
Kollektive Arbeitsbeziehungen in Österreich

Rezension von: Günther Löschnigg,
Arbeitsrecht, 11., neu bearbeitete Auflage,
Gesetze und Kommentare 129, ÖGB Ver-
lag, Wien 2011, 1.030 Seiten, € 98.

Diese Besprechung erfolgt nicht durch einen Juristen, sondern durch einen im Bereich der Arbeitsbeziehungen forschenden Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler. Ziel ist es zum einen, die vorliegende elfte Auflage eines der Standardwerke des österreichischen Arbeitsrechts im Hinblick auf Übersichtlichkeit, Verständlichkeit und somit insgesamt Nützlichkeit als Nachschlagewerk für Nichtjuristen zu bewerten. Zum anderen sollen für die interessierten LeserInnen einige für die kollektiven Arbeitsbeziehungen in Österreich wesentlichen rechtlichen Regelungen kurz angeführt und um zusätzliche Informationen über Organisationen und Institutionen derselben ergänzt werden, sodass sich ein kompakter Überblick einiger v. a. im Hinblick auf die Lohnverhandlungen wichtiger Charakteristika ergibt.

Gewerkschaften

Den „Verbänden im Arbeitsleben“ widmet Günther Löschnigg, Professor für Arbeits- und Sozialrecht der Karl-Franzens-Universität Graz, das Kapitel 10.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) zählt zu den freiwilligen Berufsvereinigungen, also zu jenen Zusammenschlüssen, die sich aufgrund der verfassungsmäßig garan-

tierten Koalitionsfreiheit auf freiwilliger Basis konstituiert haben und deren Zweck die Förderung der Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder ist. Nach der Rechtsform handelt es sich beim ÖGB um einen privatrechtlichen Verein i. S. des Vereinsgesetzes 2002. Die sieben Fachgewerkschaften des ÖGB haben keine eigene Rechtspersönlichkeit, sondern sind statutenmäßig bloße Organe des Vereins. Sie sind nicht mehr nur nach dem Industriegruppenprinzip, sondern in sog. Blöcken organisiert:¹

- GPA-djp (Privatangestellte, Druck, Journalismus, Papier);
- GÖD (Öffentlicher Dienst);
- GdG-KMSfB (Gemeindebedienstete, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe);
- GBH (Bau, Holz);
- vida (soziale Dienste, private Dienstleistungen, Gesundheits-, Heil- und Pflegeberufe, Verkehr);
- GPF (Post- und Fernmeldebedienstete);
- PRO-GE (Metall, Textil, Papier, Glas, Chemie, Agrar/Nahrungs-/Genussmittel).

Die Stellung des ÖGB in Europa ist einzigartig insofern, als er ein faktisches Organisationsmonopol besitzt; mit anderen Worten: Der ÖGB ist die einzige Gewerkschaftsdachorganisation in Österreich, und alle Branchen- und Berufsgewerkschaften gehören ihm an. Der ÖGB ist überparteilich, aber nicht unpolitisch, d. h. die interne Willensbildung erfolgt über politische Fraktionen. Er versteht sich nicht als reine Kampforganisation, sondern in erster Linie als Partner im Rahmen der auch verfassungsmäßig abgesicherten (Art. 120a B-VG) Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft (freiwillige und informelle Kooperation zwischen den vier Sozialpartnern ÖGB, WKÖ, Landwirt-

schafts- und Arbeiterkammern,² sowie zwischen diesen und der Regierung). Das Bekenntnis zur Mitverantwortung in wirtschafts-, sozial- und staatspolitischer Hinsicht findet in den Statuten des ÖGB expliziten Niederschlag.

Der Grad der gewerkschaftlichen Konzentration, gemessen auf der Grundlage der Zahl der Gewerkschaften und deren jeweiligen Mitgliederanteilen anhand des Herfindahl-Index, ist der dritthöchste in der EU. Der österreichische Wert wird überboten nur von Irland und Deutschland.³ Die geringe Zahl großer Fachgewerkschaften bedeutet, dass diesen in sozial- und wirtschaftspolitischen Diskussionen eine gewichtige Stimme innerhalb des ÖGB und darüber hinaus zukommt. Wenige Verbände sind theoretisch selbst dann zur Koordination fähig, wenn die Konföderation das nicht sein sollte. Gewerkschaftskonzentration kann also ein Substitut für konföderale Autorität sein.

Der Zentralisierungsgrad der Gewerkschaftsbewegung wird ermittelt aus der Kombination des Grades der gewerkschaftlichen Konzentration (Einheit und horizontale Koordination) zum einen und des Grades gewerkschaftlicher Autorität (vertikale Koordination) zum anderen. Die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit muss auf zwei Ebenen beobachtet werden: Der Grad gewerkschaftlicher Autorität ist umso größer, je eher Entscheidungen eines Dachverbandes von den zugehörigen Verbänden umgesetzt werden (konföderale Autorität) und je eher gewerkschaftliche Betriebsorganisationen die Entscheidungen der jeweiligen Gewerkschaftsführung befolgen (verbandliche Autorität). Österreich stand in Bezug auf den Zentralisierungsgrad der Gewerkschaften mit einem Indexwert von 0,8 (sowohl

für 2000 als auch für 2008) mit großem Abstand an der Spitze der EU-Rangliste. Die entsprechenden Durchschnittswerte für die EU-15 bzw. die EU-27 betragen 2008 rd. 0,4 bzw. 0,3.⁴

2008 lag der Netto-Organisationsgrad (Anteil der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtzahl der Beschäftigten) des ÖGB mit 30% deutlich über dem Durchschnittswert der EU-27 von 23,4%, aber unter jenem der EU-15 von 35%.⁵ Wie in den meisten anderen EU-Ländern wies der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den 2000er-Jahren auch in Österreich eine sinkende Tendenz auf: Im Jahre 2000 hatte er noch rd. 36% betragen (EU-27 27,8%, EU-15 39%).

Arbeitgeberverbände

Es bestehen zwei große Arbeitgeberdachverbände, nämlich die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)⁶ und die Industriellenvereinigung (IV).⁷

Die Wirtschaftskammern sind die bedeutendsten gesetzlichen Interessenvertretungen auf Seiten der Unternehmer. Ihre Rechtsstellung basiert auf dem Wirtschaftskammergesetz 1998. Sie sind bundesländerweise gegliedert. Auf Bundesebene wurde die WKÖ eingerichtet, die ebenso wie die einzelnen Landeskammern eine Körperschaft öffentlichen Rechts ist. Die Wirtschaftskammern sind gemischte Unternehmerverbände, sie nehmen also jeweils sowohl die Funktionen eines Produzentenverbandes als auch jene eines Arbeitgeberverbandes wahr. Ihre Organisationsdomäne ist jeweils – mit Ausnahme von landwirtschaftlichen Betrieben und Freiberuflern – die gesamte Wirtschaft, sodass sie als generelle Unternehmerverbände zu bezeichnen sind. Aufgrund der

gesetzlich geregelten Pflichtmitgliedschaft gehören den Wirtschaftskammern innerhalb der jeweiligen Domäne alle Unternehmen an. Ihr Organisationsgrad liegt daher bei 100%. (Der durchschnittliche Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände [Anteil der Beschäftigten in Unternehmen des privaten Sektors, die einem Arbeitgeberverband angehören] belief sich 2008 in der EU-15 auf 63% und in der EU-27 auf 58%.⁸⁾

Um die besonderen Interessen einzelner Unternehmensgruppen wahrnehmen und vertreten zu können, sind die Landeskammern und die WKÖ jeweils nach fachlichen Gesichtspunkten in sieben Sparten gegliedert. Die Sparten sind wiederum in Fachorganisationen (Landesebene) bzw. Fachverbände (Bundesebene) unterteilt.

Organisationsdomäne der auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden IV ist v. a. der industrielle Bereich der Sachgüterproduktion.

Kollektivverträge

Kollektivverträge sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG, BGBl 1974/22) „schriftliche Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber“ (§ 2 Abs 1 ArbVG). Sie enthalten zum einen Abmachungen, die nur die beiden Kollektivvertragsparteien berechtigen und verpflichten (obligatorischer Teil), zum anderen – trotz ihrer privatrechtlichen Natur – Regeln, die den Charakter echter unmittelbar verbindlicher Rechtsetzung haben und als Gesetze im materiellen Sinn zu werten sind (normativer Teil). „Bestimmungen des Kollektivvertrags, die nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln,

sind für die durch den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich erfassten Arbeitsverhältnisse unmittelbar rechtsverbindlich“ (S. 122). Der schuldrechtliche Teil ist wie ein Gesetz auszulegen, der normative Teil nach den Regeln der Gesetzesauslegung.

„Der Kollektivvertrag ist ein typisches und wesentliches Element der österreichischen Wirtschaftsordnung. Im Rahmen der sogenannten sozialen Marktwirtschaft erfüllt er eine Reihe sozial- und wirtschaftspolitischer Funktionen, die sowohl den Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern zugute kommen.“ (S. 105) Löschnigg führt konkret folgende Funktionen an:

- Durch die Festlegung von branchenspezifischen Mindestlöhnen erfolgt eine Art lohnrechtlicher Arbeitnehmerschutz und gleichzeitig ein überbetrieblicher Interessenausgleich zwischen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen. (Es gibt in Österreich keine gesetzlichen Mindestlöhne.)
- Die Kartellfunktion des Kollektivvertrags führt zu einer gewissen Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen einer Branche. Wettbewerbsverzerrungen durch einen Lohnwettlauf nach unten werden unterbunden.
- Makroökonomisch sehr bedeutsam ist die Funktion der Kollektivverträge als automatische Stabilisatoren: Aufgrund der längerfristigen Geltung (einschließlich seiner Nachwirkung) tragen Kollektivverträge in Rezessionen zur Stabilisierung der nominellen Konsumnachfrage bei.
- Die Friedensfunktion des Kollektivvertrags besteht darin, dass die von den Vertragspartnern ausgehandelten Arbeitsbedingungen für einen gewissen Zeitraum außer Streit gestellt und Arbeitskämpfmaßnahmen hintange-

halten werden. Weil Kollektivvertragsverhandlungen auf der Branchenebene stattfinden, werden Konflikte von den einzelnen Betrieben ferngehalten.

➤ „Der Kollektivvertrag hat schließlich einen ganz wesentlichen Anteil an der Fortentwicklung des Arbeitsrechts, da er ausgehend von den konkreten Bedürfnissen am Arbeitsmarkt eine Vorreiterrolle einnimmt und Weichenstellungen für zukünftige Gesetzesvorhaben vornimmt“ (S. 106).

Kollektivverträge werden in der Praxis abgeschlossen für einzelne Branchen, für Branchengruppen oder Berufsgruppen, und zwar auf der Arbeitgeberseite von den Fachverbänden und -gruppen der WKÖ, denen die Kollektivvertragsfähigkeit *ex lege* zukommt, und auf der Arbeitnehmerseite von den sieben Fachgewerkschaften des ÖGB, welche die Kollektivvertragsfähigkeit im Namen der Dachorganisation ausüben. Der ÖGB hat die Kollektivvertragsfähigkeit kraft Zuerkennung durch das Bundeseinigungsamt. Firmenkollektivverträge sind in Österreich vom Gesetzgeber also nicht vorgesehen. Ausnahmen bestehen für einige Unternehmen bzw. Körperschaften (z. B. ORF, AMS, Dachverband der Universitäten), denen die Kollektivvertragsfähigkeit durch Sondergesetze zuerkannt wird.

Wenn auf einer Sozialpartnerseite sowohl eine öffentlich-rechtliche Körperschaft als auch ein Verein die Kollektivvertragsfähigkeit hat, gibt das Arbeitsrecht dem privaten Verband den Vorzug. Tatsächlich werden nur in wenigen Wirtschaftszweigen Kollektivverträge von freiwilligen Arbeitgeberassoziationen ausgehandelt. Die IV, welche die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt, nimmt diese nicht wahr.⁹

Einem Kollektivvertrag unterworfen sind zum einen die Kollektivvertragsangehörigen, also die Mitglieder der Kollektivvertragsparteien, zum anderen auch jene ArbeitnehmerInnen des beruflichen, räumlichen und fachlichen Geltungsbereichs, die nicht Mitglieder der abschließenden Gewerkschaft sind (Außenseiterwirkung; § 12 Abs 1 ArbVG). Durch die Erklärung eines Kollektivvertrags zur Satzung wird diesen auch außerhalb eines Geltungsbereichs rechtsverbindliche Wirkung zuerkannt. Der Zweck besteht darin, ArbeitnehmerInnen, die mangels Kollektivvertragsangehörigkeit ihres Arbeitgebers von keinem Kollektivvertrag erfasst werden, den Vorteil einer kollektiven Regelung zu verschaffen.

Inhaltsnormen stellen den Hauptteil der kollektivvertraglichen Regelungen dar: Mindestlöhne, Lohnschemata, Sonderzahlungen, Zulagen, Arbeitszeit- und Akkordfragen, Kündigungsfristen usw.

In den letzten Jahren wurden jeweils rd. 450 Kollektivverträge abgeschlossen, ganz überwiegend für einen bestimmten Wirtschafts- oder Berufsbereich im gesamten Bundesgebiet, einige Dutzend für einen solchen eines einzelnen Bundeslandes.¹⁰ Die meisten Kollektivverträge betreffen jeweils eine relativ geringe Anzahl von Beschäftigten in einem kleinen Wirtschaftszweig oder einer kleinen Berufsgruppe. Die nach der Zahl der erfassten Beschäftigten bedeutendsten Kollektivverträge waren in den vergangenen Jahren jene für die Eisen- und Metallindustrie (PRO-GE und GPA-djp), das Eisen- und Metallgewerbe (PRO-GE bzw. GPA-djp), die Elektro- und Elektronikindustrie (PRO-GE und GPA-djp), das Allgemeine Gewerbe (GPA-djp), Bauindustrie und -gewerbe

(GPA-djp), die Privatbahnen (vida), den Groß- und Einzelhandel (GPA-djp bzw. vida), die Banken und Sparkassen (GPA-djp), das Hotel- und Gastgewerbe (vida bzw. GPA-djp) sowie die Gesundheits- und Sozialberufe (GPA-djp bzw. vida). Außer den alljährlich neu verhandelten Kollektivverträgen für Branchen oder Berufsgruppen, bei denen es v. a. um die Entlohnung geht, besteht eine große Anzahl von Kollektivverträgen mit einer Geltungsdauer von mehr als einem Jahr. Die Zahl der in Geltung befindlichen Kollektivverträge liegt also weit höher als 450.

Während der Organisationsgrad einen der Indikatoren der potenziellen Verhandlungsstärke der Gewerkschaften darstellt, misst die kollektivvertragliche Deckungsquote das tatsächliche Ausmaß, in dem Beschäftigte von Arbeitsregelungen und -bedingungen begünstigt werden, die von Gewerkschaften ausgehandelt wurden. Infolge der Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen des privaten Sektors in der WKÖ bzw. anderen Kammern decken in Österreich Kollektivverträge nahezu alle Beschäftigten dieses Bereichs ab. Die korrigierte Deckungsquote (Anteil der Beschäftigten, die von einem Kollektivvertrag erfasst werden, an der Gesamtzahl der Beschäftigten, korrigiert um Beschäftigtengruppen, die von Kollektivverhandlungen ausgeschlossen sind) lag 2007-9 bei rd. 98%.¹¹ Damit rangiert Österreich seit der Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer Sloweniens (2006) an der Spitze der EU. Die durchschnittliche korrigierte Deckungsrate der Kollektivverträge belief sich in der EU-15 2008 auf etwa 75%, in der EU-27 auf 66%.¹²

Wie die Korrelation innerhalb der EU zeigt, besteht ein enger Zusammen-

hang zwischen dem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und der kollektivvertraglichen Deckungsquote. Der Konnex ist dabei meist (Österreich stellt hier eine der Ausnahmen dar) ein indirekter: Eine hohe Deckungsquote wird in jenen Ländern erzielt, wo überbetriebliche Kollektivverträge, zumeist Branchenabkommen, die Regel sind. Und überbetriebliche Kollektivvertragsverhandlungen setzen die Existenz von Arbeitgeberverbänden voraus, die mit einem Mandat für Verhandlungen mit den Gewerkschaften ausgestattet sind.

In den meisten der EU-15-Länder übertrifft die kollektivvertragliche Deckungsquote den Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände. Der Hauptgrund für die Diskrepanz liegt in der Existenz von Allgemeinverbindlichkeitsregelungen auf gesetzlicher Grundlage, wodurch Kollektivverträge auch für jene Unternehmen einer Branche Gültigkeit erlangen, die nicht dem abschließenden Arbeitgeberverband angehören. In Österreich liegen aufgrund der Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der WKÖ und anderen Kammern der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und der Deckungsgrad der Kollektivverträge fast auf gleicher Höhe. Die Pflichtmitgliedschaft auf der Arbeitgeberseite stellt also ein funktionales Äquivalent für die Allgemeinverbindlichkeitsmechanismen dar.

Österreich zählte 2007-9 zu jenen elf EU-Ländern, in denen die Branche die wichtigste Kollektivverhandlungsebene bildete. Organisierte Dezentralisierung der Lohnkollektivvertragsverhandlungen stellt in den meisten EU-15-Ländern eine fortdauernde Tendenz dar, mit dem Ergebnis, dass Branchenkollektivverträge in zuneh-

mendem Maße ergänzt werden von Unternehmens- bzw. Betriebskollektivverträgen oder -vereinbarungen. Das gilt in gewissem Maße auch für Österreich: Seit der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre werden in Branchenkollektivverträgen der Sachgüterproduktion Klauseln vereinbart, welche die Verteilung von Lohnkomponenten der Betriebsebene überlassen.

In Bezug auf die Verhandlungszentralisierung, deren Beurteilung auf der dominanten Verhandlungsebene beruht, rangiert Österreich mit einem Indexwert von 2,7 (Branchenebene dominant, in einigen Bereichen ergänzt um dezentrale Verhandlungen auf Betriebsebene) im Mittelfeld der EU-15 (Durchschnitt 2,6).¹³

Die horizontale Koordination der Branchenlohnverhandlungen erfolgt in Österreich seit den 1970er-Jahren durch Lohnführerschaft der Abschlüsse in der Metallindustrie. Diese fungieren also als Orientierungsmarken für die weiteren Kollektivvertragsverhandlungen im Verlauf der jährlichen Lohnrunde.

Hinsichtlich der Verhandlungskoordination ordnet Visser (2011, S. 40f) Österreich aufgrund der Koordinierung der Branchenkollektivverhandlungen via Lohnführerschaft der Metallindustrie den Indexwert 4 zu, womit Österreich gemeinsam mit sieben anderen EU-Ländern an der Spitze der betreffenden EU-Rangliste liegt.

Für die Koordinierung im Rahmen eines zweistufigen Verhandlungssystems (Branchen-, dezentrale Abkommen) bilden zum einen horizontale Integration (Koordination zwischen verschiedenen Branchen bzw. Branchenorganisationen), zum anderen vertikale Integration (Koordination zwischen Verhandlungen bzw. Akteuren auf

Branchenebene und jenen auf dezentraler [betrieblicher] Ebene) notwendige Voraussetzungen.

Die vertikale Integration wiederum hängt von der Steuerungsfähigkeit (Autorität) beider Verhandlungsseiten ab, also davon, ob die Organisationen der Arbeitgeber und die Gewerkschaften in der Lage sind, die Einhaltung von Vereinbarungen, die auf höherer Ebene getroffen wurden, auf den unteren Ebenen durchzusetzen. Dabei sind erstens die konföderale Autorität zu berücksichtigen, d. h. die formale Durchsetzungsfähigkeit von Dachorganisationen gegenüber ihren Branchenverbänden (zur Herbeiführung der horizontalen Lohnkoordination), und zweitens die verbandliche Autorität, d. h. die formale Durchsetzungsfähigkeit der Branchengewerkschaften gegenüber den Betriebsräten bzw. der Branchenverbände der Arbeitgeber gegenüber ihren Mitgliedsunternehmen.

Traxler et al. (2001, S. 67) schätzen die konföderale Autorität des ÖGB gegenüber den Fachgewerkschaften als sehr hoch ein, die verbandliche Autorität der Branchenverbände gegenüber der Betriebsebene als mittel, die konföderale Autorität der WKÖ gegenüber den Fachverbänden und jene der letzteren gegenüber den Mitgliedsunternehmen als mittel.

Betriebliche Interessenvertretung

Österreich zählt gemeinsam mit Deutschland, Frankreich, den Niederlanden und einigen anderen Staaten zu jenen EU-Ländern mit einer dualen betrieblichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (Betriebsrat und betriebliche Gewerkschaftsvertretung in je unterschiedlicher Form).

Der Betriebsrat ist gemäß §§ 39 und 40 ArbVG ein „Organ der Arbeitnehmerschaft“: Die den Letzteren zustehenden Befugnisse werden durch Betriebsräte ausgeübt. Dem Betriebsrat kommt weder volle noch teilweise Rechtspersönlichkeit zu, sondern er stellt ein „kollegiales Vertretungsorgan“ dar.

Einzurichten ist gemäß § 40 ArbVG ein Betriebsrat in jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden. Um die Vertretung von Gruppeninteressen zu ermöglichen, ist beim jeweiligen Erreichen der Fünf-Personen-Schwelle sowohl ein Angestellten- als auch ein Arbeiterbetriebsrat zu bilden. Die Mitglieder des Betriebsrats werden von der gesamten Belegschaft (ausgenommen Jugendliche) aufgrund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechts gewählt.

Das Betriebsrätegesetz 1947 regelt Aufgaben und Befugnisse der Betriebsräte. Gemäß § 38 ArbVG haben die Organe der Arbeitnehmerschaft die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern. „Einerseits soll sich aus den Interessen der einzelnen Arbeitnehmer ein ‚Gesamtinteresse‘ artikulieren, das u. U. den Einzelinteressen sogar zuwiderlaufen kann; andererseits soll ein gewisser Interessenausgleich zwischen Betriebsinhaber und Belegschaft zur Überbrückung der bestehenden natürlichen Interessengegensätze stattfinden“ (S. 776).

Die innerbetrieblichen Befugnisse der Arbeitnehmerschaft können in Alleinbestimmungsrechte (zur autonomen Regelung eigener Angelegenheiten) und Mitwirkungsrechte gegliedert

werden. Mit Letzteren steht der Betriebsrat in einem gewissen Bezug zum Betriebsinhaber und wirkt zumindest überwachend an der Planung und Führung des Betriebs mit.

Nach dem Grad der Einflussnahme der Belegschaftsvertretung auf Entscheidungen des Betriebsinhabers unterscheidet Löschnigg mehrere betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungsstufen: Überwachungs-, Interventions-, Informations- und Auskunft-, Beratungs- und (imparitätische [Mitwirkung im Aufsichtsrat u. a.] sowie paritätische) Mitentscheidungsrechte, wobei letztgenannte insbesondere auch die Aushandlung von Betriebsvereinbarungen einschließen. Der Betriebsrat „überwacht, ob der Betriebsinhaber die für die Arbeitnehmer des Betriebs wesentlichen Rechtsvorschriften einhält, interveniert beim Betriebsinhaber, macht sein Beratungsrecht geltend oder verhandelt mit dem Betriebsinhaber als gleichberechtigter Partner bei der Einführung gewisser Maßnahmen“ (S. 781).

Bei Betriebsvereinbarungen handelt es sich um schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und vom zuständigen Belegschaftsorgan (Betriebsrat, Zentralbetriebsrat etc.) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist (§ 29 ArbVG). „Während ... dem Kollektivvertrag die wesentliche Aufgabe zukommt, den Inhalt des Arbeitsvertrags zu gestalten und Arbeits-, insb. Lohnbedingungen festzulegen, ist die Betriebsvereinbarung ihrer Funktion nach primär ein Instrument der Mitbestimmung im Betrieb“ (S. 140). Der Rechtsnatur nach ist die Betriebsvereinbarung ein einseitig kor-

porativer Normenvertrag privatrechtlicher Art, der im normativen Teil objektives Recht setzt.

Regelungen aus Betriebsvereinbarungen, die geeignet sind, auf den Arbeitsvertrag einzuwirken, sind also für jedes Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung unmittelbar rechtsverbindlich (Normwirkung). Ansprüche aus einer normativ wirkenden Betriebsvereinbarung können von ArbeitnehmerInnen mittels Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchgesetzt werden. Die Bestimmungen einer gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Betriebsvereinbarung sind – ebenso wie jene der Kollektivverträge – unabdingbar. Im Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Einzelvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip.

Beispielsweise bedarf die Einführung und Regelung von Akkordlohn der Zustimmung des Betriebsrats, nämlich des Abschlusses einer sog. notwendigen Betriebsvereinbarung. Von dieser unterscheidet sich die fakultative (freiwillige) Betriebsvereinbarung dadurch, „dass die Einführung der entsprechenden Maßnahmen bei Nichteinigung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat nicht zur Gänze versperrt ist“ (S. 145f). Angelegenheiten, über die fakultative Betriebsvereinbarungen geschlossen werden können, sind u. a. die Einführung von Systemen der Gewinnbeteiligung sowie von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne ArbeitnehmerInnen.

Bezüglich der Regelung der Lohnbedingungen legt das ArbVG ausdrücklich den Vorrang des Kollektivvertrags gegenüber Betriebsvereinbarungen fest: Es liegt somit in der autonomen Entscheidung der Kollektivvertrags-

partner, ob sie derartige Regelungsinhalte an die Verhandlungspartner in den Betrieben delegieren. Sofern die Kollektivvertragspartner ausdrücklich die Betriebsvereinbarung zur Regelung von Lohnangelegenheiten ermächtigen, kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung mit den besonderen Rechtswirkungen des ArbVG (§ 97 Abs 1) darüber abgeschlossen werden.

In der Praxis übertragen einige Kollektivverträge die Regelung der betrieblichen Lohnstruktur und der Lohn tafeln auf die freiwilligen Betriebsvereinbarungen. Beispielsweise überließ der im November 2006 abgeschlossene Kollektivvertrag für die Metallindustrie im Rahmen der sog. Verteiloption die Aufteilung eines kleinen Teils der zusätzlichen Lohnsumme den Verhandlungen auf Betriebsebene.

Neben den durch das ArbVG geregelten Betriebsvereinbarungen sind sog. „freie Betriebsvereinbarungen“ über Angelegenheiten, deren Regelung weder durch Gesetz noch durch Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung lt. ArbVG vorbehalten ist, möglich. Derartige freie Betriebsvereinbarungen haben nicht die spezifischen Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung nach dem ArbVG, nämlich Normwirkung und zwingende Wirkung. Sie sind sowohl hinsichtlich ihres Zustandekommens als auch hinsichtlich ihrer Rechtswirkung nach ABGB-Grundsätzen zu beurteilen. Gemäß OGH-Urteilen kommt einer freien Betriebsvereinbarung insofern rechtliche Bedeutung zu, als sie die Grundlage für einzelvertragliche Ergänzungen abgeben kann. Eine solche Ergänzung eines Einzelarbeitsvertrags kommt dadurch zustande, dass die Parteien des Arbeitsvertrags den Inhalt der freien

Betriebsvereinbarung ausdrücklich oder stillschweigend zur Kenntnis nehmen oder tatsächlich beachten (§ 863 ABGB).

„Am häufigsten kommen derartige Vereinbarungen im Zusammenhang mit Remunerationen, Zulagen, Abfertigungen oder sonstigen Entgeltbestandteilen vor“ (S. 154). Erfolgen bspw. in Bereichen, wo der Kollektivvertrag nur Mindestlöhne regelt, Überzahlungen, so beruhen diese auf freien Betriebsvereinbarungen bzw. auf Einzelverträgen.

Gemäß dem Europäischen Unternehmensbericht (European Company Survey, ECS) 2010 gab es 2009 in 37% aller Betriebe mit zehn oder mehr Beschäftigten in der EU-27 eine formalisierte betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen. Das bedeutet, dass rd. 60% der Beschäftigten dieser Betriebe eine formal verankerte betriebliche Interessenvertretung hatten.¹⁴ Nimmt man eine Korrektur für die Beschäftigten in Mikrobetrieben (<10 Beschäftigte) vor, so ergibt sich eine Deckungsquote betrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretung von etwa 50%. Die letztgenannte Deckungsrate ist in der EU-27 ungefähr doppelt so hoch wie der gewerkschaftliche Organisationsgrad (23,4%). Formelle Gremien der betrieblichen Interessenvertretung ermöglichen es den Gewerkschaften somit, ihren betrieblichen Einfluss beträchtlich auszuweiten. Der korrigierte Erfassungsgrad betrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretungen ist allerdings deutlich geringer als jener der Kollektivverträge (66%), was vor allem auf die Schwellenwerte der Betriebsgröße zurückzuführen ist (meist 50 Beschäftigte), oberhalb deren Interessenvertretungen eingerichtet werden können bzw. müssen. Zwi-

schen Vertretungsstärke und Deckungsgrad der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretungen besteht tendenziell ein positiver Zusammenhang.

Mit einer Deckungsrate der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung von 58% liegt Österreich nahe dem entsprechenden (unkorrigierten) Durchschnittswert der EU-27.¹⁵

Visser (2011, S. 43) beurteilt die organisatorische Stärke betrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretungen anhand der formalen Informations- und Konsultationsrechte, der Beratungs- und Vorschlagsrechte, der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, der Kompetenzen zur Aushandlung und zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen bzw. -kollektivverträgen sowie der Beziehungen zu den Gewerkschaften und konstruiert auf der Grundlage dieser Informationen einen Index. Die formale organisatorische Stärke der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung ist demzufolge am größten in den drei nordeuropäischen EU-Ländern, gefolgt von einer Gruppe von kontinentaleuropäischen Staaten, zu denen die Länder mit dualer Interessenvertretung – Österreich, Deutschland, Benelux-Länder –, aber auch Italien zählen.

Das vorliegende arbeitsrechtliche Standardwerk erhält vom Rezensenten gute Noten bezüglich Übersichtlichkeit und Verständlichkeit. Es ist Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlern als Nachschlagewerk zu empfehlen.

Michael Mesch

Anmerkungen

¹ Siehe www.oegb.at.

² Siehe www.sozialpartner.at.

³ Visser (2011) 21.

- ⁴ Ebendort 23, Abb. 1.
- ⁵ Ebd. 25f.
- ⁶ Siehe <http://portal.wko.at>.
- ⁷ Siehe www.iv-net.at.
- ⁸ Visser (2011) 33.
- ⁹ Traxler (2007) 146.
- ¹⁰ Vgl. Allinger, Bernadette, Austria: Annual Review 2010; <http://www.eurofound.eu/comparative/tn1105040s/at110541q.htm> (veröffentlicht 2012; Einblick genommen am 9.7.2012).
- ¹¹ Vgl. Visser (2011) 44.
- ¹² Ebendort 36.
- ¹³ Ebd. 41.
- ¹⁴ Ebd. 43.
- ¹⁵ Ebd. 44.

Literatur

- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Industrial Relations in Europe 2010 (Luxemburg 2011).
- Visser, Jelle, Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade, in: European Commission (2011) 17-53.
- Traxler, Franz, Austria, in: Traxler, Huemer (Hrsg., 2007) 39-63.
- Traxler, Franz; Huemer, Gerhard (Hrsg.), Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A comparative analytical approach (Abingdon – New York 2007).