

Kapitel 1: Das österreichische System kollektiver Arbeitsbeziehungen

I. Die österreichische Arbeitsverfassung

A. Entwicklung und historischer Abriss

Das Verhältnis zwischen AG und AN ist durch ein komplexes Beziehungsgeflecht gekennzeichnet. Dieses beschränkt sich nicht bloß auf die individuelle Rechtsbeziehung zwischen dem einzelnen AG und dem einzelnen AN. Vielmehr weisen Arbeitsbeziehungen auch kollektive Dimensionen auf. Beide Interaktionsebenen werden im modernen Staat von Rechtsnormen erfasst. Das ist ein Ergebnis der industriellen Revolution.⁶³⁾

An der Wende des 18. zum 19. Jhd't kam es, ausgehend von Großbritannien, in vielen Teilen Europas zu einer fundamentalen Veränderung der nationalen Wirtschaftssysteme. An die Stelle einer primär landwirtschaftlich orientierten, feudalen Ökonomie trat eine maschinell-produzierende, arbeitsteilige Wirtschaft. Der technische Fortschritt erlaubte erstmals die industrielle Fertigung von Produkten. Das führte zu neuen Gewerben und Industrien und zur Erschließung neuer Märkte. Damit war ein hoher Bedarf an Arbeitskräften verbunden. Diese neue Art des Wirtschaftens wurde freilich erst durch eine Veränderung der rechtlichen Grundlagen ermöglicht. Ohne individuelle Vertragsfreiheit wäre sie nicht denkbar gewesen.⁶⁴⁾ Erst dadurch bot sich für die vielen zuvor in feudalen Herrschaftsverhältnissen lebenden Landarbeiter die rechtliche Möglichkeit, in der Fabrikarbeit eine neue ökonomische Existenzgrundlage zu finden.⁶⁵⁾ Die eigene Arbeitskraft konnte auf diese Weise als Ware zum Gegenstand einer ökonomischen Austauschbeziehung gemacht werden. Damit wurde sie jedoch auch dem ökonomischen Prinzip unterworfen, dass sich ihr Wert nach dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage richtet. Dies führte letztlich dazu, dass die AG auf Grund des Überangebots an Arbeitskräften trotz Vertragsfreiheit die Arbeits- und Lohnbedingungen einseitig diktieren konnten.⁶⁶⁾ Mangels eigener Produktionsmittel blieb den AN keine andere Wahl, als sich in dieses Abhängigkeitsverhältnis zu begeben. Durch die

⁶³⁾ Floretta in Floretta/Strasser, ArbVG-Handkomm (1975) Einl 1.3., XXIII.

⁶⁴⁾ Vgl bloß Koppensteiner, Wettbewerbsrecht³ (1997) § 1 Rz 10 ff.

⁶⁵⁾ Stourzh in Stourzh/Grandner (Hrsg), Historische Wurzeln (1986) 14; Richardi, Kollektivgewalt (1968) 113.

⁶⁶⁾ Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht II⁴ (2001) 9.

gegenseitige Konkurrenzierung wurde es noch verschärft. Eine weitgehende Verelendung der abhängig beschäftigten Arbeiterklasse war die Folge.⁶⁷⁾

Da der Staat nicht eingriff, sahen sich die AN gezwungen, selbst für Abhilfe zu sorgen.⁶⁸⁾ Dies geschah, indem sie bei der ungleichen Ausgangslage ansetzten. Die Überlegenheit des AG resultiert noch heute in erster Linie daraus, dass der einzelne AN mangels eigener Produktionsmittel zur Bestreitung der Existenz auf den Arbeitsplatz angewiesen ist, und daher nicht die wirtschaftliche Macht hat, auf den Vertragsinhalt zu seinen Gunsten Einfluss zu nehmen.⁶⁹⁾ Das gilt jedenfalls, solange andere AN bereit sind, Arbeitsleistungen zu den vom AG einseitig diktierten Arbeitsbedingungen zu erbringen. Fällt diese Alternative jedoch weg, weil die AN vereinbaren, nur zu bestimmten Konditionen ihre Arbeitskraft anzubieten, andernfalls sie die Arbeitsleistung verweigern, zwingt das AG, Konzessionen einzugehen.⁷⁰⁾ Der Zusammenschluss zu Kollektiven bzw das Eingehen von Koalitionen auf Arbeitnehmerseite hat mit anderen Worten die Bildung von Gegenmacht zum Ziel. Auf diese Weise soll die ursprüngliche – auf der wirtschaftlichen Überlegenheit des AG beruhende – Imparität abgemildert und die Grundlage für echte Vertragsfreiheit geschaffen werden.⁷¹⁾ Erst dadurch eröffnet sich für die AN, trotz Abhängigkeit vom AG, die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen. Das hat nicht nur Auswirkungen auf die wirtschaftlichen, sondern auch auf die gesellschaftlichen und politischen Kräfteverhältnisse.

Folglich überrascht es auch nicht, dass die den Staat beherrschenden Gesellschaftsgruppen es bis zum Ende des 19. Jhdts für notwendig hielten, zur Erhaltung der eigenen Macht den Zusammenschluss von AN zu Koalitionen zu untersagen und strafrechtlich zu verfolgen.⁷²⁾ Gem § 481 des Strafgesetzes von 1852⁷³⁾ stand „die Verabredungen von [...] Arbeitern, um sich durch gemeinschaftliche Weigerung, zu arbeiten, oder durch andere Mittel einen höheren Tag- oder Wochenlohn oder andere Bedingungen von ihren Arbeitgebern zu erzwingen“, unter Strafe. Erst 1870 wurden die letzten strafrechtlichen Koalitionsverbote durch das sogenannte KoalG aufgehoben.⁷⁴⁾ Dies schuf die rechtliche Grundlage dafür, dass sich gegen Ende des 19. Jhdts AN zu Vereinigungen zusammenschlossen, die den AG gegenübertraten, um die Vereinbarung bestimmter Mindestarbeitsbedingungen, insb Lohnbedingungen, zu erzwingen.⁷⁵⁾ Durch den Abschluss solcher „Tarifverträge“ bzw „Kollektiv-

⁶⁷⁾ *Stourzh* in *Stourzh/Grandner* (Hrsg), *Historische Wurzeln* (1986) 14.

⁶⁸⁾ Siehe auch *Däubler/Hege*, *Koalitionsfreiheit* (1976) 11.

⁶⁹⁾ *Strasser*, *Die Betriebsvereinbarung* (1957) 15.

⁷⁰⁾ *Dechant*, *Der Kollektivvertrag* (1923) 17.

⁷¹⁾ *Richardi*, *Kollektivgewalt* (1968) 122.

⁷²⁾ Siehe hierzu ausführlich Seite 140.

⁷³⁾ RGBI 1852/117.

⁷⁴⁾ RGBI 1870/43.

⁷⁵⁾ *Tomandl/Marhold* in *Max-Planck-Institut* (Hrsg), *Koalitionsfreiheit* (1980) 657; *Runggaldier* in *Tomandl* (Hrsg), *ArbVG Vor § 1* (1. Lfg) Rz 1.

verträge“ sollte die Unterlegenheit des einzelnen AN bei der Festlegung der Arbeitsvertragsinhalte kompensiert und den AN ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen eingeräumt werden.⁷⁶⁾ Doch auch auf Arbeitgeberseite entwickelte sich ein Interesse am Abschluss solcher KollV, da im Fall einer Einigung die Gefahr von Produktionsausfällen durch Arbeitsverweigerung reduziert werden konnte. Bereits an der Wende vom 19. Jhd zum 20. Jhd waren deshalb KollV zum festen Bestandteil des Wirtschaftslebens geworden.⁷⁷⁾

Die rechtlichen Grundlagen dieser frühen KollV waren jedoch im Wesentlichen unklar. Ausdrückliche gesetzliche Regelungen fehlten. Die in der Praxis vorherrschenden KollV wiesen zwei Besonderheiten auf, die mit dem bisherigen Verständnis des privatrechtlichen Vertrags nur schwer in Einklang zu bringen waren. Zum einen wurden sie auf Arbeitnehmerseite von einer Personenmehrheit, einem Kollektiv, abgeschlossen.⁷⁸⁾ Zum anderen wurden durch KollV Arbeitsbedingungen geschaffen, welche für das Arbeitsverhältnis des einzelnen AN verbindlich sein sollten.⁷⁹⁾ Weder die Regelungen zum Dienstvertrag noch die allgemeinen vertragsrechtlichen Bestimmungen des ABGB boten eine taugliche Rechtsgrundlage für derartige Vereinbarungen.⁸⁰⁾ Den KollV wurde daher lediglich schuldrechtliche Wirkung zwischen den Abschlussparteien zugesprochen.⁸¹⁾ Ihre Verbindlichkeit gegenüber dem einzelnen Arbeitsverhältnis konnte allenfalls faktisch über die Androhung kollektiver Maßnahmen, wie zB Streiks, durchgesetzt werden.⁸²⁾

Die tatsächliche Bedeutung kollektiv ausverhandelter Arbeitsbedingungen und ihre rechtliche Erfassung standen damit lange Zeit in einem krassen Missverhältnis. Erst mit Beginn des 20. Jhdts wurden – unter dem Eindruck veränderter politischer Verhältnisse – erste rechtliche Grundlagen für diese im Wirtschaftsleben bereits weit verbreitete Praxis geschaffen.⁸³⁾ Diese frühen gesetzgeberischen Aktivitäten zeigen bereits, dass die rechtliche Erfassung kollektiver Arbeitsbeziehungen zunehmend als Kernaufgabe einer sich etablierenden Sozialpolitik verstanden wurde. Das spiegelt sich deutlich in den unterschiedlichen Antworten auf die zentrale Frage wider, wer konkret zur Gestaltung kollektiver Arbeitsbedingung berechtigt sein soll.

⁷⁶⁾ Dechant, Der Kollektivvertrag (1923) 19.

⁷⁷⁾ Vgl für Deutschland und Großbritannien die Zahlen bei Sinzheimer in Kahn-Freund/Ramm (Hrsg), Hugo Sinzheimer I (1976) 150 f; für Österreich Hofmann, ÖJZ 1947, 206.

⁷⁸⁾ Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag 1² (1977) 63 ff.

⁷⁹⁾ Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag 2² (1977) 4 ff.

⁸⁰⁾ Dechant, Der Kollektivvertrag (1923) 23.

⁸¹⁾ Hofmann, ÖJZ 1947, 205.

⁸²⁾ Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht² (2012) 419.

⁸³⁾ Siehe hierzu Lederer/Suchanek, Arbeitsrecht (1932) 536 f.

1. Gewerbeordnungsnovelle 1907

Die ersten gesetzlichen Regelungen über die Vereinbarung kollektiver Arbeitsbedingungen datieren in Österreich aus dem Jahr 1907. Bereits durch eine Novelle zur GewO aus dem Jahr 1897⁸⁴⁾ waren die Betreiber „gleicher und verwandter Gewerbe“ zu sogenannten „Genossenschaften“ zusammengefasst worden. § 106 der Novelle zur GewO von 1897 sah vor, dass die Gewerbetreibenden „Mitglieder“ und deren Hilfsarbeiter „Angehörige“ der Genossenschaften waren. Der Zweck der Genossenschaft bestand gem § 114 in der „Pfleger des Gemeingeistes, in der Erhaltung und Hebung der Standesehre unter den Genossenschaftsmitgliedern und Angehörigen, sowie in der Förderung der gemeinsamen humanitären Interessen [...] durch die Gründung von Kranken- und Unterstützungscassen“. Durch das „Gesetz, betreffend die Abänderung und Ergänzung der Gewerbeordnung“ aus dem Jahr 1907⁸⁵⁾ wurde den Genossenschaften gem § 114b nunmehr auch das Recht eingeräumt, durch die Genossenschaftsversammlung im Einvernehmen mit der Gehilfenversammlung und nach Genehmigung durch die politische Landesbehörde für den jeweiligen Gewerbebezirk „Bestimmungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Hilfsarbeiter und der Arbeitspausen, über die Zeit und die Höhe der Entlohnung der Hilfsarbeiter und über die Kündigungsfristen“ festzulegen. Diese genossenschaftlichen Arbeitsbedingungen hatten kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung „für die Parteien rechtsverbindliche Geltung“, „soweit nicht im Wege des Vertrages oder der Arbeitsordnung abweichende Vereinbarungen“ zwischen den Gewerbeinhabern und ihren Hilfsarbeitern getroffen worden waren.

Damit war zum ersten Mal eine Rechtsgrundlage für die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen zwischen Kollektiven der AG und AN geschaffen worden, die für das einzelne Arbeitsverhältnis „rechtsverbindlich“ sein sollten. Freilich wurden die maßgeblichen Arbeitsbedingungen formal gem § 114b GewO 1907 durch die Genossenschaft „festgestellt“. Das heißt, dass sie von der Genossenschaft einseitig erlassen wurden. *Dechant* spricht in diesem Zusammenhang von einer „Verordnungsgewalt zur Regelerlassung“.⁸⁶⁾ Darüber hinaus hatten die durch die Genossenschaft erlassenen Arbeitsbedingungen lediglich dispositive Wirkung. Gem § 114b waren abweichende Vereinbarungen durch Arbeitsvertrag oder Arbeitsordnung ausdrücklich zulässig. Dies schien auf Grund der nach § 72 GewO 1859 garantierten Vertragsfreiheit auf arbeitsvertraglicher Ebene geboten.⁸⁷⁾ Die gem § 114b festgelegten Arbeitsbedingungen waren daher weder unmittelbares Produkt einer Vereinbarung, noch kam

⁸⁴⁾ RGBI 1897/63.

⁸⁵⁾ RGBI 1907/26.

⁸⁶⁾ *Dechant*, Der Kollektivvertrag (1923) 93.

⁸⁷⁾ *Heller*, GewO II (1912) § 114b, 1340.

ihnen zwingende Wirkung zu. § 114b ermöglichte mit anderen Worten nicht den Abschluss von „Arbeitsnormenverträgen“. ⁸⁸⁾

Dennoch ist diese Bestimmung insofern bemerkenswert, als die einseitige Erlassung von Arbeitsbedingungen durch die Genossenschaft ein Einvernehmen mit der Arbeitnehmerseite und damit die Vereinbarung kollektiver Arbeitsbedingungen voraussetzte. ⁸⁹⁾ Dieses Recht kam freilich nur der Gehilfenversammlung zu. Die Gehilfenversammlung war gem § 120 GewO der gesetzliche Zusammenschluss aller Hilfsarbeiter der innerhalb der Genossenschaften zusammengefassten Gewerbetreibenden. Damit kam auf Arbeitnehmerseite das Recht zur Regelung von Arbeitsbedingungen einer gesetzlich eingerichteten, auf Pflichtmitgliedschaft beruhenden Arbeitnehmerorganisation zu, die organisatorisch in den Arbeitgeberverband der Genossenschaft eingebettet war. ⁹⁰⁾

In der Praxis wurden jedoch bereits zum damaligen Zeitpunkt auch kollektive Vereinbarungen zwischen freien Organisationen der AG und AN geschlossen, die in ihrem Regelungsumfang über die in § 114b GewO 1907 vorgesehenen Arbeitsbedingungen hinausgingen. ⁹¹⁾

2. Handlungsgehilfengesetz 1910

Der KollV fand erstmals durch das HandlungsgehilfenG von 1910 ausdrückliche gesetzliche Erwähnung. § 6 Abs 1 des HandlungsgehilfenG sah vor, dass „Art und Umfang der Dienstleistungen sowie das dafür gebührende Entgelt“ „mangels Vereinbarung durch den [...] Ortsgebrauch“ bestimmt werden. In diesem Zusammenhang stellte § 6 Abs 2 klar, dass „falls die vertragsschließenden Teile Vereinigungen von Dienstgebern und Dienstnehmern angehören“ als Vereinbarung iSd Abs 1 „der zwischen diesen Vereinigungen zustande gekommene Kollektivvertrag“ gilt, „insoweit nicht entgegenstehende Abmachungen getroffen worden sind“.

Durch das HandlungsgehilfenG wurde somit nicht nur die Existenz des KollV, sondern auch dessen rechtliche Verbindlichkeit dem Grunde nach anerkannt. Denn der Inhalt des Dienstvertrags wird durch den KollV „bestimmt“. Das ließe sich bereits als Andeutung einer normativen Wirkung interpretieren. Jedenfalls legte der Wortlaut des § 6 Abs 1 nahe, dass der KollV nicht bloß Auslegungshilfe für den Einzelarbeitsvertrag sein sollte. ⁹²⁾ Zwingende Wirkung

⁸⁸⁾ Heller, Kommentar zur GewO II (1912) § 114b, 1339 versteht hingegen § 114b als Grundlage für die „Anbahnung des Kollektivvertrages“.

⁸⁹⁾ Heller, GewO II (1912) § 114b, 1339.

⁹⁰⁾ Dechant, Der Kollektivvertrag (1923) 93.

⁹¹⁾ Heller, GewO II (1912) § 114b, 1340.

⁹²⁾ So jedoch Floretta in Floretta/Strasser, ArbVG-Handkomm (1975) Einl 1.3, XXIII der den KollV nach dem HandlungsgehilfenG „lediglich als Behelf für die Auslegung des Willens der Parteien des Arbeitsvertrages“ versteht.

kam dem KollV hingegen noch nicht zu. Denn gem § 6 Abs 2 letzter Halbsatz gingen abweichende einzelvertragliche Regelungen dem KollV vor. Das heißt, dass dem KollV nach dem HandlungsgehilfenG lediglich dispositive Wirkung zugesprochen wurde.

Abgeschlossen wurden diese bloß dispositiv wirkenden KollV durch „Vereinigungen von Dienstgebern und Dienstnehmern“. Die Genossenschaften der GewO waren damit jedenfalls nicht gemeint. Denn dem Wortlaut des § 6 sind zwei wichtige Anhaltspunkte zu entnehmen, die den Begriff der „Vereinigung“ klar von den Abschlussparteien der genossenschaftlich erlassenen Arbeitsbedingungen gem § 114b GewO abgrenzt. Zum einen ergibt sich aus dem Umstand, dass der KollV nur für jene AG und AN gelten sollte, die den vertrags-schließenden Parteien „angehören“, dass sich die betreffenden „Vereinigungen“ aus Mitgliedern zusammensetzten. Mangels gesetzlicher Anordnung einer Pflichtmitgliedschaft ist dabei von freiwilligen Zusammenschlüssen auszugehen. Zum anderen lässt diese Bestimmung den Schluss zu, dass die „Vereinigung“ eine Trennung zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gewährleisten musste. KollV werden nämlich ausdrücklich „zwischen“ den Vereinigungen abgeschlossen. Damit ist wohl auch eine organisatorische Trennung intendiert. Weitere Voraussetzungen für den Abschluss von KollV sah das Gesetz hingegen nicht vor.

Zusammengefasst war daher unter dem Begriff der „Vereinigung“ nach § 6 HandlungsgehilfenG ein auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Zusammenschluss der AN oder der AG zu verstehen.

3. Heimarbeitsgesetz 1918

Eine vergleichbare Regelung sah auch das HeimarbeitsG 1918 vor, das in § 30 ebenfalls den KollV erwähnte.⁹³⁾ Im Gegensatz zum HandlungsgehilfenG wurde die Rechtswirkung des KollV jedoch ausdrücklich klargestellt. Gem § 31 galten die Bestimmungen des betreffenden KollV „vorbehaltlich entgegenstehender ausdrücklicher Abmachungen der Parteien als Bestandteile eines jeden Vertrages, der zwischen den Angehörigen der am Kollektivvertrage beteiligten Vereinigungen über die im Kollektivvertrage bezeichneten Leistungen abgeschlossen wurde“. Der KollV war demnach für Angehörige einer kollektivvertragsschließenden Partei rechtlich bindend. Durch Erklärung zur „Satzung“ konnten die in einem KollV enthaltenen Bestimmungen auch auf Heimarbeitsverhältnisse ausgedehnt werden, die mangels Angehörigkeit zu einer der kollektivvertragsschließenden Parteien nicht vom Anwendungsbereich des KollV erfasst waren. Das HeimarbeitsG 1918 regelte daher nicht bloß das Verhältnis des KollV zum Einzelarbeitsvertrag, sondern auch zur Satzung. § 31 sah vor, dass die Bestimmungen des KollV für die daran beteiligten Parteien insoweit

⁹³⁾ StGBI 1918/140.

ihre Geltung „behaupten“, „als sie mit Vorschriften von Satzungen im Widerspruch stehen. Soweit dagegen die Parteien in Einzelverabredungen von den Bestimmungen des Kollektivvertrages abweichen, gelten die Vorschriften der Satzung“.

Nach dem HeimarbeitsG 1918 galt der KollV somit „als Bestandteil“ des Arbeitsvertrags. Ob damit bereits eine normative Wirkung intendiert war oder die Kollektivvertragsbestimmungen lediglich schuldrechtlich als im Arbeitsvertrag „mitvereinbart“ gelten sollten, ist strittig.⁹⁴⁾ Klar ist jedoch, dass einzelvertragliche Vereinbarungen dem KollV gem § 31 ausdrücklich vorgehen. Das heißt, dass der KollV nach dem HeimarbeitsG 1918 ebenfalls bloß dispositiver Natur war. Nur den Satzungsbestimmungen kam gegenüber dem Einzelarbeitsvertrag Vorrang zu. Hatten die Einzelvertragsparteien jedoch nicht von ihrem Recht Gebrauch gemacht, durch Vereinbarung abweichende Regelungen zu treffen, so galten für sie gem § 31 wiederum die Bestimmungen des KollV und nicht die der Satzung. Die Satzung war also mit anderen Worten gegenüber dem KollV subsidiär. Das galt gem § 32 auch im Verhältnis zu den von den Genossenschaften erlassenen Arbeitsbedingungen gem § 114b GewO.

Zum Abschluss des KollV waren gem § 31 HeimarbeitsG 1918 „Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ berechtigt. Wie schon nach dem HandlungsgehilfenG wurden keine konkreten Bedingungen formuliert, welche Vereinigungen unter welchen Voraussetzungen KollV abschließen durften. Das heißt, dass auch das HeimarbeitsG 1918 in dieser Beziehung nicht reglementierend eingriff. Wortlaut und systematischer Zusammenhang bestätigen aber jedenfalls, dass in dieser frühen Phase unter „Vereinigungen“ nur auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Zusammenschlüsse von AN und AG zu verstehen waren. Das ergibt sich insb aus den Regelungen zur Satzung, deren Zweck darin besteht, Kollektivvertragsbestimmungen auch auf jene Heimarbeitsverhältnisse zur Anwendung zu bringen, die mangels Angehörigkeit zu einer kollektivvertragsschließenden Partei nicht von diesen erfasst waren. Das bedeutet, dass die Parteien eines Heimarbeitsverhältnisses nicht automatisch Angehörige einer kollektivvertragsschließenden Vereinigung waren. Folglich konnten unter „Vereinigungen“ nur solche Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen zu verstehen sein, die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhten. Nur unter dieser Prämisse macht die Erklärung eines KollV zur Satzung gem § 30 HeimarbeitsG Sinn.

4. Betriebsrätegesetz 1919

Eine normative Konkretisierung der Abschlussparteien des KollV sah erstmals das 1919 erlassene „Gesetz, betreffend die Errichtung von Betriebs-

⁹⁴⁾ Siehe zur Diskussion ausführlich *Strasser*, Kollektivvertrag (1968) 10 mZN zu den verschiedenen rechtlichen Theorien; sowie *Kafka* in *Floretta/Kafka*, Rechtstheorie (1970).

räten“ (BRG)⁹⁵⁾ vor. Eigentlicher Zweck dieses Gesetzes war, die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auch im Betrieb durch die Errichtung sogenannter „Betriebsräte“ zu gewährleisten und zu institutionalisieren.⁹⁶⁾ Ihre Aufgabe war es gem § 3 BRG 1919 die „wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeiter und Angestellten im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern“. Bis zu diesem Zeitpunkt konnte der AG die maßgeblichen Arbeitsbedingungen neben dem Arbeitsvertrag einseitig über den Erlass sogenannter „Arbeitsordnungen“ gem § 88a GewO⁹⁷⁾ regeln. Nunmehr bedurfte die Erlassung und Änderung der Arbeitsordnung gem § 3 Z 4 BRG 1919 der „Zustimmung des Betriebsrates“. Die Belegschaft konnte somit erstmals bei der Regelung von Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Ebene mitbestimmen. Durch die Einrichtung gewählter BR sollte demnach die – zum damaligen Zeitpunkt revolutionäre – Idee der Beteiligung der AN an betrieblichen Angelegenheiten erstmals in umfassender Form umgesetzt werden.⁹⁸⁾ Daneben bestand für Betriebe, welche die Mindestanzahl von 20 AN für die Errichtung eines BR nicht erfüllten, die Möglichkeit, sogenannte „Vertrauensmänner“ zu wählen. Dieses System gewerkschaftlicher Vertrauensmännerausschüsse hatte sich bereits vor dem Inkrafttreten des BRG 1919 in den Betrieben etabliert. Das BRG schuf dafür erstmals eine gesetzliche Grundlage.⁹⁹⁾ Nach § 4 BRG 1919 kamen den Vertrauensmännern im Gegensatz zum BR jedoch nur beschränkte Befugnisse zu. Das zeigt deutlich, dass mit dem BRG das gewerkschaftliche Vertrauensmännersystem de facto abgelöst werden sollte.¹⁰⁰⁾ Man wollte auf diese Weise eine gewisse Verrechtlichung und damit im Ergebnis auch Befriedung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen erzielen. Denn das Betriebsrätesystem basierte nicht auf dem Prinzip spontaner Selbsthilfe zur Bildung von Gegenmacht, sondern auf der per Gesetz angeordneten Konstituierung gewählter Vertretungskörper.

Eine der gesetzlichen Aufgaben des BR war gem § 3 Z 1 lit a BRG 1919 dort, wo „kollektive Arbeitsverträge“ bestanden, „die zwischen dem Unternehmer oder dem Unternehmerverbande einerseits, den Gewerkschaften der Arbeiter und den Angestelltenorganisationen andererseits abgeschlossen“ worden waren, „die Durchführung und Einhaltung dieser kollektiven Arbeitsverträge zu überwachen“. Auch wenn diese Bestimmung primär eine Befugnis des BR regelt, nimmt sie bezüglich der Abschlussparteien des KollV eine wichtige

⁹⁵⁾ StGBI 1919/283.

⁹⁶⁾ Zur Entwicklung der „Rätebewegung“ ausführlich *Floretta* in FS Schnorr (1988) 98 ff.

⁹⁷⁾ RGBl 1885/22.

⁹⁸⁾ *Floretta/Strasser*, BRG² (1973) Einleitung B.I.2; erste Vorläufer einer betrieblichen Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gab es bereits zuvor beschränkt auf den Bereich des Bergbaus; s hierzu *Floretta/Strasser*, aaO, Einleitung C.II.5.

⁹⁹⁾ *Floretta* in *Floretta/Strasser*, ArbVG-Handkomm (1975) Einl 2.3.2, XXXII.

¹⁰⁰⁾ *Floretta/Strasser* in *Floretta* (Hrsg), VIII. Internationaler Kongreß (1974) 18.

Klarstellung vor. Nach § 3 Z 1 lit a sind auf Arbeitnehmerseite nämlich nur „Gewerkschaften“ und „Angestelltenorganisationen“ zum Abschluss von KollV berechtigt, auf Arbeitgeberseite hingegen sowohl einzelne „Unternehmer“ als auch „Unternehmerverbände“. Das heißt, dass auf Arbeitnehmerseite ausschließlich Kollektive, auf Arbeitgeberseite hingegen auch einzelne AG KollV abschließen konnten. Demnach ging das Gesetz von der Existenz sogenannter „Firmenkollektivverträge“ aus und billigte deren Rechtswirksamkeit.¹⁰¹⁾

Eine Legaldefinition, was auf Arbeitnehmerseite unter dem Begriff der „Gewerkschaft“ bzw „Angestelltenorganisation“ zu verstehen ist, sah das BRG 1919 nicht vor. Klar ist jedenfalls, dass die „Gewerkschaft“ etwas anderes als der „Betriebsrat“ ist. Gewerkschaft und BR sind nach dem BRG 1919 zweifelsfrei als zwei unterschiedliche Institutionen konzipiert. Kennzeichnend für den BR ist, dass er durch Wahl der Belegschaft auf Grund gesetzlicher Vorgaben eingerichtet wird und sich sein Aufgabengebiet auf den einzelnen Betrieb beschränkt. In Abgrenzung zum BR wird man daher in Anbetracht der nur kurze Zeit zuvor erlassenen, gesetzlichen Regelungen davon ausgehen können, dass unter einer „Gewerkschaft“ eine auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende, überbetriebliche Arbeitnehmervereinigung zu verstehen ist.

Neben den „Gewerkschaften“ und „Angestelltenorganisationen“ war unter bestimmten Voraussetzungen auch der BR selbst zum Abschluss von Kollektivvereinbarungen ermächtigt. § 3 Z 1 lit b BRG 1919 sah vor, dass der BR „unter Mitwirkung der Gewerkschaften der Arbeiter und den Angestelltenorganisationen mit dem Betriebsinhaber [...] Ergänzungen in jenen Punkten der Kollektivverträge“ vereinbaren konnte, „deren Sonderregelung in den letzten selbst vorgesehen ist“. Diesen „Ergänzungen“ kam auf Grund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung „der Charakter eines Kollektivvertrages“ zu. Damit wurde eine subsidiäre Abschlussermächtigung des BR begründet. Diese unterlag zwei wesentlichen Beschränkungen im Verhältnis zu den Gewerkschaften. Zum einen konnte der BR nur ergänzende Vereinbarungen in jenen Angelegenheiten treffen, die vom KollV selbst dem BR zur Regelung übertragen worden waren. Zum anderen bezogen sich diese ergänzenden Regelungen ausschließlich auf den einzelnen Betrieb bzw war Abschlusspartei auf Arbeitgeberseite nur der einzelne Betriebsinhaber. Es handelte sich somit bei diesen ergänzenden Regelungen de facto um „Betriebsvereinbarungen“.¹⁰²⁾ Dass es sich bei der Abschlussermächtigung des BR gem § 3 Z 1 lit b lediglich um eine beschränkte, subsidiäre Regelungsbefugnis handelte, unterstreicht auch § 3 Z 2. Nach dieser Bestimmung kam für den Fall, dass kein KollV bestehen sollte, dem BR lediglich das Recht zu, im Einvernehmen mit den Gewerkschaften den

¹⁰¹⁾ Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht II⁴ (2001) 98 gehen davon aus, dass in dieser frühen Phase des beginnenden 20. Jhdts der Firmenkollektivvertrag überwiegend zum Einsatz gekommen ist.

¹⁰²⁾ Strasser, Die Betriebsvereinbarung (1957) 30.

Abschluss von KollV „anzubahnen“. Das heißt, der BR konnte nicht selbständig an Stelle der Gewerkschaften KollV abschließen.¹⁰³⁾

Damit brachte das BRG 1919 eine wesentliche strukturelle Neuerung in der rechtlichen Erfassung kollektiver Arbeitsbeziehungen: die klare Trennung zwischen der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen auf überbetrieblicher Ebene und auf betrieblicher Ebene. Letztere wurde durch das BRG 1919 dem BR vorbehalten; einem durch Gesetz eingerichteten und mit bestimmten Rechten und Pflichten ausgestatteten Vertretungskörper der Betriebsbelegschaft. Den Gewerkschaften als freiwilligen Interessenvertretungen sollten auf betrieblicher Ebene bloß noch Mitwirkungsrechte zur Unterstützung des BR zukommen.¹⁰⁴⁾ Das ist im Ergebnis mit einem rechtlichen Ausschluss der Gewerkschaften aus den Betrieben gleichzusetzen.¹⁰⁵⁾ Im Gegenzug wurde jedoch auch der Wirkungsbereich der Gewerkschaften auf überbetrieblicher Ebene vor Interventionen des BR geschützt. Das belegt zweifelsfrei die Regelung des § 3 Z 1 lit b. Dadurch sollte insb die überbetriebliche Festsetzung der Lohnbedingungen sichergestellt werden, da man auf Grund der potentiellen Lohnspreizung betrieblichen Entgeltregelungen aus volkswirtschaftlicher Sicht skeptisch gegenüberstand.¹⁰⁶⁾

Mit dem BRG 1919 wurde somit das duale, nach Einflussphären getrennte System kollektiver Arbeitsbeziehungen in Österreich begründet.

5. Gesetz über den achtstündigen Arbeitstag 1919

Die erste ausdrückliche, gesetzliche Definition des Begriffs „kollektiver Arbeitsvertrag“ findet sich im „Gesetz über den achtstündigen Arbeitstag“ vom 17. 12. 1919.¹⁰⁷⁾ Gem § 5 Abs 2 dieses Gesetzes galten als „kollektive Arbeitsverträge“ „jene Vereinbarungen, die zwischen Berufsvereinigungen der Arbeiter oder Angestellten und einem oder mehreren Arbeitgebern oder Berufsvereinigungen der letzten abgeschlossen wurden und die gegenseitigen, aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnisse entsprechenden Rechte und Pflichten oder sonstigen Angelegenheiten regeln, die für das Arbeits- oder Dienstverhältnis von wirtschaftlicher Bedeutung sind“. Damit wurde nicht nur der KollV zum ersten Mal einer Legaldefinition zugeführt. Auch die Bezeichnung jener Akteure, die kollektive Arbeitsbeziehungen regeln durften, wurde näher spezifiziert.

Im Gegensatz zu den Vorgängerbestimmungen verwendete das Gesetz über den achtstündigen Arbeitstag weder den Begriff der „Vereinigung“ noch

¹⁰³⁾ Siehe auch *Schindler in Tomandl/Schrammel* (Hrsg), Betriebsvereinbarungen (2010) 102.

¹⁰⁴⁾ Vgl insb § 3.

¹⁰⁵⁾ Freilich sollte die Gewerkschaft „Träger des Organisationsgedankens“ bleiben; s *Lederer/Suchanek, Arbeitsrecht* (1932) 663.

¹⁰⁶⁾ Siehe hierzu *Strasser, Die Betriebsvereinbarung* (1957) 102.

¹⁰⁷⁾ StGBI 1919/581; s auch *Hofmann, ÖJZ* 1947, 206; bloße Erwähnung fand der KollV darüber hinaus noch im Arbeiterurlaubsgesetz (§§ 8, 9) von 1919 (StGBI 1919/395).

den der „Gewerkschaft“ bzw „Angestelltenorganisation“, sondern den der „Berufsvereinigung“.¹⁰⁸⁾ Diese sind auf Arbeitnehmerseite exklusiv zum Abschluss von KollV berechtigt. Damit wollte der Gesetzgeber wohl klarstellen, dass auf Arbeitnehmerseite nur solche Vereinigungen zugelassen sind, die bezüglich ihrer Mitglieder am gemeinsamen Berufsstand anknüpfen, und folglich nicht nur aus AN eines bestimmten Betriebes oder Unternehmens bestehen. Das heißt, die Verwendung des Begriffs „Berufs“vereinigung legt nahe, dass nur solche Vereinigungen als Gestalter kollektiver Arbeitsbedingungen zugelassen sein sollten, die einen überbetrieblichen Wirkungsbereich aufweisen konnten.¹⁰⁹⁾

Auf Arbeitgeberseite können im Gegensatz dazu neben den „Berufs“vereinigungen auch einzelne AG sowie Arbeitgebermehrheiten KollV abschließen. Dem ist zu entnehmen, dass eine Berufsvereinigung etwas anderes sein muss als eine bloße Arbeitgebermehrheit. Der Unterschied ist zum einen darin zu sehen, dass es sich um eine Mehrzahl an AG handelt, die demselben „Beruf“ nachgehen. Darunter wird man ein gemeinsames Geschäftsfeld verstehen können; idR die Ausübung eines bestimmten Gewerbes. Da auch für die Arbeitnehmerseite derselbe Begriff der „Berufsvereinigung“ gem § 5 Abs 2 gilt, ist auch hier anzunehmen, dass es sich um eine Mehrheit von AN handeln muss, die im selben Geschäftsfeld bzw im selben Gewerbe beschäftigt sind. Zum anderen unterscheidet sich die „Berufsvereinigung“ von den „mehreren Arbeitgebern“ dadurch, dass es sich nicht bloß um einen losen Zusammenschluss von (juristischen) Personen handelt, sondern dass dieser eine gewisse institutionalisierte Verfestigung aufweist. Dem ist freilich schon genüge getan, sobald die Vereinigung über eine innere Organisation basierend auf einem eigenen Regelwerk verfügt und damit auch als potentiell dauerhafte Einrichtung konzipiert ist. Rechtspersönlichkeit ist dafür nicht zwingend erforderlich,¹¹⁰⁾ wird wohl aber idR vorgelegen sein, insb dann wenn die Vereinigung in der Rechtsform des Vereins organisiert war.¹¹¹⁾ Folglich liegt es nahe, den Begriff der „Berufsvereinigung“ auf Arbeitnehmerseite mit dem Begriff der „Gewerkschaft“ nach § 3 Z 1 lit a BRG 1919 gleichzusetzen. Dafür spricht auch der zeitliche Zusammenhang zwischen den beiden Gesetzen.

¹⁰⁸⁾ Eine vergleichbare Regelung sah auch § 3 Abs 2 des Bergarbeitergesetzes (StGBI 1919/406) bezüglich „Gesamtarbeitsverträgen“ vor, die zwischen „Bergbauunternehmer“ bzw einem „Verband der Bergbauunternehmer“ und einer „Berufsvereinigung der Bergarbeiter“ geschlossen wurden.

¹⁰⁹⁾ Ebenso *Dechant*, Der Kollektivvertrag (1923) 85; idS auch VwGH 5. 7. 1956, 2005/52, Arb 6488 zum Begriff der „Berufsvereinigung“ gem § 3 Abs 1 Z 2 KollVG 1947.

¹¹⁰⁾ So auch *Dechant*, Der Kollektivvertrag (1923) 83 f in Bezug auf den gleichlautenden Begriff des EAG 1919; ebenso *Strasser* in *Jabornegg/Resch/Strasser*, ArbVG § 4 Rz 17 in Bezug auf den gleichlautenden Begriff des ArbVG; aA hingegen *Borkowetz*, KollVG³ (1971) § 3 Erl 6, 98, der für das Vorliegen einer Berufsvereinigung Rechtspersönlichkeit verlangt.

¹¹¹⁾ Nach dem VerG idStF RGBl 1852/253.

Zusammengefasst kann somit festgehalten werden, dass nach dem Gesetz über den achtstündigen Arbeitstag nur institutionalisierte, überbetriebliche und auf freiwilligem Zusammenschluss basierende Vereinigungen der AN zum Abschluss von KollV berechtigt waren. Eine bestimmte Größe der Vereinigung bzw eine Mindestanzahl an Mitgliedern war hingegen nicht vorgesehen.

6. Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge 1919

Einen echten qualitativen Fortschritt in der rechtlichen Erfassung kollektiver Arbeitsbeziehungen brachte erst das „Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge“ (EAG) vom 18.12.1919,¹¹²⁾ das dem KollV erstmals einen eigenen Abschnitt widmete. Dieser Abschnitt IV enthielt einleitend in § 11 EAG eine Legaldefinition des Begriffs „Kollektivvertrag“. Danach sind unter einem KollV all jene Vereinbarungen zu verstehen, „die zwischen Berufsvereinigungen der Arbeiter und Angestellten und einem oder mehreren Arbeitgebern oder Berufsvereinigungen der letzteren schriftlich abgeschlossen wurden und die gegenseitigen, aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten oder sonstigen Angelegenheiten regeln, die für das Arbeitsverhältnis wirtschaftlich von Bedeutung sind“. Ebenfalls als KollV galten kraft gesetzlicher Anordnung die durch die Genossenschaft erlassenen Arbeitsbedingungen gem § 114b GewO und die vom BR mit dem Betriebsinhaber geschlossenen ergänzenden BV gem § 3 Z 1 lit b BRG 1919.

Damit knüpfte das EAG im Wesentlichen an die bisherigen gesetzlichen Definitionen an. In Bezug auf die Abschlussparteien übernahm der Gesetzgeber des EAG die Formulierung des Gesetzes über den achtstündigen Arbeitstag 1919. Wie bisher konnten auf Arbeitgeberseite sowohl einzelne AG als auch lose Arbeitgebergemeinschaften und institutionalisierte Berufsvereinigungen KollV abschließen. Auf Arbeitnehmerseite wurde hingegen daran festgehalten, dass nur „Berufsvereinigungen“ der AN zum Abschluss von KollV berechtigt waren.¹¹³⁾ Darunter ist vor dem Hintergrund der kurz zuvor erlassenen gesetzlichen Regelungen ein institutionell verfestigter, überbetrieblicher Zusammenschluss zu verstehen, der auf freiwilliger Mitgliedschaft beruht. Rechtspersönlichkeit wird zwar regelmäßig vorgelegen sein, ist jedoch dem Begriff der „Vereinigung“ nicht zwingend immanent.¹¹⁴⁾ Das Kriterium der freiwilligen Mit-

¹¹²⁾ StGBI 1920/16.

¹¹³⁾ *Dechant*, Der Kollektivvertrag (1923) 83 f; ebenso *Strasser* in *Jabornegg/Resch/Strasser*, ArbVG § 4 Rz 17 in Bezug auf den gleichlautenden Begriff des ArbVG.

¹¹⁴⁾ So auch *Dechant*, Der Kollektivvertrag (1923) 83 f; aA *Lederer/Suchanek*, Arbeitsrecht (1932) 552; *Hofmann*, ÖJZ 1947, 206; *Tomandl*, Streik (1965) 80; *Borkowetz*, KollVG³ (1971) § 3 Erl 6, 98; *W. Schwarz*, DRdA 1972, 239.