge entfalten – innerhalb ihres Geltungsbereiches – wie Gesetze allgemein gültige Verbindlichkeit (Normwirkung, s dazu auch oben in 1.1.1.).

Normen und daher auch Gesetze und Kollektivverträge können

- **allgemein verbindlich** (unabdingbar) oder
- **relativ verbindlich** (also einseitig abdingbar) oder aber gar
- **nur dispositiver Natur** (also in jegliche Richtung bis hin zum Entfall abdingbar) sein.

Inwieweit eine Abdingbarkeit gegeben ist, muss dabei der jeweiligen Norm entnommen und mangels ausdrücklicher Anordnung im interpretativen Wege ermittelt werden.

⁷ OGH 30.8.2022, 8 ObA 59/22t.

Für den Bereich der **Kollektivverträge** gilt dabei aber generell⁸, dass die in ihnen enthalten Bestimmungen durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden können, die Bestimmungen also **unabdingbar** sind.

Diese gilt aber nicht in alle Richtungen, denn von den kollektivvertraglichen Regelungen kann **zu Gunsten**, nicht aber zu Lasten der AN **abgewichen** werden (Günstigkeitsprinzip). Daher haben die kollektivvertraglichen Normen regelmäßig eine **einseitig zwingende Wirkung**. Plakatives Beispiel sind die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter, die daher als Mindestlöhne und -gehälter bezeichnet werden.

Dem Kollektivvertrag entgegenstehende Vereinbarungen (also etwa die Entlohnung unterhalb des Mindestlohnes) werden durch die kollektivvertragliche Norm **verdrängt**, wenn der Kollektivvertrag nach dem Abschluss der Vereinbarung wirksam wird oder aber sind **nichtig**, wenn diese trotz der Geltung der Kollektivvertragsnorm geschlossen werden. So verdrängte Vereinbarungen können theoretisch wieder auflieben, wenn die Geltung des Kollektivvertrages enden sollte, nichtige Vereinbarungen hingegen nicht.

Das **Günstigkeitsprinzip** ist immer im Rahmen eines **Gruppenvergleiches** rechtlich und sachlich zusammengehöriger Normen zu prüfen. Ein rechtlicher und tatsächlicher Zusammenhang liegt dann vor, wenn Bestimmungen den **gleichen Regelungsgegenstand** betreffen. Dieser Günstigkeitsvergleich ist dabei auf jenen **Zeitpunkt** zu beziehen, an dem einander die in den Gruppenvergleich einzubeziehenden Bestimmungen des Kollektivvertrages und der abweichenden Vereinbarung erstmals gegenüberstanden.⁹ Das verhindert das Herausschälen einzelner Vorteile aus jeweils Kollektivvertrag oder Vereinbarung und vermittelt nur den Anspruch auf die **insgesamt** – bei objektiver Betrachtung – **günstigere Lösung**.

Beispiel

Bei vertraglicher Vereinbarung einer für den AG gegenüber dem Kollektivvertrag längeren Kündigungsfrist, dies aber kombiniert mit einem Kündigungstermin zu jedem Monatsletzten, wo hingegen der Kollektivvertrag nur eine Kündigung zu jedem Quartalsende vorsieht, ist nicht isoliert die günstigere Frist mit dem günstigeren Endtermin kombinierbar, sondern muss beurteilt werden, ob die arbeitsvertragliche Vereinbarung in Summe günstiger als die kollektivvertragliche Bestimmung ist. Da bei einem mit steigendem Alter abnehmenden Mobilitätsinteresse das Bestandinteresse des AN im Vordergrund steht, ist die Vereinbarung einer längeren als der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist in Verbindung mit einer Kündigung zum Monatsletzten dann günstiger, wenn die nach der kollektivvertraglichen Regelung mögliche Kündigung zum Quartalsende einen geringeren Bestandschutz gewährleistet.

8 § 3 Abs 1 ArbVG, § 117 Abs 3 LAG.

9 OGH 8 ObA 77/18h, Arb 13.635 = DRdA 2020/44, 463 (Mosing) = Schrank, ZAS 2021/19, 97.

1. Kollektive Rechtsgestaltung

Da der Kollektivvertrag also den ungünstigeren Regelungen in Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag vorgeht, seinerseits aber gesetzlichen Regelungen nur vorgehen kann, wenn diese kollektivvertragsdispositiv sind, ergibt sich eine Art **Rangordnung der Normen im Arbeitsrecht:**

Das (im Arbeitsrecht idR) einseitig, nämlich zu Gunsten des AN nachgiebige **Gesetz** wird durch den **günstigeren Kollektivvertrag** verdrängt, diesem wiederum geht eine **günstigere Betriebsvereinbarung** vor und all diesen Rechtsquellen die **günstigere Vereinbarung im Arbeitsvertrag**.

Umgekehrt betrachtet muss der **Arbeitsvertrag** alle die genannten, ihm vorrangigen Normen beachten. Ist das nicht der Fall, was sich oftmals auch dadurch ergibt, dass diese erst nach Abschluss des Arbeitsvertrages in Kraft treten, so macht ihn dies in jenem Teil unanwendbar, zumindest solange die ihm vorangehende Norm in Geltung steht.

Soweit **gesetzliche Regelungen** hingegen **absolut (zweiseitig) zwingend** sind, kommt eine Günstigkeit nicht in Betracht, da der Gesetzgeber dies ausschließt, was natürlich nur aus sachlichen Gründen erfolgen kann. Völlig umstritten ist das wohl für den Bereich des AN-Schutzes. Ein praktisches Beispiel ist das **Verbot der finanziellen Ablösung des Erholungspauschalurlaubes im aufrechten Arbeitsverhältnis**.¹⁰ Eine solche kann nicht wirksam vereinbart werden und ist daher nichtig und jederzeit rückabwickelbar. Gerade bei dieser Bestimmung lässt sich aber feststellen, dass auch eine derart absolut zwingende Wirkung, wenn diese nicht auch durch eine Strafbarkeit abgesichert ist, nicht verhindern kann, dass sich AN und AG doch auf die unzulässige Vereinbarung verständigen und diese auch nicht angefochten wird.

Einzelvertragliche **Aufsaugungsklauseln**, mit denen zukünftige kollektivvertragliche Ist-Lohnerhöhungen auf die vereinbarte Überzahlung angerechnet und vorweggenommen werden, sind daher auch nur soweit wirksam, als diese einem Günstigkeitsvergleich standhalten. Unter Beachtung des sozialpolitischen Zweckes der Ist-Lohnerhöhung, dem AN die Kaufkraft des individuell vereinbarten Lohnes zu sichern und ihn am Produktivitätszuwachs zu beteiligen, ohne darüber mit seinem AG individuell verhandeln zu müssen, der umso stärker beeinträchtigt wird, je länger die Fixierung des vereinbarten höheren Lohnes dauert und wodurch der AN von der Anpassung seines Lohnes an den realen Wert ausgeschlossen ist, folgt, dass der privatautonomen Vereinbarung einer völlig unbeschränkten Anrechnungsklausel zeitliche Grenzen gesetzt sind.

¹⁰ § 7 UrlG, § 103 LAG.

Daher ist eine **Anrechnung aller zukünftigen IST-Lohnerhöhungen jedenfalls unwirksam**. Die Anzahl der so vorwegnehmbaren Erhöhungen hängt va auch vom Ausmaß der Überzahlung gegenüber dem betriebsüblichen Lohnniveau ab.¹¹

Der Kollektivvertrag kann jedoch auf Grund der ausdrücklichen gesetzlichen Ermächtigung¹² Sondervereinbarungen und damit das Günstigkeitsprinzip ausdrücklich ausschließen, also wie ein absolut zwingendes Gesetz wirken und zu Gunsten einer einheitlichen Regelung für den AN günstigere einzelvertragliche Regelungen verdrängen (**Ordnungsprinzip**).¹³ Derartige Regelungen werden, zumal damit in aufrechte vertragliche Ansprüche eingegriffen wird, unter einer strengen Sachlichkeitsprüfung zu sehen sein.

1.1.3. Hinterlegung und Kundmachung von Kollektivverträgen (§§ 14 f ArbVG, §§ 122 f LAG)

Obwohl also Kollektivverträge in ihrem Geltungsbereich generell verbindlich sind, ist nur deren Abschluss, nicht aber deren Inhalt kundzumachen.

Die **Kundmachung** erfolgt im **Bereich des ArbVG** durch das zuständige Ministerium, aktuell das BM f Arbeit und Wirtschaft, bei dem der Kollektivvertrag zu hinterlegen ist, binnen einer Woche nach der Hinterlegung mittels Einschaltung im **Amtsblatt der Wiener Zeitung**. Dieser ist aber nur die Tatsache des Abschlusses, nicht der genaue Inhalt zu entnehmen. In der Kundmachung angeführt sind die dem Kollektivvertrag zugeordneten Zahlen des vom Ministerium zu führenden Registers und des Katasters. Das Register journalisiert den Eingang die hinterlegten Kollektivverträge fortlaufend, also mit Nr/Jahreszahl und im Katalog werden diese systematisiert nach Wirtschaftsklassen erfasst.

Die Verpflichtung zur **Hinterlegung** beim Ministerium trifft die am Abschluss beteiligte AN-Seite. Es kann zwar auch die AG-Seite durch Übermittlung die Kundmachung bewirken, das ist in der Praxis aber nicht der Fall, weil die AN-Seite an der Kundmachung und damit dem Wirksamwerden des Abschlusses stets ein vitales Interesse hat und daher ihrer Verpflichtung (die allerdings nicht erzwungen werden könnte) in allen Fällen nachkommt. Unabhängig von der Übermittlung durch eine der Vertragsparteien sind die Kosten der Kundmachung von AN und AG-Seite zu gleichen Teilen zu tragen und werden von der Wiener Zeitung den Parteien entsprechend in Rechnung gestellt.

11 OGH 8 ObA 173/98v, SZ 72/85 (keine Unzulässigkeit bei Überzahlung von 40 % und einer Wirkung der Aufsaugung von drei Jahren).

12 § 3 Abs 1 Satz 2 ArbVG, § 117 Abs 3 Satz 2 LAG.

13 OGH 9 ObA 30/05k, ecolex 2005, 786 = Arb 12.530.

1. Kollektive Rechtsgestaltung

Kundmachung Kollektivvertrag ArbVG

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
Abteilung II/B/8
Zl. 2022-0.651.668

Kollektivvertrag

KV 464/2022. Am 14. Juli 2022 haben die **Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe**, **Bundesverband der Müller und Mischfuttererzeuger**, und die **Gewerkschaft PRO-GE** einen Kollektivvertrag für Mischfuttererzeuger abgeschlossen, der am 1. August 2022 in Kraft getreten ist. Der Kollektivvertrag gilt a) für das gesamte Bundesgebiet; b) für alle Mischfuttererzeuger, die dem Bundesverband der Müller und Mischfuttererzeuger (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) in der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe angehören, soferne diese Erzeugung jahresumsatzmäßig überwiegt; c) für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie gewerbliche Lehrlinge. Der Kollektivvertrag betrifft die Regelung der Löhne, Lehrlingeinkommen sowie anderer Entgeltbestimmungen und wurde unter Registerzahl KV 464/2022, Katasterzahl IV/31/68, beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft hinterlegt.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Wien, 13. September 2022 551663

Im Bereich des **LAG** sind die Kollektivverträge binnen 14 Tagen nach Abschluss von einer der Vertragsparteien bei der zuständigen **Obereinigungskommission** zu hinterlegen und diese hat binnen 14 Tagen die Kundmachung im Verlautbarungsorgan des jeweiligen Landes vorzunehmen.

Kundmachung Kollektivvertrag LAG

Nr. 105 • Amt der Tiroler Landesregierung • Obereinigungskommission

• LW-OEK-12/39-2022

KUNDMACHUNG

**betreffend den Kollektivvertrag für die Arbeiter
der MR-Service Tirol reg. Genossenschaft m.b.H.**

Gemäß § 122 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I 121/2021, wird kundgemacht:

Zwischen der Landwirtschaftskammer Tirol und dem Tiroler Land- und Forstarbeiterbund wurde am 14. März 2022 ein Kollektivvertrag für die Arbeiter der MR-Service Tirol reg. Genossenschaft m.b.H. abgeschlossen.

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2022 in Kraft.

Innsbruck, 27. April 2022

Für die Obereinigungskommission:

Der Vorsitzende: Dr. Wallnöfer

Die Kenntnis des vollständigen Inhaltes für die davon betroffenen AN ist gesetzlich durch die Verpflichtung des AG, den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach der Kundmachung im **Betrieb aufzulegen** und darüber in einer **Betriebskundmachung** zu informieren¹⁴, gewährleistet. Kommt der AG dieser Verpflichtung nicht nach, kann das nur vom Betriebsrat als Verwaltungsübertretung bei der zuständi-

14 § 15 ArbVG, § 123 LAG.

gen Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) zur Anzeige gebracht werden¹⁵, hat aber auf die Geltung des Kollektivvertrages keine Auswirkung. Der einzelne AN kann diese Anzeige nicht einbringen, sodass diese Übertretung in betriebsratslosen Betrieben nicht sanktionierbar ist. Das Auflegen hat nach dem Wortlaut physisch zu erfolgen, es spricht aber nichts dagegen, wenn der Kollektivvertrag elektronisch abgerufen werden kann, ohne dass der Zugriff des einzelnen AN ausgewertet werden kann (in Betrieben mit Betriebsrat sollte das ohnehin durch Betriebsvereinbarung geregelt sein, s dazu in 1.5.9.2.). Welcher Kollektivvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, muss dem AN davon abgesehen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Dienstzettels (bzw des schriftlichen Arbeitsvertrages) mitgeteilt werden.¹⁶

Darüber hinaus übermittelt im Bereich des ArbVG das BM f Arbeit und Wirtschaft und im Bereich des LAG die jeweilige Obereinigungskommission von jedem hinterlegten Kollektivvertrag jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung mit Angabe des Datums der Kundmachung und der Register- und Katasterzahl. In die so bei den Gerichten aufliegenden Kollektivverträge kann jeder Einsicht nehmen.¹⁷ Eine Einsichtnahme ist ebenso beim Bundeseinigungsamt oder der jeweiligen Obereinigungskommission möglich.¹⁸

Praktisch bedeutsam ist die frei zugängliche, allerdings nichtamtliche und damit unverbindliche, Datenbank des ÖGB auf www.kollektivvertrag.at, womit der ÖGB auch seiner Verpflichtung zur Kundmachung nach § 7 LSD-BG (die wiederum der Entsenderichtlinie¹⁹ entspringt) nachkommt. Eine Haftung für die Richtigkeit der Inhalte der so zugänglich gemachten Kollektivverträge besteht allerdings nicht. In dieser Datenbank sind sämtliche in Geltung stehenden Kollektivverträge in konsolidierter Fassung abrufbar. In der Regel wird bei bestehenden Kollektivverträgen so wie bei Gesetzen nicht die gesamte Norm neu gefasst und kundgemacht, sondern nur die Änderungen, Ergänzungen bzw Streichungen. Damit ist aber aus der bloßen Kenntnis des aktuell kundgemachten Normtextes wenig gewonnen und erst durch die Einarbeitung der Änderungen in den bisherigen Text ergibt sich die stichtagsbezogen geltende Fassung.

Soweit die **Gerichte** in Arbeits- und Sozialrechtssachen Kollektivverträge anzuwenden haben, müssen diese von den Parteien nicht vorgelegt werden, vielmehr ist wie bei Gesetzen das Gericht verpflichtet, den Inhalt **von Amts wegen** zu ermitteln, sofern sich eine der Parteien auf diese Rechtsgrundlage beruft, was, allerdings auch nur in Arbeits- und Sozialrechtssachen, entgegen dem grundsätzlichen Neuerungsverbot in Zivilrechtsverfahren, auch noch vor einer Rechtsmittelinstanz erfolgen kann.²⁰

15 § 160 Abs 1 ArbVG, § 424 Abs 3 LAG.

16 § 2 Abs 2 Z 12 AVRAG, § 6 Abs 2 Z 12 LAG.

17 § 43 Abs 2 ASGG.

18 § 149 ArbVG, § 122 Abs 6 LAG.

19 Art 4 Abs 3 RL 96/71/EG.

20 § 43 Abs 3 ASGG; OGH 27.4.2023, 17 Ob 2/23b.

1. Kollektive Rechtsgestaltung

1.1.4. Kollektivvertragsparteien

1.1.4.1. Gesetzliche Interessenvertretungen (§ 4 Abs 1 ArbVG, § 118 Abs 1 Z 1 LAG)

Vorliegen der Kollektivvertragsfähigkeit auf Grund des Gesetzes.

Die Befugnis, einen Kollektivvertrag zu schließen (**Kollektivvertragsfähigkeit**), kommt zunächst volumnäßig den **gesetzlichen Interessenvertretungen** der AG und der AN, soweit deren Aufgabe die **Regelung von Arbeitsbedingungen** umfasst und diese in sich **gegnerunabhängig** sind (also nicht gleichzeitig AG- und AN-Interessen zu vertreten hätten), zu.

Das sind auf der AG-Seite die **Kammern der gewerblichen Wirtschaft** (neun Landeskammern und eine Bundeskammer), wobei der Abschluss von Kollektivverträgen innerhalb einer der sieben Sparten, in die sowohl die WKÖ als auch die Wirtschaftskammern der Länder gegliedert ist, gesetzlich der jeweiligen **Fachgruppe**, wenn eine solche nicht besteht, dem **Fachverband** zugewiesen ist.

Ebenso kommt den **Landwirtschaftskammern** für ihren Wirkungsbereich die Kollektivvertragsfähigkeit zu, teils ist dies ausdrücklich im jeweiligen Gesetz normiert (so für NÖ, Tirol, Vlbg und Wien).

Die gesetzlichen Interessenvertretungen auf Seiten der AN sind zuvorderst die **Kammern für Arbeiter und Angestellte** („Arbeiterkammern“) mit neun Landeskammern und der Bundeskammer.

Für den Bereich der Landwirtschaft bestehen auf AN-Seite **Landarbeiterkammern** (mit Ausnahme von Wien und Burgenland).

Auch Kammern der Freiberufler kommt teils bereits kraft sondergesetzlicher Zuerkennung die Kollektivvertragsfähigkeit zu, so ausdrücklich **AG- und AN-seitig** der **Apothekerkammer und der Notariatskammer**, hingegen **nur AG-seitig** der **Tierärztekammer und der Zahnärztekammer, der Kammer der Wirtschaftstreuhänder** sowie der **Patentanwaltskammer**. Auch für die **Ärztekammer** ist gesetzlich die Kollektivvertragsfähigkeit auf AG-Seite gegenüber nichtärztlichen AN klargestellt, und auf der AN-Seite, also etwa für Spitalsärzte, zwar nicht ausdrücklich erwähnt, aber ebenso gegeben.²¹

Soweit keine gesetzliche Klarstellung vorliegt, ist zuweilen das Vorliegen der Voraussetzung der **Gegnerunabhängigkeit** fraglich, sofern die Pflichtmitgliedschaft sowohl die selbständigen als auch die unselbständig Beschäftigten und damit AG

21 OGH 9 ObA 40/19a, ZAS-Judikatur 2019/79 = RdM-LS 2019/108 = ZfG 2019, 83 = RdM 2020/38, 25 (Resch).