

Kollektivverträge contra Angestelltengesetz?

In einigen Angestellten-Kollektivverträgen scheinen einzelne Bestimmungen in Hinblick auf anderslautende Bestimmungen des Angestelltengesetzes (AngG) bedenklich. Die Rechte der Angestellten, die sich aus vielen Bestimmungen dieses Gesetzes ergeben, können gem § 40 AngG „durch den Dienstvertrag“ nicht beschränkt werden. Wie verhält es sich aber mit Kollektivverträgen? Können diese zum Nachteil der Angestellten von § 8 AngG abweichen?

JOHANNES WINKLER

A. Ausgangsfall

Im Frühjahr 2013 hat sich das OLG Linz¹⁾ mit dem Spannungsverhältnis zweier Kollektivverträge²⁾ in Hinblick auf § 8 AngG auseinandergesetzt. Nach

Mag. Dr. Johannes Winkler ist Rechtsanwalt in Linz.

- 1) 11 Ra 28/13 m; der Verf dieses Aufsatzes war am Verfahren beteiligt.
- 2) Insb § 60 DO.A betreffend Angestellte bei Sozialversicherungsträgern und § 52 DO.B betreffend Ärzte und Dentisten bei Sozialversicherungsträgern.

der Ansicht des OLG Linz sei § 40 AngG dahingehend auszulegen, dass § 8 AngG nicht Kollektivvertrags-dispositiv sei. In diesem Zusammenhang lässt jedoch das OLG Linz eine eingehende Auseinandersetzung mit Lehre und Rsp vermissen. Die E stützt sich auf *Drs*⁶⁾ sowie auf zwei Rechtsätze aus RJS-Justiz:⁷⁾ Auch in diesen Fundstellen bzw Volltexten der Gerichtsscheidungen findet keine eingehende Auseinandersetzung mit dem Rechtsproblem statt, ob die Wortfolge in § 40 AngG „(...) können durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden“ dahingehend auszulegen ist, dass unter „Dienstvertrag“ auch „Kollektivvertrag“ zu verstehen ist bzw ob Kollektivverträgen (k) ein weiterer Regelungsspielraum als Dienstverträgen zukommt.

B. Judikatur des OGH

Seit der nachstehend zu behandelnden Gesetzesnovelle BGBl I 2000/44⁸⁾ kam es zu keiner E des OGH, die sich eingehend mit der Frage auseinandersetzt, ob Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen) in Hinblick auf das AngG einen größeren Regelungsspielraum haben als in Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des ABGB.

Die höchstgerichtliche E 8 ObA 50/05⁹⁾ geht zwar (nicht überzeugend und abweichend von der älteren Judikatur) davon aus, dass unter sinngemäßer Anwendung der Kriterien von § 3 Abs 2 ArbVG eine Unterordnung kollektivvertraglicher Bestimmungen unter zwingendes Gesetzesrecht anzunehmen sei, stellt aber nicht infrage, dass die einzelnen arbeitsrechtlich relevanten Gesetze¹⁰⁾ ihre Bestimmungen für Kollektivvertrags-dispositiv erklären können. In dieser höchstgerichtlichen E unterlehrt eine eingehende Untersuchung, ob § 40 AngG eine solche Kollektivvertrags-Dispositivität (im Umkehrschluss) vorsieht, indem abweichende Regelungen zulasten der Angestellten lediglich „durch Dienstvertrag“ unterlagert werden.

In einer wichtigen älteren E¹¹⁾ hat sich der OGH eingehend mit einer in diesem Zusammenhang relevanten Frage beschäftigt, wobei diese E noch zu Kollektivverträgen iS des damals gültigen KVVG und nicht zum ArbVG, welches erst später in Kraft trat, ergangen ist. Diese E betraf nicht direkt § 40 AngG, sondern die Auslegung des früher ähnlich formulierten § 1164 Abs 1 ABGB. Der OGH kam zu dem Ergebnis, dass die Einschränkungen, die § 1164 Abs 1 ABGB den Dienstverträgen auferlegt, auch für Kollektivverträge gelten, weil diese gem § 9 KVVG Inhalt der Einzeldienstverträge waren.

C. Gesetzesmaterialien, Lehre und eigener Standpunkt

§ 1164 Abs 1 ABGB wurde im Unterschied zu § 40 AngG mit der Novelle BGBl I 2000/44 dahingehend geändert, dass auf die Rechtslage seit Inkrafttreten des ArbVG Rücksicht genommen wurde: Ausdrücklich vorgesehen wurde in § 1164 Abs 1 ABGB, dass verschiedene Bestimmungen dieses Gesetzes nun auch

durch „Normen der kollektiven Rechtsgestaltung“ weder aufgehoben noch beschränkt werden können.

Den Gesetzesmaterialien¹²⁾ ist nicht zu entnehmen, dass es sich bei dieser Gesetzesnovelle lediglich um eine Klarstellung einer schon vorher geltenden Rechtslage gehandelt habe, vielmehr ist davon auszugehen, dass die in § 1164 Abs 1 ABGB aufgezählten Bestimmungen dieses Gesetzes zusätzlich vor „Aushöhung“ durch kollektivvertragliche Regelungen geschützt werden sollten. Warf man bei Inkrafttreten der Gesetzesnovelle um die Jahrtausendwende einen Blick auf die zahlreichen Arbeiterkollektivverträge, die Bestimmungen des ABGB berührt haben, so zeigte sich (ähnlich wie heute) das Bild, dass Arbeiterkollektivverträge für Arbeitnehmer oft weniger günstige Bestimmungen enthielten (und nach wie vor enthalten) als Angestellten-Kollektivverträge: Für eine hochspezialisierte Facharbeiterin gilt zwar oft ein höherer Mindestlohn als für eine Bürokräft im Angestelltenverhältnis, trotzdem gilt aber für Letztere namnte oft ein besseres kollektivvertragliches Rahmenrecht. Bei Angestellten fällt auf, dass auf Arbeitnehmerseite alle Kollektivverträge von der GPA-dip abgeschlossen wurden und werden, während die freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeiter stärker zersplittert waren und sind und in vielen Branchen einen schlechteren Organisationsgrad (insb betreffend die Mitgliederzahl in Relation zu den „Kopffahlen“ der Belegschaften, für die verhandelt wird) aufwiesen und nach wie vor aufweisen.

Die genannte Novelle von § 1164 ABGB ist nach den Gesetzesmaterialien¹³⁾ Ausfluss des Zieles der „weitgehenden arbeitsrechtlichen Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten“. Was die Angestellten betrifft, so sah der Gesetzgeber im Jahr 2000 offenbar keinen Bedarf, auch § 40 AngG zu ändern, weil nicht die Rechtsposition der Angestellten, sondern die der Arbeiter gestärkt werden sollte. Härte der Gesetzgeber sowohl die gesetzlichen Rechte der Arbeiter als auch diejenigen der Angestellten gestärkt, so wäre das vom Gesetzgeber speziell in Hinblick auf die Arbeiter verfolgte Ziel unterlaufen worden. Im Rahmen einer zulässigen Durchsichtsbetrachtung konnte man davon ausgehen, dass es sich bei Arbeitern um die sozial Schwächeren handelte und nach wie vor handelt. Dadurch, dass § 1164 ABGB, nicht jedoch § 40 AngG geändert wurde, wurde eine partielle Besserstellung der Arbeiter gegenüber Angestellten erreicht, welche die insgesamt zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen nach wie vor bestehende Kluft verringert hat. Da der Gesetzgeber im Jahr 2000 davon abgesehen hat, § 40 AngG iSv § 1164 ABGB zu ändern, ist

3) In *Nennung/Besitzer* (Hrsg), *Zahler Kommentar zum Arbeitsrecht*² § 8 Rz 10.

4) RS0027905; RS0030046.

5) Änderung von § 1164 Abs 1 ABGB, welcher früher ähnlich wie § 40 Angstellengesetz formuliert war.

6) Knt. dazu *Fritz*, *DRdA* 2007, 119 F. 3.

7) So etwa ausdrücklich § 5 DHC; § 6 Abs 5 UHG; § 9 Abs 4 ARG.

8) OGH 4 Ob 65/71.

9) RV 91 BtgNR 21; GP: AR 198 BtgNR 21, GP.

10) Entwurf 91 BtgNR 21; GP, allgemeiner Teil sowie zu § 1164 ABGB; EinarbAB 198 BtgNR 21; GP, allgemeiner Teil sowie zu § 1164 ABGB.

davon auszugehen, dass vom Gesetzgeber (im Hinblick auf Kollektivvertrags-Dispositivität von Gesetzbestimmungen) unterschiedliche Inhalte von § 1164 Abs 1 ABGB einerseits und von § 40 AngG andererseits gewollt werden.

*Tomandl*¹¹⁾ war bereits vor der oben angesprochenen Novellierung von § 1164 ABGB der richtigen (auf § 40 AngG übertragbaren) Ansicht, der Gesetzgeber habe unter dem im § 1164 Abs 1 ABGB genannten „Dienstvertrag“ nur den Einzeldienstvertrag und nicht auch den Kollektivvertrag verstanden. Wenn der OGH¹²⁾ damals *Tomandls* Argumenten mit dem Standpunkt entgegentrat, § 9 Abs 1 KVG habe vorgesehen, dass Bestimmungen der Kollektivverträge, die die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer regeln, als Bestandteil der Dienstverträge gegolten haben, so ist dieses Argument bereits in den siebziger Jahren weggefallen, als das KVG durch das ArbVG abgelöst wurde: Seit damals gelten die normativen Teile von Kollektivverträgen nicht als Bestandteil von Dienstverträgen, sondern diesen übergeordnet.

Bei der Auslegung von § 40 AngG verdient schließlich noch ein weiteres historisches Argument Beachtung: Bereits die Stammlassung von § 40 AngG, die im Jahr 1921 in Kraft getreten ist, lautete dahingehend, dass gesetzliche Rechte „durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden“ können, obwohl es seit 1920 bereits das „Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge“ gab. Die kollektiven Arbeitsverträge wurden im Jahr 1921 vom Gesetzgeber offenbar bewusst nicht in den Wortlaut von § 40 AngG aufgenommen. Im Jahr 2000 wurde die Formulierung dieser Gesetzbestimmung „(...) durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden“ vom Gesetzgeber offenbar bewusst beibehalten, obwohl die ähnlich lautende Bestimmung des § 1164 ABGB grundlegend geändert wurde.¹³⁾ Die in § 40 AngG zitierten Bestimmungen dieses Gesetzes wurden also vom Gesetzgeber Kollektivvertragsdispositiv konzipiert und als Kollektivvertragsdispositive Bestimmungen auch bewusst beibehalten.

Die gegenteilige Ansicht *Kallabes*¹⁴⁾ ist auch aus teleologischen Gründen abzulehnen. Im Gegensatz zur Dienstvertrags-Ebene besteht auf Angestelltenkollektivvertrags-Ebene (zumindest annähernd) Verhandlungs-Gleichgewicht. Auch unter Berücksichtigung der sozialen Schutzfunktion vieler Bestimmungen des AngG besteht kein Bedarf, diese Bestimmungen gegen eine allfällige Übermacht einer Verhandlungspartei auf Kollektivvertrags-Ebene abzusichern. Eine derartige Absicherung (durch einseitig zwingenden Charakter von Gesetzesrecht) ist wegen der typischen Machtposition des Arbeitgebers auf der einzelvertraglichen Ebene, nicht jedoch in Hinblick auf Kollektivverträge erforderlich. Eine analoge Anwendung der in § 40 AngG für Dienstverträge vorgesehenen Einschränkungen auf Kollektivverträge ist somit abzulehnen.

Nochmals zurück zur eingangs erwähnten E des OLG Linz,¹⁵⁾ die Anlass für diese rechtliche Analyse war: Da die ordentliche Revision für zulässig erklärt und auch eingebracht wurde, kann die E des OGH mit Spannung erwartet werden.

11) OJZ 1962, 34 ff.

12) 4 Ob 63/71.

13) Diese Änderung völlig außer Acht lassend *Fischer*, DRdA 2007, 119 ff., 3.

14) *Lehning*, AngG⁷ § 40 Rz 1.

15) Siehe FN 1.

SCHLUSSFOLGERUNG

- Die Einschränkungen, die § 40 AngG ausdrücklich nur „dem Dienstvertrag“ auferlegt, gehen nicht für Kollektivverträge.
- Dieser Umkehrschluss wird auch durch historische und teleologische Argumente gestützt.
- Kollektivverträge können daher zum Nachteil des Angestellten auch von denjenigen Bestimmungen des AngG abgewichen, die § 40 AngG für (einseitig) zwingend erklärt.

RECHTSSPRECHUNG

BEARBEITET VON
M. WINDISCH-
GRAETZ

Pensionsordnung, die zwischen Akademikern und Nichtakademikern unterscheidet, nicht gleichheitswidrig

Bei der Prüfung, ob eine Kollektivvertragsbestimmung gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz verstößt, darf instb auch nicht unberücksichtigt bleiben, dass den Kollektivvertragsparteien ein weiterer rechtspolitischer Gestaltungsspielraum sowohl hinsichtlich der angestrebten Ziele als auch der zur Zielerreichung eingesetzten Mittel zusteht.

Gegenstand des Verfahrens ist eine vom Kl als Bezüher einer DOA-Zusatzpension begehrte Differenzleistung, die er als Nichtakademiker darauf gründet, dass er von der Bekl gegenüber Akademikern un sachlich benachteiligt werde.

Aus der Begründung:

Die Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (DOA) ist ein KV (RIS-Justiz RS0054394). Die Gerichte haben die KV dahin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht, also die Verfassung, Unionsrecht, zwingendes Gesetzesrecht, die guten Sitten oder tragende Grundsätze des Arbeitsrechts, verstoßen (8 ObA 30/00 w; 9 ObA 80/11 x). Kollektivvertragliche Rechtsansprüche sind zwar in jede Richtung regelbar. Die Gestaltungsfreiheit der Kollektivvertragsparteien findet jedoch ihre Schranke in der mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte, vor allem in der

§ 879 ABGB

OGH 19. 3. 2013,
9 ObA 146/124

2013/263