

# 1. Kapitel

## Einführung

### Übersicht

I. Ausgangslage und Zielsetzung . . . . .	Rz 1.1
II. Inhaltliche Schwerpunktsetzung und methodische Vorgangsweise . . . .	1.4

### I. Ausgangslage und Zielsetzung

Die Standort- und Wettbewerbsqualität Österreichs Industrie im europäischen und internationalen Vergleich steht zunehmend sowohl in der öffentlichen Diskussion<sup>1</sup> als auch im Zuge von Kollektivvertragsverhandlungen (KV-Verhandlungen)<sup>2</sup> im Fokus. Eine zentrale Frage ist hierbei auch der (mögliche) **Einfluss arbeitsrechtlicher Normen** auf die **Standortwahl** und die Investitionsentscheidungen von Unternehmen. So wird neben der Kostenbelastung der Unternehmen regelmäßig auch die „arbeitsrechtliche Überregulierung“ in Österreich beklagt. Umgekehrt werden etwa die in Österreich vergleichsweise einfache Auflösbarkeit von Arbeitsverhältnissen durch Arbeitgeber:innen (AG) sowie die (bisher) kaum vorkommenden Arbeitsk Kampfmaßnahmen va für „Just-in-Time-Produktionsbetriebe“ vielfach als Standortvorteil österreichischer Industrieunternehmen ins Treffen geführt. Mögen diese Einschätzungen auch dem Grunde nach zutreffend sein, so zeigte etwa eine in Deutschland durchgeführte Erhebung bei 85 US-amerikanischen Unternehmen, dass die bloß „bildhafte Wahrnehmung“ der Entscheidungstragenden teilweise doch erheblich von der rechtlichen Wirklichkeit abweicht.<sup>3</sup> **1.1**

Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der hohen wirtschaftlichen Verflechtungen zwischen Österreich und Deutschland scheint es lohnenswert, die arbeitsrechtliche Rechtslage in Österreich und Deutschland einer näheren Analyse zu unterziehen. Auf diese Weise soll herausgearbeitet werden, in welchen Bereichen das österreichische Arbeitsrecht im Vergleich zum deutschen tatsächlich strenger (oder allenfalls aus anderen Gründen aus Unternehmenssicht nachteilig) ist, oder sich im Gegenteil aus der Perspektive von Industrieunternehmen als vorteilhaft erweist. **1.2**

1 Vgl exemplarisch nur <https://www.derstandard.at/story/3000000218233/metallverarbeitungsindustrie-steckt-im-tief>; <https://www.derstandard.at/story/3000000216639/miba-chef-mitterbauer-oesterreich-verliert-an-wettbewerbsfaehigkeit>; <https://www.derstandard.at/story/3000000205410/oesterreichs-industrie-findet-nicht-aus-der-rezession-heraus> (alle zuletzt abgerufen am 26. 6. 2024).

2 Vgl nur [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20231207\\_OTS0192/einigung-ueber-klausel-zur-sicherung-der-wettbewerbsfaehigkeit](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20231207_OTS0192/einigung-ueber-klausel-zur-sicherung-der-wettbewerbsfaehigkeit) (zuletzt abgerufen am 26. 6. 2024).

3 Vgl *Pull*, Standortfaktor Arbeitsrecht: Die Bewertung durch ausländische Investoren (2005), online abrufbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/42507/1/501858709.pdf> (zuletzt abgerufen am 26. 6. 2024).

- 1.3** Ziel des vorliegenden Handbuchs ist daher ein **Vergleich** zwischen dem **österreichischen Arbeitsrecht** und dem **deutschen Arbeitsrecht** unter Bedachtnahme auf **ausgewählte**, in der Praxis besonders bedeutsame **Normierungen** im Hinblick auf deren mögliche Auswirkungen auf die Standortwahl.<sup>4</sup>

## II. Inhaltliche Schwerpunktsetzung und methodische Vorgangsweise

- 1.4** Ein sinnvoller Rechtsvergleich setzt naturgemäß zuallererst eine **Analyse** der jeweiligen **nationalen Regelungen** voraus. Im Folgenden werden daher – thematisch gegliedert – zunächst die zentralen arbeitsrechtlichen Regelungen in Österreich und Deutschland getrennt aufgearbeitet. Da sowohl das österreichische als auch das deutsche Recht inzwischen maßgeblich durch das Unionsrecht beeinflusst werden, wird jedem Themenblock (auch zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen) eine prägnante Darstellung der unionsrechtlichen Grundlagen vorangestellt. Im Rahmen von **Zwischenbilanzen** wird sodann ein zusammenfassender Vergleich angestellt und der Versuch unternommen, zentrale **Schlussfolgerungen** im Hinblick auf den (möglichen) „Standortfaktor Arbeitsrecht“ zu treffen.
- 1.5** Thematisch beschränkt sich das Werk hierbei auf jene Fragen, die mit Blick auf die Praxis besonders relevant erscheinen. Der Fokus der Ausführungen liegt folglich auf:
- den zentralen Unterschieden in Bezug auf **KV-Unterworfenheit** bzw (eingeschränkte) **TV-Bindung**,
  - der Unterscheidung zwischen **Arbeiter:innen und Angestellten**,
  - den **Rahmenbedingungen zur Arbeitszeit** unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Regelungsebenen und unter Bedachtnahme auf Ruhezeiten, Höchstarbeitszeitgrenzen, bestehende zentrale Flexibilisierungsinstrumente inklusive „All-In-Vereinbarungen“ und Modelle der Normalarbeitszeitdurchrechnung,
  - den Unterschieden in der Regulierung der **Arbeitskräfteüberlassung**, va unter Bedachtnahme auf die im österreichischen Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrag (AÜ-KV) vorgesehenen Referenzzuschläge, die vorgesehene maximale Überlassungsdauer, die Abgrenzung von Werkvertrag und Arbeitskräfteüberlassung und die Vorgaben zur Arbeitszeit,
  - den Unterschieden im **Betriebsverfassungsrecht** mit besonderer Bedachtnahme auf die **Rechte des Betriebsrats (BR) bei personellen Einzelmaßnahmen** und beim Abschluss von **Sozialplänen**,
  - dem **Arbeitskampfrecht** sowie
  - den für **Beendigungen** durch die AG geltenden allgemeinen Regeln (unter weitgehender Ausblendung von Sonderfragen, wie solcher des Diskriminierungs- und besonderen Kündigungsschutzes) und den Vorgaben zu **Kettenbefristungen**.

---

<sup>4</sup> Es liegt auf der Hand, dass die Standortwahl im Einzelfall von zahlreichen Faktoren abhängt, sodass die jeweils geltenden – keineswegs nur arbeitsrechtlichen – Vorgaben lediglich einen möglichen Aspekt darstellen können.

Analysiert werden hierbei va die geltenden **gesetzlichen Vorgaben** in Österreich und Deutschland. Darüber hinaus werden auch bedeutsame Regelungen **ausgewählter Kollektivverträge (KV) bzw Tarifverträge (TV)** im Bereich der Industrie themenspezifisch berücksichtigt. **1.6**

Konkret werden folgende **KV für Österreich** einbezogen: **1.7**

- Kollektivvertrag für Angestellte der chemischen Industrie („**Chemie-KV Angestellte**“) – abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe (ÖGB); Stand 1. 5. 2024
- Kollektivvertrag für Arbeiter:innen der chemischen Industrie („**Chemie-KV Arbeiter:innen**“) – abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Chemischen Industrie Österreich und der Gewerkschaft der Chemiarbeiter (ÖGB); Stand 1. 5. 2024
- Kollektivvertrag für Angestellte in der Metalltechnischen Industrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie) („**Metall-KV Angestellte**“) – abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe (ÖGB); Stand 1. 11. 2023
- Kollektivvertrag für Arbeiter:innen in der Metalltechnischen Industrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie) („**Metall-KV Arbeiter:innen**“) – abgeschlossen zwischen ausgewählten Fachverbänden der WKO und der Gewerkschaft PRO-GE (ÖGB); Stand 1. 11. 2023
- Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung („**Gewerbe-KV**“) – abgeschlossen zwischen ausgewählten Bundesinnungen der WKO und der Gewerkschaft GPA (ÖGB); Stand 1. 1. 2024
- Kollektivvertrag für Arbeiter:innen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung („**AÜ-KV**“) – abgeschlossen zwischen dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister und der Gewerkschaft PRO-GE (ÖGB); Stand 1. 1. 2024

Folgende **TV** finden für die Ausführungen zur **deutschen Rechtslage** Beachtung: **1.8**

- Manteltarifvertrag für die chemische Industrie („**MTV Chemie**“) – abgeschlossen zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie eV und der IG Bergbau, Chemie, Energie; Stand 16. 3. 2009
- Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie NRW („**MTV Metall**“) – abgeschlossen zwischen METALL NRW und der IG Metall Bezirksleitung NRW; Stand 30. 3. 2021
- Manteltarifvertrag Zeitarbeit („**MTV Zeitarbeit**“) – abgeschlossen zwischen dem iGZ und ausgewählten Mitgliedsgewerkschaften des DGB; Stand 18. 12. 2019
- Firmentarifverträge der Volkswagen AG („**TV VW AG**“) – abgeschlossen zwischen der Volkswagen AG und der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt; Stand Dezember 2021
- Tarifvertrag über Langzeitkonten (Wertguthaben) („**TV Langzeitkonten**“) – abgeschlossen zwischen dem Verband der Bayrischen Metall- und Elektro-Industrie eV und der IG Metall, Bezirk Bayern; Stand 30. 3. 2021



## 2. Kapitel

# Grundsätze der Unterwerfung unter kollektive Vereinbarungen

### Übersicht

	Rz
I. Unionsrechtliche Grundlagen	2.1
II. Österreichische Rechtslage	2.6
III. Deutsche Rechtslage	2.13
IV. Zwischenbilanz	2.26

### I. Unionsrechtliche Grundlagen

Die Sozialpartnerschaft, das kollektive Aushandeln von Arbeitsbedingungen und letztlich der Abschluss von KV bzw TV stellen sowohl nach der deutschen als auch der österreichischen Rechtsordnung **Grundpfeiler** dar, um einen **Interessenausgleich zwischen AG und AN** (Arbeitnehmer:innen) herbeizuführen. Auf unionsrechtlicher Ebene sichert **Art 28 GRC** das Recht von AN, AG und deren jeweiligen Organisationen auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen primärrechtlich ab (**KV-Freiheit**). **2.1**

Das Recht auf Zusammenschluss und Mitgliedschaft zu freiwilligen AG- bzw AN-Vertretungen (**Koalitionsfreiheit**) wird durch die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit nach **Art 12 GRC** geschützt.<sup>5</sup> **2.2**

Ein einheitliches Arbeitsverfassungsrecht sucht man auf Ebene des Unionsrechts hingegen vergeblich. Im Gegenteil: Das Koalitionsrecht wird sogar ausdrücklich von der sonst bestehenden Kompetenz des Unionsgesetzgebers in Arbeitsrechtssachen ausgenommen (Art 153 Abs 5 AEUV) und somit der ausschließlichen Zuständigkeit der Mitgliedstaaten überlassen. Diese Tatsache ist va auf die **Heterogenität der einzelnen nationalen Systeme** kollektiven Arbeitsrechts in den Mitgliedstaaten zurückzuführen, die nicht nur das Instrumentarium kollektiver Maßnahmen und der beteiligten Akteure betrifft, sondern auch den grundlegenden Grad der rechtlichen Durchdringung dieser Materie.<sup>6</sup> **2.3**

Während also auf Ebene des Individualarbeitsrechts unionsrechtlich teils weitgehende Vereinheitlichungen geschaffen wurden – man denke nur an gleichbehandlungsrecht- **2.4**

5 *Franzen in Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht<sup>5</sup> (2024) Art 153 AEUV Rz 49.

6 *Fuchs/Marhold/Friedrich*, Europäisches Arbeitsrecht<sup>6</sup> (2020) 13.

liche Belange,<sup>7</sup> Leiharbeit<sup>8</sup> oder arbeitszeitrechtliche Mindeststandards<sup>9</sup> – besteht auf dem Gebiet des Koalitionsrechts und der Kollektivverhandlungen zwischen AG und AN lediglich ein Auftrag der Europäischen Kommission, diese zu fördern (Art 156 TS 7 AEUV). Hinsichtlich der Gestaltung der nationalen Systeme wurde den europäischen Organen dagegen **keine Rechtssetzungskompetenz** eingeräumt.<sup>10</sup>

- 2.5** Unabhängig vom nationalen Koalitionsrecht sehen die Art 152 ff AEUV einen **sozialen Dialog** zwischen und mit den europäischen Sozialpartnern vor. Die Kommission hat die europäischen Sozialpartner vor Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik anzuhören (Art 154 AEUV). Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Unionsebene kann zudem zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen führen (Art 155 Abs 1 AEUV). Diesen Vereinbarungen kommt – im Gegensatz zu KV bzw TV – keine normative Wirkung zu, sondern sie sind nach hL<sup>11</sup> lediglich als schuldrechtliche Verträge zwischen den Vertragsparteien einzuordnen. Gem Art 155 Abs 2 AEUV besteht allerdings auch die Möglichkeit, Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner auf deren Antrag durch Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission in Unionsrechtsakte zu transformieren.<sup>12</sup> Wenngleich die Bedeutung dieses Prozesses stetig zunimmt, hat der soziale Dialog bei weitem noch nicht jenen Stellenwert erreicht, den die Sozialpartnerschaft auf nationaler Ebene in den Mitgliedstaaten einnimmt.<sup>13</sup>

## **II. Österreichische Rechtslage**

- 2.6** Die Koalitionsfreiheit ist in Österreich durch mehrere Bestimmungen **in Verfassungsrang geschützt**. Neben der Vereins- und Versammlungsfreiheit nach Art 12 StGG und Art 11 EMRK ist insbesondere auch die Bestandsgarantie der Sozialpartner in Art 120a B-VG zu nennen.<sup>14</sup> Aus der Koalitionsfreiheit resultiert sowohl das Recht Einzelner, eine freiwillige Interessenvertretung zu gründen oder ihr (nicht) beizutreten, als auch das

7 RL 2000/43/EG des Rates vom 29. 6. 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl 2000 L 180/22 (Antirassismus-RL); RL 2000/78/EG des Rates vom 27. 11. 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl 2000 L 303/16 (Gleichbehandlungs-Rahmen-RL); RL 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. 7. 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl 2006 L 204/23 (Gender-RL).

8 Weiterführend Rz 5.1 ff.

9 Siehe hierzu Rz 4.1 ff.

10 Fuchs/Marhold/Friedrich, Arbeitsrecht<sup>6</sup> 13.

11 Exemplarisch Franzen in Franzen/Gallner/Oetker, EuArbRK<sup>5</sup> Art 155 AEUV Rz 5 mwN.

12 So etwa RL 1997/81/EG vom 15. 12. 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl 1998 L 14/9 (Teilzeit-RL); RL 1999/70/EG des Rates vom 28. 6. 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl 1999 L 175/43 (Befristungs-RL).

13 Hesse in Jaeger/Stöger, Kommentar zu EUV und AEUV (292. Lfg 2023) Art 154 AEUV Rz 1 ff.

14 Palmstorfer in Kahl/Khakzadeh/Schmid, Kommentar zum Bundesverfassungsrecht (2021) Art 120a B-VG Rz 7.

Recht der Koalition auf ihren Bestand und die Ausübung ihrer Tätigkeit, insbesondere auch die Führung von Kollektivverhandlungen.<sup>15</sup>

Das österreichische Arbeitsrecht wird maßgeblich durch den **Abschluss von KV** geprägt. **2.7** Die KV-Abdeckung, also die Anzahl der von einem KV erfassten Arbeitsverhältnisse, liegt in Österreich bei rund 98% und zählt somit zu den europaweit höchsten.<sup>16</sup> Zumeist handelt es sich hierbei um Branchen-KV, welche zwischen den Interessenvertretungen der AG und AN für den jeweiligen Wirtschafts- bzw Industriezweig abgeschlossen werden.

#### Hinweis

**Firmen-KV**, wie sie die deutsche Rechtsordnung kennt, sind nach österreichischem Recht **grundsätzlich nicht vorgesehen**. Ausnahmen von diesem Grundsatz stellen die (subsidiäre) KV-Fähigkeit juristischer Personen des öffentlichen Rechts nach § 7 ArbVG sowie der Vereine nach § 4 Abs 3 ArbVG dar. Zudem wurde bestimmten Unternehmen als AG die KV-Fähigkeit ausdrücklich in Sondergesetzen zuerkannt (so zB dem AMS gem § 54 Abs 1 AMSG oder dem ORF gem § 48 Abs 5 ORF-G).<sup>17</sup>

Die überbetriebliche Interessenvertretung wird in Österreich durch **gesetzliche und freiwillige Interessenvertretungen** wahrgenommen. **2.8** Zu ersteren, den sogenannten Kammern, zählen neben den Kammern der freien Berufe insbesondere die **Arbeiterkammer(n)** auf AN-Seite sowie die **Wirtschaftskammer(n)** auf AG-Seite. Ihre Fähigkeit, KV abzuschließen, beruht unmittelbar auf dem Gesetz (§ 4 Abs 1 ArbVG). Zu letzteren – den sogenannten Koalitionen – gehören ua der **ÖGB** auf AN-Seite sowie die **Industriellenvereinigung (IV)** auf AG-Seite. Koalitionen muss die KV-Fähigkeit erst auf Antrag durch das Bundeseinigungsamt nach § 5 Abs 1 iVm § 4 Abs 2 ArbVG zuerkannt werden. Dafür müssen mehrere gesetzliche Voraussetzungen erfüllt werden. Dazu gehört insbesondere, dass die Koalition in einem größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich tätig wird und vermöge der Zahl der Mitglieder und des Umfangs der Tätigkeit eine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung hat („soziale Mächtigkeit“). Wird die KV-Fähigkeit zuerkannt, so kommt KV, die von einer freiwilligen Interessenvertretung abgeschlossen werden, während ihrer Geltungsdauer und für ihren jeweiligen Geltungsbereich **Vorrang** gegenüber allfälligen sonst anwendbaren KV der gesetzlichen Interessenvertretungen zu (§ 6 ArbVG).

Prägendes Element des österreichischen Systems der überbetrieblichen kollektiven Rechtsgestaltung ist die **Pflichtmitgliedschaft** bei den Kammern. **2.9** Durch den Erwerb einer **Gewerbeberechtigung**, also der Befugnis zum selbstständigen Betrieb eines Unternehmens der gewerblichen Wirtschaft, erwerben **AG ex lege** eine Mitgliedschaft bei der WKO sowie in jenen Landeskammern und Fachorganisationen (Fachverbänden und Fachgruppen), in deren Wirkungsbereich eine entsprechende Betriebsstätte vorhanden ist (siehe § 2 Abs 1 – 5 WKG). Infolgedessen unterliegen die betreffenden AG auch *ex lege*

<sup>15</sup> Grabenwarter/Frank, Bundes-Verfassungsgesetz und Grundrechte (2020) Art 11 EMRK Rz 7 ff.

<sup>16</sup> Stand 2021; siehe OECD, Collective Bargaining Coverage (2024), online abrufbar unter <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC> (zuletzt abgerufen am 25. 6. 2024).

<sup>17</sup> Löschnigg, Arbeitsrecht<sup>13</sup> (2017) Rz 3/086; Marhold/Brameshuber/Friedrich, Arbeitsrecht<sup>4</sup> 512.



den einschlägigen KV (KV-Angehörigkeit gem § 8 Z 1 ArbVG). Durch § 2 Abs 13 S 2 GewO 1994 wird die Normwirkung des jeweiligen KV zudem auch auf AG erstreckt, die ihre Tätigkeit ohne die erforderliche Gewerbeberechtigung ausüben. Dies erfasst sowohl jene Fälle, in denen AG über gar keine Gewerbeberechtigung verfügen, als auch die Situation, dass (nur) die vorhandene Berechtigung die ausgeübte Tätigkeit nicht abdeckt.<sup>18</sup> AN erlangen die Mitgliedschaft bei der Arbeiterkammer ebenfalls automatisch durch Abschluss des Arbeitsvertrags (bzw uU eines freien Dienstvertrags).<sup>19</sup> Schließt eine Kammer einen KV ab, so gilt er – außer der Geltungsbereich sieht entsprechende Einschränkungen vor – grundsätzlich für alle Mitglieder. Ein Austritt aus der Kammer ist nicht möglich, sodass auch keine Möglichkeit besteht, sich dadurch der Geltung eines KV zu entziehen.<sup>20</sup>

- 2.10** Die KV-Angehörigkeit in Bezug auf KV, die durch **freiwillige Interessenvertretungen** abgeschlossen werden, basiert hingegen grundsätzlich auf dem System einer optionalen **Mitgliedschaft**. Sind AG und AN zum Zeitpunkt des KV-Abschlusses Mitglieder der abschließenden Interessenvertretungen oder treten sie diesen nachträglich bei, begründet dies nach § 8 Z 1 ArbVG deren KV-Angehörigkeit. Ein späteres Ausscheiden aus der Interessenvertretung berührt die weitere Anwendbarkeit des KV im Allgemeinen nicht. Abweichendes gilt allerdings infolge des **Prinzips der Mitgliedschaftsnähe**, wenn es (insbesondere infolge des Beitritts zu einer anderen freiwilligen Berufsvereinigung) zu einem Wechsel der KV-Angehörigkeit kommt.<sup>21</sup> Subsidiär kann sich die KV-Unterworfenheit der AG gem § 8 Z 2 und 3 ArbVG auch durch bestimmte Betriebs(teil)übergänge oder durch die fachübergreifende Leistungserbringung im Rahmen eines verbundenen Gewerbes ergeben.
- 2.11** Auf AN-Seite ist darüber hinaus va die **Außenseiterwirkung** iSd § 12 ArbVG praktisch überaus bedeutsam: Die Rechtswirkungen eines KV treten für AN, die nicht Mitglied der KV-abschließenden Partei auf AN-Seite (insbesondere also des ÖGB) sind, dennoch ein, solange der:die AG KV-angehörig ist. Eine vergleichbare Außenseiterwirkung auf Seiten der AG gibt es nicht.<sup>22</sup> Unter bestimmten Voraussetzungen kann jedoch KV auf Antrag einer KV-fähigen Körperschaft durch das Bundeseinigungsamt durch Erklärung zur Satzung auch außerhalb ihres räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches rechtsverbindliche Wirkung zuerkannt werden (vgl näher § 18 ArbVG).
- 2.12** Auch im Rahmen des **Arbeitsvertrags** kann unter Beachtung des Günstigkeitsprinzips die Anwendung eines bestimmten – normativ eigentlich nicht anwendbaren – KV **ver-einbart** werden. Der KV wird diesfalls (nur) Teil des Arbeitsvertrags und teilt dessen rechtliches Schicksal; eine Normwirkung des KV kann auf diese Weise hingegen nicht erreicht werden.<sup>23</sup>

18 Siehe nur OGH 14. 5. 1997, 9 ObA 131/97y ZAS 1998, 117 (*Andexlinger*) = DRdA 1998, 110 (*Resch*) = Arb 11.606.

19 Siehe § 10 Abs 1, 2 AKG für eine genaue Abgrenzung der *ex lege* zugehörigen Mitglieder.

20 *Mosler in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht II*<sup>6</sup> (2020) § 4 ArbVG Rz 6.

21 *Resch in Jabornegg/Resch/Kammler, Arbeitsverfassungsgesetz* (53. Lfg 2019) § 9 Rz 48.

22 Siehe so auch OGH 10. 9. 1985, 4 Ob 96/85 DRdA 1986, 147 = JBl 1986, 406 = RdW 1986, 53.

23 *Kietaißl, Arbeitsrecht I*<sup>12</sup> (2023) 232.



### III. Deutsche Rechtslage

Auch in Deutschland obliegt das kollektive Aushandeln von Arbeitsbedingungen auf überbetrieblicher Ebene grundsätzlich **verbandsmäßig organisierten Interessenvertretungen**. Das bedeutendste Mittel hierfür stellt (abgesehen von Maßnahmen des Arbeitskampfs<sup>24</sup>) der Abschluss von TV dar. **2.13**

Die **Koalitionsfreiheit**, also das Recht, Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu bilden und sich in diesen zu betätigen – oder ihnen fernzubleiben bzw sie zu verlassen (**Individualgrundrecht**), wird durch Art 9 Abs 3 dGG verfassungsmäßig gewährleistet. Zudem schützt es in seiner Natur als **Kollektivgrundrecht** auch den Bestand und die Betätigung der Koalition selbst. Das Grundrecht umfasst außerdem die Tarifaufonomie, also das Recht der TV-Parteien, wesentliche Arbeitsbedingungen (wie bspw die Höhe von Löhnen und Gehältern, die Dauer von Arbeitszeit und Urlaub etc) in Form von TV frei von staatlicher Einflussnahme auszuhandeln und abzuschließen.<sup>25</sup> **2.14**

Nach deutschem Recht sind verschiedene **Arten von TV** zu unterscheiden. Besonders relevant sind hierbei MTV (Manteltarifverträge) sowie Firmen- bzw Haus-TV. **MTV** beinhalten Regelungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen (Urlaub, Arbeitszeit, Kündigungsfristen etc), die nicht die Höhe des Lohns bzw Gehalts betreffen. Letztere kann in Form eines Entgelt-TV festgelegt werden. Aufgrund des langfristigen Charakters der in MTV typischerweise geregelten Normierungen wird diese Art der TV meist unbefristet abgeschlossen. **Firmen-TV** werden – im Gegensatz zu zwischen AG-Verbänden und Gewerkschaften abgeschlossenen **Verbands- oder Flächen-TV** – von einzelnen AG für ihr Unternehmen abgeschlossen.<sup>26</sup> Stand 2022 waren (nur) rund 49% aller deutschen Betriebe tarifgebunden; davon rund 41% an einen Branchen-TV und 8% an einen Firmen-TV.<sup>27</sup> **2.15**

#### Hinweis

Durch das gleichzeitige Bestehen eines Firmen-TV und eines Verbands-TV einer AG-Koalition, welche der/die entsprechende AG angehört, mit derselben Gewerkschaft kann es zu einer **Tarifkonkurrenz** kommen. Nach dem Spezialitätsprinzip geht diesfalls der Firmen-TV vor.<sup>28</sup>

In der Praxis kommen zudem oft sogenannte **Ergänzungs-TV** vor. Diese enthalten ausgehend von den jeweiligen Flächen-TV unternehmensspezifische Abweichungen bzw Ergänzungen und können sowohl als Firmen-TV als auch als (unternehmensspezifische) **2.16**

<sup>24</sup> Siehe hierzu weiterführend Rz 7.32 ff.

<sup>25</sup> Einfeldt in Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht<sup>4</sup> (2022) Rz 146.1 f.

<sup>26</sup> Einfeldt in Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar<sup>4</sup> Rz 146.60 ff.

<sup>27</sup> Statistisches Bundesamt, Tarifbindung nach Wirtschaftszweigen 2022 in Deutschland (2023), online abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Tabellen/tarifbindung-deutschland-arbeitnehmer.html> (zuletzt abgerufen am 25. 6. 2024).

<sup>28</sup> Junker, Grundkurs Arbeitsrecht<sup>23</sup> (2024) Rz 577.

Verbands-TV ausgestaltet sein.<sup>29</sup> Ergänzungs-TV werden häufig vor dem Hintergrund von Krisensituationen abgeschlossen, um so den betroffenen AG zusätzliche Flexibilisierung zu ermöglichen.<sup>30</sup> Besonders häufig enthalten sie abweichende Regelungen bezüglich der Arbeitszeit, zumeist Erweiterungen der wöchentlichen Arbeitszeit ohne entsprechende Erhöhung des Entgelts, oder Entgeltabsenkungen (bspw durch Nichtübernahme von Tarifierhöhungen oder Kürzungen der jährlichen Sonderzahlungen).<sup>31</sup> Ergänzungs-TV können AG freilich auch zu zusätzlichen Leistungen verpflichten. Praktisch geläufig sind hierbei va Beschränkungen betriebsbedingter Kündigungen (zB deren gänzlicher Ausschluss oder etwa eine verpflichtende Einholung der Zustimmung des BR oder der Gewerkschaftsvertreter:innen).<sup>32</sup>

- 2.17** Der Abschluss von **Ergänzungs-TV** in **Form eines Firmen-TV** ist nach Rsp und Lehre auch für verbandszugehörige AG möglich, für die zusätzlich ein Verbands-TV besteht. AG verlieren also durch die Mitgliedschaft im Verband weder ihre eigene Tariffähigkeit noch wirken sich etwaige statutarische Verbote im Hinblick auf den Abschluss solcher Ergänzungs-TV auf deren Rechtswirksamkeit im Außenverhältnis aus.<sup>33</sup>
- 2.18** Im Fall **firmenbezogener Verbands-TV** treffen die TV-Parteien des Flächen-TV für einzelne verbandszugehörige AG modifizierte Regelungen. Es handelt sich hierbei um einen „gewöhnlichen“ Verbands-TV, dessen räumlicher bzw personeller Geltungsbereich aber auf ein oder wenige Unternehmen bzw einzelne Betriebe beschränkt wird.<sup>34</sup>

#### **Hinweis**

Einen Sonderfall stellt hier das „**Pforzheimer Modell**“ dar, ein Abkommen zwischen Südwestmetall und der IG Metall Baden-Württemberg. Innerhalb eng gezogener Grenzen ist es Unternehmen im Geltungsbereich des Abkommens möglich, in Einzelfällen – va zur Beschäftigungs- und Standortsicherung oder Ermöglichung von Investitionen – Abweichungen von geltenden Flächen-TV mit ihren AN zu vereinbaren. Insbesondere können die Tarifparteien derart zeitlich befristet Ausnahmen von Mindeststandards der TV ermöglichen (zB Kürzung von Sonderzahlungen, Arbeitszeiterhöhungen ohne vollen Entgeltausgleich). Vorausgesetzt wird hierbei jedoch, dass zuvor bereits alle Maßnahmen ausgeschöpft wurden, die im Rahmen der geltenden TV bestehen.<sup>35</sup>

- 2.19** Auf einfachgesetzlicher Ebene wird die TV-Autonomie va durch das **dTVG** (Tarifvertragsgesetz) ausgestaltet. Der Kreis der möglichen **TV-Parteien** umfasst gem § 2 Abs 1–3 leg cit Gewerkschaften, einzelne AG, AG-Vereinigungen sowie unter gewissen Voraussetzungen Spitzenorganisationen, also Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und AG-

29 Einfeldt in *Grobys/Panzer-Heemeier*, StichwortKommentar<sup>4</sup> Rz 146.61.

30 *Lägeler/Maier*, Schicksal des Ergänzungstarifvertrags bei Verbandsaustritt, NZA 2008, 1106 (1107).

31 *Institut der deutschen Wirtschaft*, Tarifvergleich (2020) 14.

32 *Institut der deutschen Wirtschaft*, Tarifvergleich 16.

33 Siehe nur BAG 4. 4. 2001, 4 AZR 237/00; *Jacobs*, Anmerkung zu BAG 4 AZR 237/00, AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr 26 mwN.

34 *Lägeler/Maier*, NZA 2008, 1106 (1110).

35 *Göpfert/Stöckert*, Umstrukturierung für eine positive Ökobilanz – Carve-out und Tarifvertrag, NZA-Beilage 2022, 44 (48).