jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2001/2/14 9ObA253/00x

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 14.02.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Hermann Weber und Ignaz Gattringer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die Antragsgegnerin Wirtschaftskammer Österreich, Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Antrag auf Feststellung denDer Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Hermann Weber und Ignaz Gattringer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die Antragsgegnerin Wirtschaftskammer Österreich, Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien, über den gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Antrag auf Feststellung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Anträge,

es werde festgestellt,

1. dass auf sämtliche Angestellten der Dorotheum-Auktions-Versatz und Bank-Gesellschaft mbH, die vor dem 1. Jänner 2000 in ein Arbeitsverhältnis zu diesem Unternehmen traten, der Kollektivvertrag für die Angestellten der Dorotheum-Auktions-Versatz und Bank-Gesellschaft mbH in der jeweils zum 31. Dezember 1999 aktuellen Fassung anzuwenden sei,

2. dass alle Mitarbeiter der Dorotheum-Auktions-Versatz und Bank-GesmbH, welche vor dem 1. Juli 1994 in ein Arbeitsverhältnis zu diesem Unternehmen getreten sind, Anspruch auf jährliche Gesamtgehaltsanhebungen bis zum 25. Dienstjahr und ab diesem Dienstjahr im Abstand von zwei Jahren bis zur Stufe 30 entsprechend dem für sie zum 31. Dezember 1999 gültigen Gehaltsschema des Kollektivvertrages für die Angestellten der Dorotheum-Auktions-Versatz und Bank-GmbH haben,

3. dass alle Mitarbeiter, die ab dem 1. Juli 1994 in ein Arbeitsverhältnis zur Dorotheum-Auktions-Versatz und Bank-GesmbH eingetreten sind, Anspruch auf jährliche Gehaltsanhebung bis zum 20. Dienstjahr entsprechend dem für sie zum 31. Dezember 1999 gültigen Gehaltsschema des Kollektivvertrages der Angestellten der Dorotheum-Auktions-Versatz- und Bank-GesmbH haben und

4. dass sämtliche Mitarbeiter der Dorotheum-Auktions-Versatz- und Bank-GesmbH, welche bis zum 31. Dezember 1999 ein Arbeitsverhältnis zur Dorotheum-Auktions-Versatz- und Bank-GesmbH begründet haben, Anspruch auf Auszahlung von Familien- und Kinderzulagen gemäß den für sie jeweils geltenden Regelungen des Kollektivvertrages für die Angestellten der Dorotheum-Auktions-Versatz- und Bank-GesmbH in der zum 31. Dezember 1999 gültigen Fassung haben, werden

abgewiesen.

Text

Begründung:

Die Kollektivvertragsfähigkeit des Antragstellers ergibt sich aus § 4 Abs 2 ArbVG, jene der Antragsgegnerin aus § 4 Abs 1 ArbVG. Beide sind daher im Sinne des § 54 Abs 2 letzter Satz ASGG als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert.Die Kollektivvertragsfähigkeit des Antragstellers ergibt sich aus Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG, jene der Antragsgegnerin aus Paragraph 4, Absatz eins, ArbVG. Beide sind daher im Sinne des Paragraph 54, Absatz 2, letzter Satz ASGG als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert.

Der Antragsteller begehrte die im Spruch ersichtlichen Feststellungen. Er verwies darauf, dass zwar zu 8 ObA 125/00 ebenfalls ein Feststellungsantrag (§ 54 Abs 2 ASGG) der Antragsgegnerin im Zusammenhang mit der Kollektivvertragsunterworfenheit der Dorotheum-Auktions-Versatz- und Bank-GmbH (im Folgenden kurz "Dorotheum GmbH" genannt) dem Obersten Gerichtshof zur Beurteilung vorgelegt worden, dort aber der Sachverhalt nicht ausreichend dargestellt sei.Der Antragsteller begehrte die im Spruch ersichtlichen Feststellungen. Er verwies darauf, dass zwar zu 8 ObA 125/00 ebenfalls ein Feststellungsantrag (Paragraph 54, Absatz 2, ASGG) der Antragsgegnerin im Zusammenhang mit der Kollektivvertragsunterworfenheit der Dorotheum-Auktions-Versatz- und Bank-GmbH (im Folgenden kurz "Dorotheum GmbH" genannt) dem Obersten Gerichtshof zur Beurteilung vorgelegt worden, dort aber der Sachverhalt nicht ausreichend dargestellt sei.

Der Antragsteller brachte dazu folgenden Sachverhalt vor:

Die den Gegenstand des Antrags bildenden Ansprüche betreffen einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt und Rechtsfragen des materiellen Rechts, die für mindestens drei Arbeitnehmer der Dorotheum GmbH von Bedeutung sind. Die Dorotheum GmbH ist auf Grund verschiedenster Gewerbeberechtigungen Mitglied der Antragsgegnerin. So besteht eine Mitgliedschaft in der Sektion Handel. Die Dorotheum GmbH war bis zum 31. Dezember 1999 außerordentliches Mitglied des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers. Es handelt sich hiebei um einen kollektivvertragsfähigen, freiwilligen Arbeitgeberverband. Die Statuten des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers sehen vor, dass außerordentliche Mitglieder weder ein aktives Wahlrecht noch ein Stimmrecht in der Generalversammlung zusteht. Weiters regeln die Statuten, dass das passive Wahlrecht in Funktionen der Organe des Verbandes ausdrücklich nur Vorstandsmitgliedern bzw Geschäftsleuten und Aufsichtsratsmitgliedern von ordentlichen Mitgliedern zusteht. In den Statuten wird weiters klargestellt (§ 7 Abs 4), dass es dem Vorstand des Verbandes vorbehalten bleibt, über den Abschluss von Kollektivverträgen zu beschließen. Obwohl die Dorotheum GmbH niemals ordentliches Mitglied des Verbandes der Banken und Bankiers war, wurde für dieses Unternehmen ein eigenständiger "Kollektivvertrag" ausgehandelt, der im Einzelnen wie folgt zustande kam:Die den Gegenstand des Antrags bildenden Ansprüche betreffen einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt und Rechtsfragen des materiellen Rechts, die für mindestens drei Arbeitnehmer der Dorotheum GmbH von Bedeutung sind. Die Dorotheum GmbH ist auf Grund verschiedenster Gewerbeberechtigungen Mitglied der Antragsgegnerin. So besteht eine Mitgliedschaft in der Sektion Handel. Die Dorotheum GmbH war bis zum 31. Dezember 1999 außerordentliches Mitglied des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers. Es handelt sich hiebei um einen kollektivvertragsfähigen, freiwilligen Arbeitgeberverband. Die Statuten des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers sehen vor, dass außerordentliche Mitglieder weder ein aktives Wahlrecht noch ein Stimmrecht in der Generalversammlung zusteht. Weiters regeln die Statuten, dass das passive Wahlrecht in Funktionen der Organe des Verbandes ausdrücklich nur Vorstandsmitgliedern bzw Geschäftsleuten und Aufsichtsratsmitgliedern von ordentlichen Mitgliedern zusteht. In den Statuten wird weiters klargestellt (Paragraph 7, Absatz 4,), dass es dem Vorstand des Verbandes vorbehalten bleibt, über den Abschluss von Kollektivverträgen zu beschließen. Obwohl die Dorotheum GmbH niemals ordentliches Mitglied des Verbandes der Banken und Bankiers war, wurde für dieses Unternehmen ein eigenständiger "Kollektivvertrag" ausgehandelt, der im Einzelnen wie folgt zustande kam:

Die Unternehmensleitung der Dorotheum GmbH verhandelt mit dem Betriebsrat und Vertretern des Antragstellers die gewünschten betrieblichen Regelungen aus. Bei diesen Verhandlungen waren keine Vertreter des Verbandes der Banken und Bankiers anwesend. Nach vollständiger Einigung über den Regelungsinhalt wurde das Regelungswerk als "Kollektivvertrag" bezeichnet und dem Verband der Banken und Bankiers zur Unterschrift vorgelegt, welche auch geleistet wurde. Das Unternehmen beschäftigt ca 450 Mitarbeiter. Der Unternehmensgegenstand ist geprägt von den drei Geschäftssparten Auktionen, Freiverkauf und Pfandleihgeschäft. Daneben führte die Dorotheum GmbH bis 31. 12. 1999 einen bankgeschäftlichen Teilbetrieb, der in einem eigenen Geschäftslokal in der Wiener Dorotheergasse untergebracht war und zuletzt sechs Arbeitnehmer beschäftigte. Dieser wies keine Betriebsqualität im Sinne des § 34 ArbVG auf. Er hatte auch keine maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des§ 9 Abs 3 ArbVG. Mit Wirkung vom 1. 1. 2000 wurde der bankgeschäftliche Teilbetrieb der Dorotheum GmbH veräußert. Die Dorotheum GmbH kündigte ihre außerordentliche Mitgliedschaft im Bankenverband mit Wirkung vom 31. 12. 1999 auf.Die Unternehmensleitung der Dorotheum GmbH verhandelt mit dem Betriebsrat und Vertretern des Antragstellers die gewünschten betrieblichen Regelungen aus. Bei diesen Verhandlungen waren keine Vertreter des Verbandes der Banken und Bankiers anwesend. Nach vollständiger Einigung über den Regelungsinhalt wurde das Regelungswerk als "Kollektivvertrag" bezeichnet und dem Verband der Banken und Bankiers zur Unterschrift vorgelegt, welche auch geleistet wurde. Das Unternehmen beschäftigt ca 450 Mitarbeiter. Der Unternehmensgegenstand ist geprägt von den drei Geschäftssparten Auktionen, Freiverkauf und Pfandleihgeschäft. Daneben führte die Dorotheum GmbH bis 31. 12. 1999 einen bankgeschäftlichen Teilbetrieb, der in einem eigenen Geschäftslokal in der Wiener Dorotheergasse untergebracht war und zuletzt sechs Arbeitnehmer beschäftigte. Dieser wies keine Betriebsqualität im Sinne des Paragraph 34, ArbVG auf. Er hatte auch keine maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des Paragraph 9, Absatz 3, ArbVG. Mit Wirkung vom 1. 1. 2000 wurde der bankgeschäftliche Teilbetrieb der Dorotheum GmbH veräußert. Die Dorotheum GmbH kündigte ihre außerordentliche Mitgliedschaft im Bankenverband mit Wirkung vom 31. 12. 1999 auf.

Die Dorotheum GmbH steht nun auf dem Rechtsstandpunkt, dass bloß auf Grund der Kündigung der Mitgliedschaft im Bankenverband mit Wirkung zum 1. 1. 2000 der - formell von diesem Verband abgeschlossene - "Kol- lektivvertrag" für die Angestellten der Dorotheum-Auktions-Versatz und Bank-GmbH, für die Mitarbeiter der Dorotheum GmbH nicht mehr zur Anwendung gelange, sondern vielmehr der Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs. Der Betriebsrat der Dorotheum GmbH und der Antragsteller bestreiten diesen Rechtsstandpunkt.

Im Dorotheum-Kollektivvertrag sind unter anderem folgende Regelungen für die Mitarbeiter enthalten, deren Anwendung nunmehr von der Dorotheum GmbH bestritten wird: Zum einen bestimmt § 8 III des Kollektivvertrages für die Angestellten des Dorotheums vom 12. 10. 1994 Folgendes zu den Sozialzulagen:Im Dorotheum-Kollektivvertrag sind unter anderem folgende Regelungen für die Mitarbeiter enthalten, deren Anwendung nunmehr von der Dorotheum GmbH bestritten wird: Zum einen bestimmt Paragraph 8, römisch III des Kollektivvertrages für die Angestellten des Dorotheums vom 12. 10. 1994 Folgendes zu den Sozialzulagen:

"Als Sozialzulagen werden Familien- und Kinderzulagen gewährt.

1) Familienzulagen erhalten über Antrag folgende Angestellte:

a) Verheiratete, sowie ledige, geschiedene oder verwitwete Dienstnehmer/innen, die den Anspruch eines Alleinverdienerabsetzbetrages, Alleinerzieherabsetzbetrages sowie auf Familienbeihilfe (lt § 8/III Abs 1) durch Vorlage der entsprechenden Bescheide nachweisen können.a) Verheiratete, sowie ledige, geschiedene oder verwitwete Dienstnehmer/innen, die den Anspruch eines Alleinverdienerabsetzbetrages, Alleinerzieherabsetzbetrages sowie auf Familienbeihilfe (lt Paragraph 8 /, römisch III, Absatz eins,) durch Vorlage der entsprechenden Bescheide nachweisen können.

Wird der Alleinverdienerabsetzbetrag bzw Alleinerzieherabsetzbetrag rückwirkend zu- oder aberkannt, so ist die Personalabteilung umgehend darüber zu informieren, damit eine entsprechende Nachzahlung durch das DOROTHEUM bzw Rückzahlung des Dienstnehmers/in veranlasst werden kann.

2) Kinderzulagen erhalten Dienstnehmer/innen für jedes Kind, für das Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe besteht und dies auch gegenüber der Personalabteilung nachgewiesen wurde.

Die Kinderzulage gebührt einheitlich in Höhe des Betrages für das 2. Kind gemäß den diesbezüglichen jährlichen kollektivvertraglichen Vereinbarungen zwischen Bankenverband und Gewerkschaft der Privatangestellten und wird

seitens des DOROTHEUMS für jedes Kind nur einmal gewährt.

3) Dienstnehmer/innen, die infolge Scheidung ihrer Ehe den Anspruch auf Familienbeihilfe verlieren, erhalten über Antrag die vor der Scheidung bezogene(n) Kinderzulage(n) weiterhin, solange sie eine Unterhaltsleistung in Höhe zumindest der doppelten im Kollektivvertrag vorgesehenen Kinderzulage für das 2. Kind nachweislich erbringen und der andere Elternteil keine gleichartige Zulage oder Leistung bezieht.

Der Nachweis über die Alimentationsleistung und den Nichtbezug einer kinder- oder gleichartigen Zulage durch den anderen Elternteil ist anlässlich der Antragstellung und in weiterer Folge einmal jährlich zu erbringen. In begründeten Fällen kann vom Nachweis des Nichtbezuges einer gleichartigen Zulage Abstand genommen werden.

Familien- und Kinderzulage gelangen 14 x p.a. zur Auszahlung. Die Kinderzulage wird letztmalig für den Monat bezahlt, in welchem das Kind in das Erwerbsleben eintritt.

Für Dienstnehmer/innen mit Eintritt vor dem 1. 7. 1994 ist § 8/III Abs (1a), (1c), und (2) des Kollektivvertrages DOROTHEUM vom 28. September 1979 in der zum 1. Februar 1993 geltenden Fassung unverändert aufrecht."Für Dienstnehmer/innen mit Eintritt vor dem 1. 7. 1994 ist Paragraph 8 /, römisch III, Abs (1a), (1c), und (2) des Kollektivvertrages DOROTHEUM vom 28. September 1979 in der zum 1. Februar 1993 geltenden Fassung unverändert aufrecht."

Die Regelung für Dienstnehmer/innen mit Eintritt vor dem 1. 7. 1994 im Kollektivvertrag des Dorotheums vom 28. 9. 1979, welcher diesbezüglich bis zur Fassung 1. 2. 1993 nicht geändert wurde, sieht Folgendes vor:

"Als Sozialzulagen werden Familien- und Kinderzulagen gewährt:

1) Familienzulagen erhalten über Antrag folgende Dienstnehmer:

a) Verheiratete, sofern und solange der Ehepartner keine Familienzulage, Haushaltszulage oder gleichartige Leistung oder Zulage bezieht.

b) Verheiratete unter der Voraussetzung der lit a) sowie Ledige, Geschiedene oder Verwitwete, alle insofern und insolange dem Dienstnehmer auf Grund der Eintragung in der Lohnsteuerkarte der Alleinverdienerabsetzbetrag oder der Alleinerhalterabsetzbetrag gebührt und Anspruch auf mindestens eine Kinderzulage gemäß § 8/III Abs 2 besteht.b) Verheiratete unter der Voraussetzung der Litera a,) sowie Ledige, Geschiedene oder Verwitwete, alle insofern und insolange dem Dienstnehmer auf Grund der Eintragung in der Lohnsteuerkarte der Alleinverdienerabsetzbetrag oder der Alleinerhalterabsetzbetrag gebührt und Anspruch auf mindestens eine Kinderzulage gemäß Paragraph 8 /, römisch III, Absatz 2, besteht.

Wird der Alleinverdienerabsetzbetrag bzw der Alleinerhalterabsetzbetrag rückwirkend eingetragen oder rückwirkend gestrichen, so ist eine entsprechende Nachzahlung durch das Dorotheum oder Rückzahlung durch den Dienstnehmer vorzunehmen.

c) Ledige, Geschiedene und Verwitwete, solange sie Anspruch auf mindestens eine Kinderzulage gemäß § 8/III Abs 2 haben oder sie mindestens einen unterhaltsberechtigten Angehörigen überwiegend erhalten.c) Ledige, Geschiedene und Verwitwete, solange sie Anspruch auf mindestens eine Kinderzulage gemäß Paragraph 8 /, römisch III, Absatz 2, haben oder sie mindestens einen unterhaltsberechtigten Angehörigen überwiegend erhalten.

Die Familienzulage laut Anlage gelangt 14 mal jährlich mit den Monatsbezügen zur Auszahlung.

2) Kinderzulagen erhalten Dienstnehmer für jedes Kind, für das sie Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe haben und diese nachweislich beziehen. Die Kinderzulage gebührt erstmals/letztmals für jenen Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen für die Bezugsberechtigung eintreten/entfallen.

Die Kinderzulage laut Anlage gelangt 14 mal jährlich zur Auszahlung und gebührt seitens des Dorotheums für jedes Kind nur einmal. Sie wird letztmalig für den Monat bezahlt, in welchem das Kind in das Erwerbsleben tritt."

Das Gehaltsschema des Dorotheum-Kollektivver- trages sieht für Mitarbeiter, die vor dem 1. 7. 1994 eingetreten sind, eine jährliche Vorrückung im Gehalt vor, welche sich über 30 Stufen erstreckt, wobei die Anhebung bis zum 25. Dienstjahr jährlich und danach in 2-Jahres-Abständen bis zur Stufe 30 zu erfolgen hat. Für Dienstnehmer mit Eintrittsdatum ab 1. 7. 1994 ist eine jährliche Gehaltsanhebung bis zum 20. Dienstjahr vorgesehen. Die Dorotheum GmbH gewährt seit dem 1. 1. 2000 die jährlichen Gehaltsanhebungen entsprechend dem Dorotheum-Kol- lektivvertrag

generell nicht mehr. Die Familienzulagen wurden gestrichen und werden nicht mehr ausbezahlt. Kinderzulagen werden nur noch jenen Mitarbeitern ausbezahlt, die schon zum Zeitpunkt 1. 1. 2000 Kinder hatten und Kinderzulagen ausbezahlt erhielten. All jene Mitarbeiter/innen, die schon vor dem 1. 1. 2000 in ein Dienstverhältnis zur Dorotheum GmbH eingetreten sind, zu diesem Zeitpunkt aber noch keine Kinder hatten, werden von der Dorotheum GmbH explicit keine Kinderzulagen mehr erhalten.

Auf Grund dieses von ihm behaupteten Sachverhaltes vertritt der Antragsteller nachstehende Rechtsauffassung:

Bei der vorliegenden Anspruchsgrundlage - dem Dorotheum-Kollektivvertrag - handle es sich um keinen normativen Kollektivvertrag im Sinne des ArbVG, da dieser Kollektivvertrag von einem Arbeitgeberverband abgeschlossen worden sei, dem die Dorotheum GmbH niemals als ordentliches Mitglied angehört habe. Es fehle dem Verband der Banken und Bankiers jede Art demokratischer Legitimation für den Abschluss eines Kollektivvertrages für außerordentliche Mitglieder. Auch hier stelle sich die Frage, dass die Interessenvertretung gewisse Mitglieder nicht repräsentiere (vgl Tomandl Arbeitsrecht I4 123; Arb 10.921 = ZAS 1992, 27 [Tomandl]). Zu verweisen sei auf eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 28. 1. 1999 (8 ObA 238/98b = ZAS 2000, 145 mit Anmerkung Strasser), wonach die Grenzen der Kollektivvertragsfähigkeit des Arbeitgeberverbandes nach den Statuten einzugrenzen und auf den Unternehmensgegenstand der Verbandsmitglieder beschränkt sei. In Wahrheit hätten im vorliegenden Fall außerdem die Betriebspartner den "Kollektivvertrag" ausgehandelt und vereinbart. Formell sei dieser Tatsache aber nicht entsprochen worden. Der "Kollektivvertrag" sei daher als Vertragsschablone anzusehen, die für die bisherigen Beschäftigten der Dorotheum GmbH jedenfalls zum Einzelvertragsinhalt geworden sei. In diese zum Inhalt der einzelnen Verträge gewordenen Regelungen greife nunmehr die Dorotheum GmbH unberechtigter Weise einseitig ein, indem sie vertragliche Ansprüche nicht mehr zu erfüllen bereit sei. Im Zusammenhang mit dem Abschluss des Kollektivvertrages 1994 sei zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Vereinbarung abgeschlossen worden, wonach Schlechterstellungen von Mitarbeitern, die vor dem 1. 7. 1994 eingetreten sind, auch nicht durch Überführung in einen anderen Kollektivvertrag durchgeführt werden (hiezu verweist der Antragsteller auf eine "Rahmenvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat", erliegend als Beilage ./J). Auch in den Einzelverträgen (Beilage ./K) sei stets darauf hingewiesen worden, dass für das Dienstverhältnis die einschlägigen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen, insbesondere der Kollektivvertrag Dorotheum, gelten.Bei der vorliegenden Anspruchsgrundlage - dem Dorotheum-Kollektivvertrag - handle es sich um keinen normativen Kollektivvertrag im Sinne des ArbVG, da dieser Kollektivvertrag von einem Arbeitgeberverband abgeschlossen worden sei, dem die Dorotheum GmbH niemals als ordentliches Mitglied angehört habe. Es fehle dem Verband der Banken und Bankiers jede Art demokratischer Legitimation für den Abschluss eines Kollektivvertrages für außerordentliche Mitglieder. Auch hier stelle sich die Frage, dass die Interessenvertretung gewisse Mitglieder nicht repräsentiere vergleiche Tomandl Arbeitsrecht I4 123; Arb 10.921 = ZAS 1992, 27 [Tomandl]). Zu verweisen sei auf eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 28. 1. 1999 (8 ObA 238/98b = ZAS 2000, 145 mit Anmerkung Strasser), wonach die Grenzen der Kollektivvertragsfähigkeit des Arbeitgeberverbandes nach den Statuten einzugrenzen und auf den Unternehmensgegenstand der Verbandsmitglieder beschränkt sei. In Wahrheit hätten im vorliegenden Fall außerdem die Betriebspartner den "Kollektivvertrag" ausgehandelt und vereinbart. Formell sei dieser Tatsache aber nicht entsprochen worden. Der "Kollektivvertrag" sei daher als Vertragsschablone anzusehen, die für die bisherigen Beschäftigten der Dorotheum GmbH jedenfalls zum Einzelvertragsinhalt geworden sei. In diese zum Inhalt der einzelnen Verträge gewordenen Regelungen greife nunmehr die Dorotheum GmbH unberechtigter Weise einseitig ein, indem sie vertragliche Ansprüche nicht mehr zu erfüllen bereit sei. Im Zusammenhang mit dem Abschluss des Kollektivvertrages 1994 sei zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Vereinbarung abgeschlossen worden, wonach Schlechterstellungen von Mitarbeitern, die vor dem 1. 7. 1994 eingetreten sind, auch nicht durch Überführung in einen anderen Kollektivvertrag durchgeführt werden (hiezu verweist der Antragsteller auf eine "Rahmenvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat", erliegend als Beilage ./J). Auch in den Einzelverträgen (Beilage ./K) sei stets darauf hingewiesen worden, dass für das Dienstverhältnis die einschlägigen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen, insbesondere der Kollektivvertrag Dorotheum, gelten.

Selbst wenn man - hilfsweise - davon ausginge, dass der Dorotheum-Kollektivvertrag ein Kollektivvertrag im normativen Sinn des ArbVG wäre, so würde das bloße Ausscheiden aus dem Arbeitgeberverband nicht automatisch zum Wegfall des abgeschlossenen Kollektivvertrages führen: Zum einen handle es sich im vorliegenden Fall um einen Firmenkollektivvertrag, der explicit nur für ein Unternehmen abgeschlossen worden sei, weswegen das Ausscheiden

des Unternehmens aus dem Verband keine nachteiligen Rechtsfolgen zeitigen dürfe. § 6 ArbVG regle zwar den Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigungen vor der gesetzlichen Interessenvertretung beim Abschluss von Kollektivverträgen, sehe aber keinesfalls vor, dass bei einem Ausscheiden aus dem Verband automatisch ein Rückfall auf den Kollektivvertrag der gesetzlichen Interessenvertretung erfolge. § 17 ArbVG, welcher das Erlöschen der Rechtswirkungen des Kollektivvertrages regle, sehe den Verbandsaustritt explicit nicht als Erlöschenstatbestand vor.Selbst wenn man - hilfsweise - davon ausginge, dass der Dorotheum-Kollektivvertrag ein Kollektivvertrag im normativen Sinn des ArbVG wäre, so würde das bloße Ausscheiden aus dem Arbeitgeberverband nicht automatisch zum Wegfall des abgeschlossenen Kollektivvertrages führen: Zum einen handle es sich im vorliegenden Fall um einen Firmenkollektivvertrag, der explicit nur für ein Unternehmen abgeschlossen worden sei, weswegen das Ausscheiden des Unternehmens aus dem Verband keine nachteiligen Rechtsfolgen zeitigen dürfe. Paragraph 6, ArbVG regle zwar den Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigungen vor der gesetzlichen Interessenvertretung beim Abschluss von Kollektivverträgen, sehe aber keinesfalls vor, dass bei einem Ausscheiden aus dem Verband automatisch ein Rückfall auf den Kollektivvertrag der gesetzlichen Interessenvertretung erfolge. Paragraph 17, ArbVG, welcher das Erlöschen der Rechtswirkungen des Kollektivvertrages regle, sehe den Verbandsaustritt explicit nicht als Erlöschenstatbestand vor.

Grundsätzlich seien gemäß § 8 ArbVG auch jene Arbeitgeber Kollektivvertragsangehörige, welche Mitglieder der Kollektivvertragsparteien gewesen seien, weshalb ein Austritt aus dem freiwilligen Arbeitgeberverband stets unbeachtlich sei (Holzer, Kollektivvertragsunterworfenheit und Betriebsübergang in Festschrift Schnorr 1988, 127 f). Holzer (aaO 118) referiere den historischen Meinungsstand zur Frage der Kollektivvertragsunterworfenheit bei Verbandsaustritt und gehe zurück auf Dechant ("Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Recht" 1923, 136), wonach die ratio der Regelung darin gelegen sei, dass den Parteien des Einzelvertrags die Möglichkeit genommen werden müsse, sich einseitig durch Austritt aus der freien Berufsvereinigung der Rechtswirkungen des Kollektivvertrages zu entziehen und so überhaupt den Zweck dieser Einrichtung zu vereiteln. Dies treffe auch auf den vorliegenden Fall zu, weil sich die Dorotheum GmbH nicht einfach dem Kollektivvertrag für die Angestellten des Verbandes der Banken und Bankiers unterworfen habe, sondern ein eigenes Regelungswerk mit ihren Mitarbeitern ausgehandelt habe, welches nur spezifisch für dieses Unternehmen zur Geltung kommen sollte. Wesentlich sei in diesem Zusammenhang auch, dass das Regelungswerk durch Einigung zwischen der Geschäftsleitung der Dorotheum GmbH einerseits und dem Betriebsrat und Vertretern der Gewerkschaft andererseits ausgehandelt worden sei. In Wahrheit handle es sich daher nicht um einen Kollektivvertrag, sondern um eine Betriebsvereinbarung, welche aber den Formerfordernissen des ArbVG nicht entsprochen habe, weshalb der "Kollektivvertrag" als Vertragsschablone zu qualifizieren sei. An diese habe sich der Arbeitgeber durch Jahre hindurch gehalten, sodass der Inhalt des "Kollektivvertrages" Bestandteil des Einzeldienstvertrages der Dienstnehmer geworden sei. Da der Bankbetrieb immer nur untergeordnete Bedeutung gehabt habe, könne die Dorotheum GmbH den Verbandsaustritt nicht zum Anlass nehmen, das gesamte Dienstrecht aller Beschäftigten des Dorotheums von einem Tag auf den anderen einseitig außer Geltung zu stellen. Das im Kollektivvertrag für das Dorotheum vorgesehene jährliche (bzw bei Eintritt vor dem 1. 7. 1994 ab 25 Dienstjahren: im 2-Jahresabstand-) Anheben der Gehälter sei für die Arbeitnehmer ab 1. 1. 2000 nicht mehr durchgeführt worden, sondern lediglich die Überzahlung entsprechend dem Handelskollektivvertrag aufrecht erhalten worden, wobei die Einstufung in zahlreichen Fällen auch unrichtig durchgeführt worden sei. Die nach dem Dorotheum-Kollektivvertrag zusätzlich zur jährlichen Gehaltsanhebung zu gewährende Gehaltserhöhung gemäß der Erhöhung der Mindestgehälter im Kollektivvertrag für die Angestellten der Banken und Bankiers sei jedenfalls nicht durchgeführt worden. Familienzulagen seien nicht mehr ausbezahlt worden. Nach eben diesen Eingriffen habe sich die Dorotheum GmbH auch weitere vorbehalten. Ein derartiges Vorgehen sei weder bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung noch bei Abschluss von Einzelverträgen vorstellbar. Der in einem Rechtsgutachten vertretene Standpunkt der Dorotheum GmbH sei daher unhaltbar. Richtig sei, dass mangels Erlöschens der Rechtswirkung eines Kollektivvertrages auch eine Nachwirkung grundsätzlich nicht in Betracht komme. Der Verbandsaustritt ändere daher nichts an der versteinerten Weitergeltung des bisherigen Dorotheum-Kollektivvertrages. Unrichtig sei aber, dass die Nachwirkung deshalb nicht in Betracht komme, weil der Handelskollektivvertrag als "neuer Kollektivvertrag" im Sinne des § 13 ArbVG den Dorotheum-Kollektivvertrag verdränge: Mit einem "neuen" Kollektivvertrag im Sinn des § 13 ArbVG könne nämlich nur ein solcher gemeint sein, welcher nach seinem Regelungscharakter (als allgemeiner oder spezieller Kollektivvertrag) dem außer Kraft getretenen, um dessen Nachwirkung es gehe, entspreche. Das Wirksamwerden eines neuen allgemeinen Kollektivvertrages beende in der Regel nicht die Nachwirkung eines außer Kraft getretenen speziellen

Kollektivvertrages (9 ObA 506/87 = Arb 10.739). Der - allgemeine - Handelsangestelltenkollektivvertrag könne somit nicht als neu wirksamer Kollektivvertrag angesehen werden und daher auch keine Nachwirkungen eines früheren speziellen Kollektivvertrages verdrängen. Andererseits ergebe sich eine unbillige und unbegrenzte Gestaltungsmacht des Arbeitgebers, der durch den Austritt aus einem Arbeitgeberverband jede Verbindlichkeit bisheriger Regelungen bestreiten und massive Eingriffe in die Arbeitsbedingungen einseitig vornehmen könne. Die Tatsache, dass die Sektion Handel der Wirtschaftskammer Österreichs generell einen allgemeinen Kollektivvertrag für alle im Handel Angestellten ausgehandelt habe, spreche in keiner Weise gegen das Ausverhandeln von kollektivvertraglichen Regelungen für bestimmte Arbeitgeber oder bestimmte Arbeitnehmergruppen. So ergebe sich etwa aus dem fraglichen Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, dass dieser zum Beispiel nicht für bestimmte Unternehmen gelte. Für diese würden ganz offensichtlich Sonderregelungen getroffen. So würden im Handel etwa für Warenhäuser gesonderte Gehaltsregelungen vereinbart. Es spreche sohin nichts gegen ein Vorhaben, zwischen der nunmehr zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dorotheum GmbH und der freiwilligen Interessenvertretung auf Arbeitnehmerseite einen entsprechenden Zusatzkollektivvertrag auszuhandeln, der sodann den früheren Dorotheum-Kollektivvertrag ersetze. Erst der Abschluss eines neuen speziellen Kollektivvertrages, bezogen auf die vom freiwilligen Interessenverband bzw dessen Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse, beseitige die Weitergeltung des bisherigen Kollektivvertrages der freiwilligen Interessenvereinigung.Grundsätzlich seien gemäß Paragraph 8, ArbVG auch jene Arbeitgeber Kollektivvertragsangehörige, welche Mitglieder der Kollektivvertragsparteien gewesen seien, weshalb ein Austritt aus dem freiwilligen Arbeitgeberverband stets unbeachtlich sei (Holzer, Kollektivvertragsunterworfenheit und Betriebsübergang in Festschrift Schnorr 1988, 127 f). Holzer (aaO 118) referiere den historischen Meinungsstand zur Frage der Kollektivvertragsunterworfenheit bei Verbandsaustritt und gehe zurück auf Dechant ("Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Recht" 1923, 136), wonach die ratio der Regelung darin gelegen sei, dass den Parteien des Einzelvertrags die Möglichkeit genommen werden müsse, sich einseitig durch Austritt aus der freien Berufsvereinigung der Rechtswirkungen des Kollektivvertrages zu entziehen und so überhaupt den Zweck dieser Einrichtung zu vereiteln. Dies treffe auch auf den vorliegenden Fall zu, weil sich die Dorotheum GmbH nicht einfach dem Kollektivvertrag für die Angestellten des Verbandes der Banken und Bankiers unterworfen habe, sondern ein eigenes Regelungswerk mit ihren Mitarbeitern ausgehandelt habe, welches nur spezifisch für dieses Unternehmen zur Geltung kommen sollte. Wesentlich sei in diesem Zusammenhang auch, dass das Regelungswerk durch Einigung zwischen der Geschäftsleitung der Dorotheum GmbH einerseits und dem Betriebsrat und Vertretern der Gewerkschaft andererseits ausgehandelt worden sei. In Wahrheit handle es sich daher nicht um einen Kollektivvertrag, sondern um eine Betriebsvereinbarung, welche aber den Formerfordernissen des ArbVG nicht entsprochen habe, weshalb der "Kollektivvertrag" als Vertragsschablone zu qualifizieren sei. An diese habe sich der Arbeitgeber durch Jahre hindurch gehalten, sodass der Inhalt des "Kollektivvertrages" Bestandteil des Einzeldienstvertrages der Dienstnehmer geworden sei. Da der Bankbetrieb immer nur untergeordnete Bedeutung gehabt habe, könne die Dorotheum GmbH den Verbandsaustritt nicht zum Anlass nehmen, das gesamte Dienstrecht aller Beschäftigten des Dorotheums von einem Tag auf den anderen einseitig außer Geltung zu stellen. Das im Kollektivvertrag für das Dorotheum vorgesehene jährliche (bzw bei Eintritt vor dem 1. 7. 1994 ab 25 Dienstjahren: im 2-Jahresabstand-) Anheben der Gehälter sei für die Arbeitnehmer ab 1. 1. 2000 nicht mehr durchgeführt worden, sondern lediglich die Überzahlung entsprechend dem Handelskollektivvertrag aufrecht erhalten worden, wobei die Einstufung in zahlreichen Fällen auch unrichtig durchgeführt worden sei. Die nach dem Dorotheum-Kollektivvertrag zusätzlich zur jährlichen Gehaltsanhebung zu gewährende Gehaltserhöhung gemäß der Erhöhung der Mindestgehälter im Kollektivvertrag für die Angestellten der Banken und Bankiers sei jedenfalls nicht durchgeführt worden. Familienzulagen seien nicht mehr ausbezahlt worden. Nach eben diesen Eingriffen habe sich die Dorotheum GmbH auch weitere vorbehalten. Ein derartiges Vorgehen sei weder bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung noch bei Abschluss von Einzelverträgen vorstellbar. Der in einem Rechtsgutachten vertretene Standpunkt der Dorotheum GmbH sei daher unhaltbar. Richtig sei, dass mangels Erlöschens der Rechtswirkung eines Kollektivvertrages auch eine Nachwirkung grundsätzlich nicht in Betracht komme. Der Verbandsaustritt ändere daher nichts an der versteinerten Weitergeltung des bisherigen Dorotheum-Kollektivvertrages. Unrichtig sei aber, dass die Nachwirkung deshalb nicht in Betracht komme, weil der Handelskollektivvertrag als "neuer Kollektivvertrag" im Sinne des Paragraph 13, ArbVG den Dorotheum-Kollektivvertrag verdränge: Mit einem "neuen" Kollektivvertrag im Sinn des Paragraph 13, ArbVG könne nämlich nur ein solcher gemeint sein, welcher nach seinem Regelungscharakter (als allgemeiner oder spezieller Kollektivvertrag) dem außer

Kraft getretenen, um dessen Nachwirkung es gehe, entspreche. Das Wirksamwerden eines neuen allgemeinen Kollektivvertrages beende in der Regel nicht die Nachwirkung eines außer Kraft getretenen speziellen Kollektivvertrages (9 ObA 506/87 = Arb 10.739). Der - allgemeine - Handelsangestelltenkollektivvertrag könne somit nicht als neu wirksamer Kollektivvertrag angesehen werden und daher auch keine Nachwirkungen eines früheren speziellen Kollektivvertrages verdrängen. Andererseits ergebe sich eine unbillige und unbegrenzte Gestaltungsmacht des Arbeitgebers, der durch den Austritt aus einem Arbeitgeberverband jede Verbindlichkeit bisheriger Regelungen bestreiten und massive Eingriffe in die Arbeitsbedingungen einseitig vornehmen könne. Die Tatsache, dass die Sektion Handel der Wirtschaftskammer Österreichs generell einen allgemeinen Kollektivvertrag für alle im Handel Angestellten ausgehandelt habe, spreche in keiner Weise gegen das Ausverhandeln von kollektivvertraglichen Regelungen für bestimmte Arbeitgeber oder bestimmte Arbeitnehmergruppen. So ergebe sich etwa aus dem fraglichen Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, dass dieser zum Beispiel nicht für bestimmte Unternehmen gelte. Für diese würden ganz offensichtlich Sonderregelungen getroffen. So würden im Handel etwa für Warenhäuser gesonderte Gehaltsregelungen vereinbart. Es spreche sohin nichts gegen ein Vorhaben, zwischen der nunmehr zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dorotheum GmbH und der freiwilligen Interessenvertretung auf Arbeitnehmerseite einen entsprechenden Zusatzkollektivvertrag auszuhandeln, der sodann den früheren Dorotheum-Kollektivvertrag ersetze. Erst der Abschluss eines neuen speziellen Kollektivvertrages, bezogen auf die vom freiwilligen Interessenverband bzw dessen Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse, beseitige die Weitergeltung des bisherigen Kollektivvertrages der freiwilligen Interessenvereinigung.

Die Antragsgegnerin äußerte sich trotz einer Aufforderung im Sinne des§ 54 Abs 3 ASGG nicht zum Feststellungsantrag.Die Antragsgegnerin äußerte sich trotz einer Aufforderung im Sinne des Paragraph 54, Absatz 3, ASGG nicht zum Feststellungsantrag.

Der Feststellungsantrag ist nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Da der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung über einen Antrag nach§ 54 Abs 2 ASGG von den Behauptungen des Antragstellers auszugehen hat, ist trotz der im Wesentlichen gleichen Rechtsfrage, wie sie zu 8 ObA 125/00s gestellt wurde, der vorliegende Antrag, welcher ergänzendes Sachverhaltsvorbringen enthält, zulässig. Diese Ergänzungen sind aber nicht geeignet, andere rechtliche Schlüsse zu bewirken, sodass im Wesentlichen auf die Erwägungen zurückzugreifen ist, welche der Oberste Gerichtshof seinem Beschluss vom 21. Dezember 2000, GZ 8 ObA 125/00s-7, zugrunde gelegt hat. Mit dem genannten Beschluss wurde über Antrag der Wirtschaftskammer Österreichs festgestellt, dass 1. auf sämtliche Angestellte der Dorotheum GmbH, mit Ausnahme der im Kaffeehaus beschäftigten Arbeitnehmer, seit 1. Jänner 2000 der Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist und 2., dass im Zeitpunkt des Außerkrafttretens des zwischen dem Verband österreichischer Banken und Bankiers und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangstellten (Sektion Geld und Kredit), abgeschlossene Kollektivvertrages für die Angestellten der Dorotheum GmbH, das heißt mit 1. Jänner 2000, jene Bestimmungen der zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat der Dorotheum GmbH abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ohne Nachwirkungen außer Kraft getreten sind, die sich nicht auf einen gesetzlichen Regelungstatbestand, sondern ausschließlich auf die kollektivvertragliche Zulassungsnorm des § 16 Abs 2 des Dorotheums-Kollektivvertrages zu stützen vermögen.Da der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung über einen Antrag nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG von den Behauptungen des Antragstellers auszugehen hat, ist trotz der im Wesentlichen gleichen Rechtsfrage, wie sie zu 8 ObA 125/00s gestellt wurde, der vorliegende Antrag, welcher ergänzendes Sachverhaltsvorbringen enthält, zulässig. Diese Ergänzungen sind aber nicht geeignet, andere rechtliche Schlüsse zu bewirken, sodass im Wesentlichen auf die Erwägungen zurückzugreifen ist, welche der Oberste Gerichtshof seinem Beschluss vom 21. Dezember 2000, GZ 8 ObA 125/00s-7, zugrunde gelegt hat. Mit dem genannten Beschluss wurde über Antrag der Wirtschaftskammer Österreichs festgestellt, dass 1. auf sämtliche Angestellte der Dorotheum GmbH, mit Ausnahme der im Kaffeehaus beschäftigten Arbeitnehmer, seit 1. Jänner 2000 der Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist und 2., dass im Zeitpunkt des Außerkrafttretens des zwischen dem Verband österreichischer Banken und Bankiers und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangstellten (Sektion Geld und Kredit), abgeschlossene Kollektivvertrages für die Angestellten der Dorotheum GmbH, das heißt mit 1. Jänner 2000, jene Bestimmungen der

zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat der Dorotheum GmbH abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ohne Nachwirkungen außer Kraft getreten sind, die sich nicht auf einen gesetzlichen Regelungstatbestand, sondern ausschließlich auf die kollektivvertragliche Zulassungsnorm des Paragraph 16, Absatz 2, des Dorotheums-Kollektivvertrages zu stützen vermögen.

In der genannten Entscheidung wurde bereits darauf hingewiesen, dass der auch hier in Frage stehende Dorotheum-Kollektivvertrag ein solcher mit normativer Kraft ist und der Umstand, dass die Dorotheum GmbH nur außerordentliches Mitglied des den Kollektivvertrag auf Arbeitgeberseite abschließenden Bankenverbandes gewesen sei, nicht schade. Insbesondere heißt es: "Ob ein Arbeitgeber die Voraussetzungen der unbedingten Kollektivvertragsunterworfenheit erfüllt, richtet sich bei einer freien Berufsvereinigung nach den Bestimmungen über den Erwerb und den Inhalt der Mitgliedschaft (Strasser in Floretta/Strasser, Komm zum ArbVG 74;

Floretta/Spielbüchler/Strasser, ArbR II3 123). Ein allgemeiner Grundsatz, dass die außerordentliche Mitgliedschaft als solche den Begriff der Mitgliedschaft im Sinne der §§ 6, 8 ArbVG nicht verwirklichen könne, existiert nicht; maßgeblich kann vielmehr nur sein, ob die konkrete Stellung des Arbeitgebers im Verband ihm hinreichende Einflussmöglichkeit im Hinblick auf die abzuschließende Kollektivverträge vermittelt. Wenngleich die Dorotheum GmbH nur außerordentliches Mitglied des Bankenverbandes war, kam ihr aber im konkreten Fall nach dem dem Obersten Gerichtshof vom Antragsteller vorgelegten Sachverhalt im Zusammenhang mit dem hier zu beurteilenden Kollektivvertrag ganz erheblicher Einfluss auf die maßgebliche Willensbildung dieses Verbandes zu, zumal dieser Kollektivvertrag nur über Ersuchen der Dorotheum GmbH geschlossen und nur von dieser auf Arbeitgeberseite verhandelt wurde. Ein von der Dorotheum GmbH nicht gebilligter Kollektivvertrag wäre nicht abgeschlossen worden. Angesichts dieses Umstandes kann aber nicht gesagt werden, dass die Dorotheum GmbH mangels hinreichenden Einflusses auf die Willensbildung bei der Beurteilung nach § 6 bzw § 8 ArbVG nicht als Mitglied des Bankenverbandes anzusehen wäre."Floretta/Spielbüchler/Strasser, ArbR II3 123). Ein allgemeiner Grundsatz, dass die außerordentliche Mitgliedschaft als solche den Begriff der Mitgliedschaft im Sinne der Paragraphen 6,, 8 ArbVG nicht verwirklichen könne, existiert nicht; maßgeblich kann vielmehr nur sein, ob die konkrete Stellung des Arbeitgebers im Verband ihm hinreichende Einflussmöglichkeit im Hinblick auf die abzuschließende Kollektivverträge vermittelt. Wenngleich die Dorotheum GmbH nur außerordentliches Mitglied des Bankenverbandes war, kam ihr aber im konkreten Fall nach dem dem Obersten Gerichtshof vom Antragsteller vorgelegten Sachverhalt im Zusammenhang mit dem hier zu beurteilenden Kollektivvertrag ganz erheblicher Einfluss auf die maßgebliche Willensbildung dieses Verbandes zu, zumal dieser Kollektivvertrag nur über Ersuchen der Dorotheum GmbH geschlossen und nur von dieser auf Arbeitgeberseite verhandelt wurde. Ein von der Dorotheum GmbH nicht gebilligter Kollektivvertrag wäre nicht abgeschlossen worden. Angesichts dieses Umstandes kann aber nicht gesagt werden, dass die Dorotheum GmbH mangels hinreichenden Einflusses auf die Willensbildung bei der Beurteilung nach Paragraph 6, bzw Paragraph 8, ArbVG nicht als Mitglied des Bankenverbandes anzusehen wäre."

Das ergänzende Sachvorbringen im vorliegenden Antrag ist nicht geeignet, von dieser Rechtsauffassung abzurücken, sondern unterstützt diese vielmehr. Der Antragsteller gesteht selbst zu, dass es einer "echten" Betriebsvereinbarung an den für eine Wirksamkeit notwendigen Formalvoraussetzungen (§ 29 f ArbVG) mangelte. Am Rande sei darauf verwiesen, dass sich eine Reihe von Bestimmungen, welche dem Vertragswerk zu entnehmen sind, mangels gesetzlicher bzw kollektivvertraglicher Ermächtigung einer Regelung durch die Betriebspartner überhaupt entzieht. Der Abschluss eines Kollektivvertrages war daher nicht nur zweckmäßig, sondern auch notwendig. Bestand aber auch - wie schon dargelegt - ein mit normativen Wirkungen ausgestatteter Kollektivvertrag, besteht keine Grundlage mehr zur Annahme, dass Regelungen einer "freien" Betriebsvereinbarung durch tatsächliche Gewährung seitens des Arbeitgebers zum Inhalt der Einzelverträge geworden wären. Auch der vom Antragsteller vorgebrachte Passus in den Einzelverträgen, in denen auf den Dorotheum-Kollektivvertrag ausdrücklich verwiesen wird, bedeutet somit keine individuelle Zusatzvereinbarung, sondern es kommt dem nur der Erklärungswert eines Hinweises auf kollektivvertragliche Regelungen zu.Das ergänzende Sachvorbringen im vorliegenden Antrag ist nicht geeignet, von dieser Rechtsauffassung abzurücken, sondern unterstützt diese vielmehr. Der Antragsteller gesteht selbst zu, dass es einer "echten" Betriebsvereinbarung an den für eine Wirksamkeit notwendigen Formalvoraussetzungen (Paragraph 29, f ArbVG) mangelte. Am Rande sei darauf verwiesen, dass sich eine Reihe von Bestimmungen, welche dem Vertragswerk zu entnehmen sind, mangels gesetzlicher bzw kollektivvertraglicher Ermächtigung einer Regelung durch die Betriebspartner überhaupt entzieht. Der Abschluss eines Kollektivvertrages war daher nicht nur zweckmäßig, sondern

auch notwendig. Bestand aber auch - wie schon dargelegt - ein mit normativen Wirkungen ausgestatteter Kollektivvertrag, besteht keine Grundlage mehr zur Annahme, dass Regelungen einer "freien" Betriebsvereinbarung durch tatsächliche Gewährung seitens des Arbeitgebers zum Inhalt der Einzelverträge geworden wären. Auch der vom Antragsteller vorgebrachte Passus in den Einzelverträgen, in denen auf den Dorotheum-Kollektivvertrag ausdrücklich verwiesen wird, bedeutet somit keine individuelle Zusatzvereinbarung, sondern es kommt dem nur der Erklärungswert eines Hinweises auf kollektivvertragliche Regelungen zu.

Auch die vom Antragsteller erwähnte "Rahmenvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat", Beilage ./J, welche nicht näher spezifiziert wurde, ist nicht geeignet, den Standpunkt des Antragstellers zu stützen: Dort heißt es unter ausdrücklicher Bezugnahme auf den neu abzuschließenden Dorotheum-Kollektivvertrag (..." Anlässlich der Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrages Dorotheum und der Betriebsvereinbarungen mit Wirksamkeit 1. 7. 1994 ...."): "1. Beiden Vertragspartnern ist bewusst, dass die Bestimmungen des Kollektivvertrages für alle Mitarbeiter, die vor dem 1. 7. 1994 eingetreten sind, mit normativ zwingender Wirkung gelten und daher vertragliche Schlechterstellungen, sei es zB durch die Überführung in den neuen Kollektivvertrag sowie Betriebsvereinbarungen, nicht durchgeführt werden." Schon aus dem Wortsinn ist klar erkennbar, dass sich diese - wie immer zu wertende "Vereinbarung" - nur auf den Abschluss eines neuen Dorotheum-Kollektivvertrag bezieht, nicht jedoch individualrechtliche Ansprüche regeln will.

Aus der seinerzeitigen Geltung des "Dorotheum-Kollektivvertrages" ergeben sich folgende weitere Erwägungen, wobei wieder auf die Ausführungen zu 8 ObA 125/00s-7 verwiesen werden kann: "Nach der Bestimmung des § 6 ArbVG verliert - wenn einer freiwilligen Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 5 Abs 1 zuerkannt wird und diese einen Kollektivvertrag abschließt - die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages die Kollektivvertragsfähigkeit. Damit wird der Vorrang der freien Berufsvereinigungen vor den gesetzlichen Interessenvertretungen normiert, was - da dem Bankenverband die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde (vgl Strasser aaO) - im hier zu beurteilenden Fall zur Folge hatte, dass ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Dorotheum-Kollektivvertrages die hier interessierenden Arbeitsverhältnisse im Bereich der Dorotheum GmbH ausschließlich vom Dorotheum-Kollektivvertrag erfasst waren (für alle: Strasser/Jabornegg, ArbVG3 Anm 6 zu § 4). Durch den Austritt aus einer freiwilligen Berufsvereinigung wird die durch diese Vereinigung vermittelte Kollektivvertragsunterworfenheit grundsätzlich nicht beendet. Dies ergibt sich aus § 8 Z 1 ArbVG, der normiert, dass - sofern der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt - kollektivvertragsangehörig (innerhalb des räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches) die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der im Kollektivvertrag beteiligten Parteien waren oder später werden. Dies bedeutet, dass der nach dem Abschluss des Kollektivvertrages erfolgte Austritt des Arbeitgebers an dessen Kollektivvertragsunterworfenheit nichts ändert. Der Kollektivvertrag gilt trotz des Austritts des betroffenen Arbeitgebers weiter, obwohl der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband, der den Vertrag abgeschlossen hat, nicht mehr angehört (Strasser/Jabornegg, ArbVG3 Anm 6 zu § 4; Tomandl/Schrammel, ArbR I4 141 f, Marhold/Mayer-Maly, Österr.Arbeitsrecht II2 68; Schwarz/Löschnigg, ArbR8 92). Ob der Kollektivvertrag nur statisch - also in seiner Fassung zur Zeit des Verbandsaustrittes weiter wirkt (so offenbar die überwiegende Lehre aaO; Holzer, Kollektivvertragsunterworfenheit des Arbeitgebers bei Verbandsaustritt und bei Betriebsübergang, FS Schnorr 1988, 127 f; Floretta/Spielbüchler/Strasser aaO, 128; Jarbornegg Unternehmensrecht II, DRdA 1991, 115, 116) oder dynamisch - also auch in der Fassung von nach dem Verbandsaustritt erfolgten Änderungen (so Resch, Kollektivvertragsfähigkeit und Kollektivvertragsunterworfenheit, JBl 1991, 762 f, 773) braucht - wie sich aus den folgenden Ausführungen ergibt - hier nicht entschieden zu werden. Der aus dem freiwilligen Berufsverband ausgetretene Arbeitgeber bleibt solange kollektivvertragsangehörig, bis er aus dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages ausscheidet oder er kraft Mitgliedschaft zu einer anderen kollektivvertragsfähigen Körperschaft einem anderen Kollektivvertrag angehört (Marhold/Mayer-Maly aaO, 68). Auch braucht die Streitfrage, ob Kollektivverträge, die von der Interessensvertretung während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages der freiwilligen Interessensvertretung abgeschlossen wurden, nach Erlöschen des speziellen Kollektivvertrages wieder anwendbar sind oder nicht, nicht geklärt zu werden, weil im hier zu beurteilenden Fall gleichzeitig mit der Wirksamkeit des Austrittes der Dorotheum GmbH ein auf Arbeitgeberseite von der gesetzlichen Interessenvertretung neu abgeschlossener Kollektivvertrag für die Handelsangestellten abgeschlossen wurde.Aus der seinerzeitigen Geltung des "Dorotheum-Kollektivvertrages" ergeben sich folgende weitere Erwägungen, wobei wieder auf die Ausführungen zu 8

ObA 125/00s-7 verwiesen werden kann: "Nach der Bestimmung des Paragraph 6, ArbVG verliert - wenn einer freiwilligen Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit gemäß Paragraph 5, Absatz eins, zuerkannt wird und diese einen Kollektivvertrag abschließt - die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages die Kollektivvertragsfähigkeit. Damit wird der Vorrang der freien Berufsvereinigungen vor den gesetzlichen Interessenvertretungen normiert, was - da dem Bankenverband die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde vergleiche Strasser aaO) - im hier zu beurteilenden Fall zur Folge hatte, dass ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Dorotheum-Kollektivvertrages die hier interessierenden Arbeitsverhältnisse im Bereich der Dorotheum GmbH ausschließlich vom Dorotheum-Kollektivvertrag erfasst waren (für alle: Strasser/Jabornegg, ArbVG3 Anmerkung 6 zu Paragraph 4,). Durch den Austritt aus einer freiwilligen Berufsvereinigung wird die durch diese Vereinigung vermittelte Kollektivvertragsunterworfenheit grundsätzlich nicht beendet. Dies ergibt sich aus Paragraph 8, Ziffer eins, ArbVG, der normiert, dass - sofern der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt - kollektivvertragsangehörig (innerhalb des räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches) die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der im Kollektivvertrag beteiligten Parteien waren oder später werden. Dies bedeutet, dass der nach dem Abschluss des Kollektivvertrages erfolgte Austritt des Arbeitgebers an dessen Kollektivvertragsunterworfenheit nichts ändert. Der Kollektivvertrag gilt trotz des Austritts des betroffenen Arbeitgebers weiter, obwohl der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband, der den Vertrag abgeschlossen hat, nicht mehr angehört (Strasser/Jabornegg, ArbVG3 Anmerkung 6 zu Paragraph 4 ;, Tomandl/Schrammel, ArbR I4 141 f, Marhold/Mayer-Maly, Österr.Arbeitsrecht II2 68; Schwarz/Löschnigg, ArbR8 92). Ob der Kollektivvertrag nur statisch - also in seiner Fassung zur Zeit des Verbandsaustrittes weiter wirkt (so offenbar die überwiegende Lehre aaO; Holzer, Kollektivvertragsunterworfenheit des Arbeitgebers bei Verbandsaustritt und bei Betriebsübergang, FS Schnorr 1988, 127 f; Floretta/Spielbüchler/Strasser aaO, 128; Jarbornegg Unternehmensrecht römisch II, DRdA 1991, 115, 116) oder dynamisch - also auch in der Fassung von nach dem Verbandsaustritt erfolgten Änderungen (so Resch, Kollektivvertragsfähigkeit und Kollektivvertragsunterworfenheit, JBl 1991, 762 f, 773) braucht - wie sich aus den folgenden Ausführungen ergibt - hier nicht entschieden zu werden. Der aus dem freiwilligen Berufsverband ausgetretene Arbeitgeber bleibt solange kollektivvertragsangehörig, bis er aus dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages ausscheidet oder er kraft Mitgliedschaft zu einer anderen kollektivvertragsfähigen Körperschaft einem anderen Kollektivvertrag angehört (Marhold/Mayer-Maly aaO, 68). Auch braucht die Streitfrage, ob Kollektivverträge, die von der Interessensvertretung während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages der freiwilligen Interessensvertretung abgeschlossen wurden, nach Erlöschen des speziellen Kollektivvertrages wieder anwendbar sind oder nicht, nicht geklärt zu werden, weil im hier zu beurteilenden Fall gleichzeitig mit der Wirksamkeit des Austrittes der Dorotheum GmbH ein auf Arbeitgeberseite von der gesetzlichen Interessenvertretung neu abgeschlossener Kollektivvertrag für die Handelsangestellten abgeschlossen wurde.

Da dieser neue Handelskollektivvertrag grundsätzlich auch nach dem behaupteten Sachverhalt für den gesamten Bereich der vom Antrag erfassten Arbeitsverhältnisse gilt, soferne nicht, wie vom Antragsteller behauptet, der Dorotheum-KollV weiter Geltung hat, stellt sich im vorliegenden Fall die Frage, ob auch bereits zum Zeitpunkt des Austritts bestehende Kollektivverträge der gesetzlichen Interessenvertretung der Weitergeltung des Dorotheum-Kollektivvertrages entgegenstehen, nicht. Der Antragsteller bestreitet allerdings auch, dass das mit 1. 1. 2000 erfolgte Inkrafttreten des neuen Handels-Kollektivvertrages der Weitergeltung des Dorotheum-Kollektivvertrages entgegensteht und begründet dies unter Berufung auf die Entscheidung Arb 10.739 damit, dass mit einem "neuen" Kollektivvertrag im Sinne des § 13 ArbVG ein Kollektivvertrag gemeint sei, der nach seinem Regelungscharakter (allgemeiner oder spezieller Kollektivvertrag) dem außer Kraft getretenen, um dessen Nachwirkungen es geht, entspricht. Das Wirksamwerden eines neuen allgemeinen Kollektivvertrages beende hingegen die Nachwirkungen eines außer Kraft getretenen speziellen Kollektivvertrages nicht. Zu diesem, bereits in 8 ObA 125/00s gebrauchten Argument hat der Oberste Gerichtshof in der genannten Entscheidung ausgeführt: "Die vom Antragsgegner (hier: Antragsteller) zitierte Entscheidung Arb 10.739, die sich auf entsprechende Ausführungen Strassers, aaO, 102 f bezieht, betrifft - wie er selbst erkennt - nicht die Frage der Weitergeltung des Kollektivvertrages nach § 8 Z 1 ArbVG, sondern die Frage der Nachwirkungen eines erloschenen Kollektivvertrages. Selbst wenn man diese Aussagen auch auf den hier zu beurteilenden Fall der Weitergeltung nach § 8 Z 1 ArbVG beziehen wollte, wäre dadurch für den Standpunkt des Antragsgegners (hier: Antragstellers) nichts zu gewinnen. Floretta/Strasser (aaO, 102 f) und - deren Ausführungen

folgend - die Entscheidung Arb 10.739 beziehen ihre Ausführungen über allgemeine und spezielle Kollektivverträge auf den jeweiligen Regelungsbereich des Kollektivvertrages. Strasser verweist insbesondere darauf, dass das Gesetz ganz offenbar von der (nicht ausgesprochenen) Voraussetzung ausgehe, dass die Arbeitsverhältnisse im Rahmen einer bestimmten Berufsgruppe stets nur durch einen (Branchen-)Kollektivvertrag umfassend geregelt werden (allgemeiner Kollektivvertrag). Von diesem einfachen Regelungsmodell ausgehend meine das Gesetz, dass immer dann, wenn ein solcher außer Kraft getretener, allgemeiner Kollektivvertrag, der nur mehr im Wege der Nachwirkung auf die Arbeitsverhältnisse regelnd einwirke, mit einem neuen allgemeinen Kollektivvertrag ersetzt werde, die Nachwirkung des alten ende und die volle Rechtswirkung des neuen beginne, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob der neue Kollektivvertrag günstiger oder ungünstiger ist als der alte, oder ob der neue Kollektivvertrag im Vergleich zum alten die gleichen Angelegenheiten oder weniger Angelegenheiten oder überhaupt andere Angelegenheiten regelt. Es gelte der Grundsatz, dass der neue Regelungskomplex den alten ohne Rücksicht auf Art und Umfang seines Inhalts ersetze. Dieses Regelungsmodell und damit die von ihm ausgehende Regelung, passe immer dann nicht, wenn für ein und dieselbe Berufsgruppe neben einem allgemeinen Kollektivvertrag Spezialkollektivverträge über einzelne besondere Gegenstände abgeschlossen werden. Es sei davon auszugehen, dass die Nachwirkungen eines außer Kraft getretenen allgemeinen Kollektivvertrages durch das Wirksamwerden eines speziellen Kollektivvertrages in der Regel nicht beendet werden. Desgleichen beende in der Regel das Wirksamwerden eines neuen allgemeinen Kollektivvertrages nicht die Nachwirkung eines außer Kraft getretenen speziellen Kollektivvertrages. Ob ein allgemeiner oder ein spezieller Kollektivvertrag vorliege, sei Auslegungsfrage. Ein "neuer Kollektivvertrag" sei ein Kollektivvertrag, der seinem Regelungscharakter nach (allgemeiner, auf umfassende Regelung abzielender, wenn auch diese nicht erreichender, Kollektivvertrag oder spezieller, sich auf einzelne Arbeitsbedingungen beschränkender Kollektivvertrag), dem außer Kraft getretenen, um dessen Nachwirkung es gehe, entspreche (Tomandl/Schrammel aaO 100, 52). Diesen Ausführungen - und der ihnen folgenden Entscheidung - ist daher nicht zu entnehmen, dass ein allgemeiner (auf umfassende Regelung der betroffenen Arbeitsverhältnisse abstellender) Kollektivvertrag, der - wie hier - nur für einen bestimmten Arbeitgeber gilt, nicht durch einen ebenso allgemeinen, für alle Handelsangestellten geltenden Kollektivvertrag ersetzt werden könnte. Dafür ist auch kein sachlich zwingender Grund erkennbar. Dazu kommt gerade im vorliegenden Fall, das

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at