

# TE OGH 2000/12/21 8ObA125/00s

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 21.12.2000

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Klaus Hajek und Dr. Erwin Blazek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der Antragstellerin Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, vertreten durch Dr. Peter Kunz ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen den Antragsgegner Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in 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. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Klaus Hajek und Dr. Erwin Blazek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der Antragstellerin Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, vertreten durch Dr. Peter Kunz ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen den Antragsgegner Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, über den gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Antrag auf Feststellung, den

Beschluss

gefasst:

## Spruch

- 1) Es wird festgestellt, dass auf sämtliche Angestellte der Dorotheum Gesellschaft mbH, mit Ausnahme der im Kaffeehaus beschäftigten Arbeitnehmer, seit 1. Jänner 2000 der Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.
- 2) Es wird festgestellt, dass im Zeitpunkt des Außerkrafttretens des zwischen dem Verband Österreichischer Banken und Bankiers und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten (Sektion Geld und Kredit) abgeschlossene Kollektivvertrages für die Angestellten der Dorotheum Gesellschaft mbH, d.h. mit 1. Jänner 2000, jene Bestimmungen der zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat der Dorotheum Gesellschaft mbH 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 Dorotheum-Kollektivvertrages zu stützen vermögen.2) Es wird festgestellt, dass im Zeitpunkt des Außerkrafttretens des zwischen dem Verband Österreichischer Banken und Bankiers und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten (Sektion Geld und Kredit) abgeschlossene Kollektivvertrages für die Angestellten der Dorotheum Gesellschaft mbH, d.h. mit 1. Jänner 2000, jene Bestimmungen der zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat der Dorotheum Gesellschaft mbH 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 Dorotheum-Kollektivvertrages zu stützen vermögen.

## Text

Begründung:

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

Die Antragstellerin beantragte zunächst wie im Spruch ersichtlich und stellte überdies zum unter 1) des Spruches wiedergegebenen Begehren ein Eventualbegehren auf Feststellung, dass auf die im Rahmen des Pfandleih- und Verwahrungsgeschäftes in der Hauptniederlassung der Dorotheum Auktions-, Versatz- und Bank-Gesellschaft mbH (deren Firmenwortlaut kürzlich in Dorotheum GmbH geändert wurde) tätigen Angestellten der Kollektivvertrag der Spediteure für Angestellte und für die restlichen Angestellten - mit Ausnahme der im Kaffeehaus tätigen Arbeitnehmer - der Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs, jeweils mit Wirkung vom 1. Jänner 2000, anzuwenden sei;

Sie 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 verfügt neben einer Bankenkonzession über folgende Gewerbeberechtigungen:

Gewerbe der Pfandleiher gemäß § 278 GewO 1973 (§ 229 GewO 1994) Gewerbe der Pfandleiher gemäß Paragraph 278, GewO 1973 (Paragraph 229, GewO 1994)

Gewerbe der Versteigerung beweglicher Sachen gemäß § 296 GewO 1973 § 244 GewO 1994) Gewerbe der Versteigerung beweglicher Sachen gemäß § 296 GewO 1973 (Paragraph 244, GewO 1994)

Gewerbe der Schätzung von beweglichen Sachen aller Art

Gewerbe der Verwahrung beweglicher Sachen aller Art § 170 GewO 1994 [Speditionsgewerbe, Lagerei]) Gewerbe der Verwahrung beweglicher Sachen aller Art (Paragraph 170, GewO 1994 [Speditionsgewerbe, Lagerei])

Handelsgewerbe gemäß § 126 Z 14 GewO 1973 (§ 124 Z 11 GewO 1994) Handelsgewerbe gemäß Paragraph 126, Ziffer 14, GewO 1973 (Paragraph 124, Ziffer 11, GewO 1994)

Antiquitäten und Kunstgegenständehandel gemäß § 103 Abs 1 lit b Z 1 GewO 1973 (§ 124 Z 11 GewO 1994) Antiquitäten und Kunstgegenständehandel gemäß Paragraph 103, Absatz eins, Litera b, Ziffer eins, GewO 1973 (Paragraph 124, Ziffer 11, GewO 1994)

Kleinhandel mit nichtmilitärischen Waffen und nichtmilitärischer Munition gemäß § 131 Abs 1 Z 1 lit b GewO 1973 § 178 GewO 1994) Kleinhandel mit nichtmilitärischen Waffen und nichtmilitärischer Munition gemäß Paragraph 131, Absatz eins, Ziffer eins, Litera b, GewO 1973 (Paragraph 178, GewO 1994)

Gewerbe des Buch-, Kunst- und Musikalienverlages gemäß § 103 Abs 1 lit b Z 7 GewO 1973 (§ 124 Z 11 GewO 1994) Gewerbe des Buch-, Kunst- und Musikalienverlages gemäß Paragraph 103, Absatz eins, Litera b, Ziffer 7, GewO 1973 (Paragraph 124, Ziffer 11, GewO 1994)

Gastgewerbe in der Betriebsart eines Kaffeehauses mit den Berechtigungen nach § 189 Abs 1 GewO 1973 (§ 124 Z 9 GewO 1994) Gastgewerbe in der Betriebsart eines Kaffeehauses mit den Berechtigungen nach Paragraph 189, Absatz eins, GewO 1973 (Paragraph 124, Ziffer 9, GewO 1994)

Gastgewerbe in der Betriebsart einer Bar mit den Berechtigungen nach § 189 Abs 1 GewO 1973 (§ 124 Z 9 GewO 1994) Gastgewerbe in der Betriebsart einer Bar mit den Berechtigungen nach Paragraph 189, Absatz eins, GewO 1973 (Paragraph 124, Ziffer 9, GewO 1994)

Gewerbe der Immobilienmakler § 225 GewO 1994. Gewerbe der Immobilienmakler Paragraph 225, GewO 1994.

Daraus ergeben sich verschiedenste Sektionszugehörigkeiten im Rahmen der Kammer der gewerblichen Wirtschaft und - daran anknüpfend - verschiedenste Kollektivvertragszugehörigkeiten.

Aufgrund der angeführten Gewerbeberechtigungen ist die Dorotheum GmbH Mitglied der Antragstellerin, die auf Arbeitgeberseite den Handelsangestellten-Kollektivvertrag abgeschlossen hat. Die Antragsgegnerin ist als Vertragspartnerin auf Arbeitnehmerseite sowohl am Dorotheum-Kollektivvertrag (Kollektivvertrag für die Angestellten der Dorotheum Auktions-, Versatz- und Bank-GesmbH") als auch am Handelsangestellten-Kollektivvertrag beteiligt.

Die Dorotheum GmbH ist - sieht man von einem kleinen und kürzlich veräußerten bankgeschäftlichen Teilbetrieb ab - primär in den drei Geschäftssparten Auktionen, Freiverkauf und Pfandleihegeschäft tätig. Dieses Geschäft wird einerseits am Hauptsitz in der Wiener Dorotheergasse und andererseits in zahlreichen Geschäftsstellen in ganz Österreich abgewickelt. Daneben verfügt die Dorotheum GmbH über eine Tochtergesellschaft in Prag.

Das Unternehmen beschäftigte 1998 insgesamt etwas über 500 und zum 31. Dezember 1999 453 Mitarbeiter; im (früheren) bankgeschäftlichen Teilbetrieb, der in einem eigenen Geschäftslokal untergebracht ist, waren 1998 acht und am 31. Dezember 1999 sechs Arbeitnehmer tätig.

Am Hauptsitz der Dorotheum GmbH ist die Dreiteilung des Geschäftes in Freiverkauf, Pfandleihe und Auktionen betriebsorganisatorisch einigermaßen verwirklicht. Mischverwendungen der dort beschäftigten Arbeitnehmer kommen allerdings regelmäßig vor; die räumliche Abgrenzung ist nicht konsequent durchgehalten. So sind z.B. der Pretiosenhauptschätzmeister und sein Team sowohl für den Auktionsbereich Pretiosen zuständig, als auch für den Pfandleihbereich. Dieselben Mitarbeiter sind auch mit der Entgegennahme von Pretiosen zur Verwahrung befasst. In den Filialen ist die Vermischung vollkommen.

Die Dorotheum GmbH verfügt darüber hinaus über ein Kaffeehaus, in dem drei Arbeitnehmer tätig sind und das organisatorisch vom restlichen Unternehmen weitgehend getrennt ist. Die im Kaffeehaus beschäftigten drei Arbeitnehmer werden nach dem Gastgewerbe-Kollektivvertrag behandelt.

Der (frühere) bankgeschäftliche Teilbetrieb der Dorotheum GmbH war organisatorisch und räumlich vom restlichen Geschäft völlig getrennt. Bis ungefähr Mitte 1998 konnten Kunden noch in den Filialen der Dorotheum GmbH Einlagengeschäfte abwickeln; danach war dies nur mehr in der Wiener Filiale möglich, in der somit sämtliche Bankaktivitäten der Dorotheum GmbH gebündelt waren.

Bis zum 31. Dezember 1999 war die Dorotheum GmbH Mitglied des Verbandes Österreichischer Banken und Bankiers (in der Folge: Bankenverband). Dieser hatte als auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Arbeitgeberverband mit dem Antragsgegner einen Kollektivvertrag für die Angestellten der Dorotheum Auktions-, Versatz- und Bank-Gesellschaft mbH (in der Folge: Dorotheum-Kollektivvertrag) geschlossen, der in seinem § 2 seinen Geltungsbereich wie folgt definiert: Bis zum 31. Dezember 1999 war die Dorotheum GmbH Mitglied des Verbandes Österreichischer Banken und Bankiers (in der Folge: Bankenverband). Dieser hatte als auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Arbeitgeberverband mit dem Antragsgegner einen Kollektivvertrag für die Angestellten der Dorotheum Auktions-, Versatz- und Bank-Gesellschaft mbH (in der Folge: Dorotheum-Kollektivvertrag) geschlossen, der in seinem Paragraph 2, seinen Geltungsbereich wie folgt definiert:

"Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet

Fachlich: Für alle Betriebe bzw. Standorte der Dorotheum Auktions-, Versatz- und Bank-GesmbH, in der Folge kurz Dorotheum genannt.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer des Dorotheums mit Ausnahme von:

Geschäftsführenden Direktoren

Konsulenten

freiberuflichen und angestellten Experten

Hausbesorgern und Anstaltswarten

Volontären, Ferialpraktikanten und Urlaubaushilfen

Arbeitnehmern des hauseigenen Kaffeehauses

Stammpersonal der Bankfiliale mit Eintrittsdatum ab 1. Juli 1994".

1994 wurde der Dorotheum-Kollektivvertrag dahin geändert, dass für die Arbeitnehmer der Dorotheum GmbH mit Eintrittsdatum ab 1. Juli 1994 eine eigene, abgesenkte Gehaltstafel zur Anwendung kam, die eine stärkere Abkopplung vom klassischen Banken-Kollektivvertrag widerspiegelte. Im allgemeinen Teil des Dorotheum-Kollektivvertrages gab es ebenfalls verschiedene Änderungen, wobei für Arbeitnehmer mit Eintrittsdatum bis 30. Juni 1994 verschiedene (begünstigende) Sonderregelungen beibehalten wurden.

Mit Wirkung zum 31. Dezember 1999 kündigte die Dorotheum GmbH die Mitgliedschaft im Bankenverband entsprechend § 3 Abs 4 dessen Statuten fristgerecht auf. Mit diesem Stichtag veräußerte die Dorotheum GmbH den bankgeschäftlichen Teilbetrieb (im Wege der Abspaltung zur Aufnahme gemäß § 17 SpaltG). Damit war das einzige Bindeglied zum Bankenbereich verlorengegangen. Eine weitere Mitgliedschaft im Bankenverband wäre gar nicht möglich gewesen. Mit Wirkung zum 31. Dezember 1999 kündigte die Dorotheum GmbH die Mitgliedschaft im Bankenverband entsprechend Paragraph 3, Absatz 4, dessen Statuten fristgerecht auf. Mit diesem Stichtag veräußerte die Dorotheum GmbH den bankgeschäftlichen Teilbetrieb (im Wege der Abspaltung zur Aufnahme gemäß Paragraph 17, SpaltG). Damit war das einzige Bindeglied zum Bankenbereich verlorengegangen. Eine weitere Mitgliedschaft im Bankenverband wäre gar nicht möglich gewesen.

Die Dorotheum GmbH steht auf dem Rechtsstandpunkt, dass aufgrund der Kündigung der Mitgliedschaft im Bankenverband mit Wirkung vom 1. Jänner 2000 für sämtliche Arbeitnehmer des Unternehmens nicht mehr der Dorotheum-Kollektivvertrag, sondern der Handelsangestellten-Kollektivvertrag gilt. Der Betriebsrat der Dorotheum GmbH und die Gewerkschaft bestreiten diesen Rechtsstandpunkt.

Mit 1. Jänner 2000 ist ein neuer, in verschiedenen Punkten (des allgemeinen Teiles) geänderter Handelsangestellten-Kollektivvertrages in Kraft getreten.

§ 16 Abs 2 des Dorotheum-Kollektivvertrages ermächtigt die Betriebsvereinbarung zur Regelung diverser, zum größten Teil nicht durch einen gesetzlichen Kompetenztatbestand gedeckter Angelegenheiten. Dies betrifft zB die Gewährung bestimmter Zulagen oder die Behandlung von Reisezeiten als Arbeitszeiten. In Umsetzung des § 16 Abs 2 des Dorotheum-Kollektivvertrages wurde zwischen der Unternehmensleitung der Dorotheum GmbH und dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ("Dorotheum-Betriebsvereinbarung") abgeschlossen, in der die Betriebspartner von der kollektivvertraglichen Ermächtigung umfassend Gebrauch machen und diverse - nicht durch § 97 ArbVG gedeckte - Zulagen (zB Funktionszulagen, Haftungsprovisorien, Schätzgebühren) regelten sowie festlegten, dass von Arbeitnehmern der Dorotheum GmbH absolvierte Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit als vollwertige Arbeitszeit gelten. Paragraph 16, Absatz 2, des Dorotheum-Kollektivvertrages ermächtigt die Betriebsvereinbarung zur Regelung diverser, zum größten Teil nicht durch einen gesetzlichen Kompetenztatbestand gedeckter Angelegenheiten. Dies betrifft zB die Gewährung bestimmter Zulagen oder die Behandlung von Reisezeiten als Arbeitszeiten. In Umsetzung des Paragraph 16, Absatz 2, des Dorotheum-Kollektivvertrages wurde zwischen der Unternehmensleitung der Dorotheum GmbH und dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ("Dorotheum-Betriebsvereinbarung") abgeschlossen, in der die Betriebspartner von der kollektivvertraglichen Ermächtigung umfassend Gebrauch machen und diverse - nicht durch Paragraph 97, ArbVG gedeckte - Zulagen (zB Funktionszulagen, Haftungsprovisorien, Schätzgebühren) regelten sowie festlegten, dass von Arbeitnehmern der Dorotheum GmbH absolvierte Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit als vollwertige Arbeitszeit gelten.

Aufgrund dieses von ihr behaupteten Sachverhaltes vertritt die Antragstellerin nachstehende Rechtsauffassung:

§ 6 ArbVG normiere, dass dann, wenn einer freiwilligen Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt werde und diese einen Kollektivvertrag abschließe, 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 verliere. Diese Bestimmung habe zur Folge, dass mit dem Inkrafttreten des Dorotheum-Kollektivvertrages jene kollektivvertragsfähigen Gliederungen der Kammer der gewerblichen Wirtschaft, denen die Dorotheum GmbH angehöre, ihre Kollektivvertragsfähigkeit verloren hätten und die von diesen Gliederungen abgeschlossenen Kollektivverträge außer Kraft getreten seien. Dass der bankgeschäftliche Teilbetrieb der Dorotheum GmbH für das Gesamtunternehmen nur vergleichsweise geringe Bedeutung gehabt habe, ändere daran nichts, weil der Dorotheum-Kollektivvertrag explizit seinen Anwendungsbereich

auf alle Angestellten der Dorotheum GmbH bezogen habe und diese Mitglied des Bankenverbandes gewesen sei. Ungeachtet des Umstandes, dass die (weit überwiegende) Mehrzahl der Angestellten der Dorotheum GmbH im Rahmen einer Handelstätigkeit beschäftigt gewesen seien, habe daher bis 31. Dezember 1999 der Handelskollektivvertrag nicht gegolten. Paragraph 6, ArbVG normiere, dass dann, wenn einer freiwilligen Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt werde und diese einen Kollektivvertrag abschließe, 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 verliere. Diese Bestimmung habe zur Folge, dass mit dem Inkrafttreten des Dorotheum-Kollektivvertrages jene kollektivvertragsfähigen Gliederungen der Kammer der gewerblichen Wirtschaft, denen die Dorotheum GmbH angehöre, ihre Kollektivvertragsfähigkeit verloren hätten und die von diesen Gliederungen abgeschlossenen Kollektivverträge außer Kraft getreten seien. Dass der bankgeschäftliche Teilbetrieb der Dorotheum GmbH für das Gesamtunternehmen nur vergleichsweise geringe Bedeutung gehabt habe, ändere daran nichts, weil der Dorotheum-Kollektivvertrag explizit seinen Anwendungsbereich auf alle Angestellten der Dorotheum GmbH bezogen habe und diese Mitglied des Bankenverbandes gewesen sei. Ungeachtet des Umstandes, dass die (weit überwiegende) Mehrzahl der Angestellten der Dorotheum GmbH im Rahmen einer Handelstätigkeit beschäftigt gewesen seien, habe daher bis 31. Dezember 1999 der Handelskollektivvertrag nicht gegolten.

Gemäß § 8 Z 1 ArbVG seien jene Arbeitgeber kollektivvertragsunterworfen, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder einer Kollektivvertragspartei gewesen seien oder später werden. Ein nach Abschluss des Kollektivvertrages erfolgter Austritt sei daher grundsätzlich unbeachtlich und ändere an der Kollektivvertragsunterworfenheit nichts. Der in § 6 ArbVG angeordnete Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigungen werde aber durch den Wertungsgesichtspunkt der Mitgliedschaftsnähe begrenzt. Er gelte nur dann und so lange, als es sich um Mitglieder der Berufsvereinigung handle. Infolge des Austritts der Dorotheum GmbH aus dem Bankenverband müsse daher der von diesem auf Dienstgeberseite abgeschlossene Dorotheum-Kollektivvertrag jenen oder jenem Handelskammer-Kollektivvertrag/Kollektivverträgen weichen, dessen/deren Anwendung sich aufgrund der diesbezüglichen, durch Gewerbeberechtigungen der Dorotheum GmbH vermittelten Kollektivvertragszugehörigkeiten ergeben. Eine bloße "Nachwirkung" eines Kollektivvertrages nach Verbandsaustritt sei kein Zurechnungselement, das ausreiche, weiterhin einen Kollektivvertrag zu verdrängen, in dessen Arbeitgeberverband der Arbeitgeber entweder bereits davor Mitglied gewesen sei (gesetzlicher Zwangsverband) oder danach Mitglied werde (z.B. anderer freiwilliger Verband). Gemäß Paragraph 8, Ziffer eins, ArbVG seien jene Arbeitgeber kollektivvertragsunterworfen, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder einer Kollektivvertragspartei gewesen seien oder später werden. Ein nach Abschluss des Kollektivvertrages erfolgter Austritt sei daher grundsätzlich unbeachtlich und ändere an der Kollektivvertragsunterworfenheit nichts. Der in Paragraph 6, ArbVG angeordnete Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigungen werde aber durch den Wertungsgesichtspunkt der Mitgliedschaftsnähe begrenzt. Er gelte nur dann und so lange, als es sich um Mitglieder der Berufsvereinigung handle. Infolge des Austritts der Dorotheum GmbH aus dem Bankenverband müsse daher der von diesem auf Dienstgeberseite abgeschlossene Dorotheum-Kollektivvertrag jenen oder jenem Handelskammer-Kollektivvertrag/Kollektivverträgen weichen, dessen/deren Anwendung sich aufgrund der diesbezüglichen, durch Gewerbeberechtigungen der Dorotheum GmbH vermittelten Kollektivvertragszugehörigkeiten ergeben. Eine bloße "Nachwirkung" eines Kollektivvertrages nach Verbandsaustritt sei kein Zurechnungselement, das ausreiche, weiterhin einen Kollektivvertrag zu verdrängen, in dessen Arbeitgeberverband der Arbeitgeber entweder bereits davor Mitglied gewesen sei (gesetzlicher Zwangsverband) oder danach Mitglied werde (z.B. anderer freiwilliger Verband).

Fraglich sei allerdings, ob der von einer freiwilligen Berufsvereinigung, aus der der Arbeitgeber ausgetreten sei, geschlossenen Kollektivvertrag bloß durch nach Verbandsaustritt des Arbeitgebers abgeschlossene Kollektivverträge der gesetzlichen Verbände außer Kraft gesetzt werde, denen der Arbeitgeber angehöre, oder ob der Kollektivvertrag der freiwilligen Berufsvereinigung schon den bereits bestehenden in Betracht kommenden Handelskammer-Kollektivverträgen weichen müsse. Für diese Frage sei entscheidend, dass § 6 ArbVG zwar seinem missverständlichen Wortlaut nach bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen den Verlust der Kollektivvertragsfähigkeit der gesetzlichen Interessenvertretung in Bezug auf die Mitglieder des freiwilligen Verbandes anordne, dass aber in Wahrheit von einem partiellen Erlöschen (Außerkrafttreten) des Kollektivvertrages in Bezug auf die Mitglieder des freiwilligen Verbandes auszugehen sei. Aufgrund des Austrittes der Dorotheum GmbH aus dem Bankenverband sei daher der von diesem Verband abgeschlossene Dorotheum-Kollektivvertrag nicht erst durch danach abgeschlossene

(oder in Kraft getretene) Handelskammer-Kollektivverträge, sondern schon durch die bestehenden Kollektivverträge nach Maßgabe der Gewerbeberechtigungen und Sektions- sowie Fachgruppenzugehörigkeiten der Dorotheum GmbH ersetzt worden. Selbst bei Zugrundelegung der gegenteiligen Auffassung wäre aber mit Wirkung vom 1. Jänner 2000 der aktuelle Handelsangestellten-Kollektivvertrag auf die Arbeitnehmer der Dorotheum GmbH anzuwenden, weil mit diesem Datum ein neuer Handelsangestellten-Kollektivvertrag in Kraft getreten sei. Fraglich sei allerdings, ob der von einer freiwilligen Berufsvereinigung, aus der der Arbeitgeber ausgetreten sei, geschlossenen Kollektivvertrag bloß durch nach Verbandsaustritt des Arbeitgebers abgeschlossene Kollektivverträge der gesetzlichen Verbände außer Kraft gesetzt werde, denen der Arbeitgeber angehöre, oder ob der Kollektivvertrag der freiwilligen Berufsvereinigung schon den bereits bestehenden in Betracht kommenden Handelskammer-Kollektivverträgen weichen müsse. Für diese Frage sei entscheidend, dass Paragraph 6, ArbVG zwar seinem missverständlichen Wortlaut nach bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen den Verlust der Kollektivvertragsfähigkeit der gesetzlichen Interessenvertretung in Bezug auf die Mitglieder des freiwilligen Verbandes anordne, dass aber in Wahrheit von einem partiellen Erlöschen (Außerkrafttreten) des Kollektivvertrages in Bezug auf die Mitglieder des freiwilligen Verbandes auszugehen sei. Aufgrund des Austrittes der Dorotheum GmbH aus dem Bankenverband sei daher der von diesem Verband abgeschlossene Dorotheum-Kollektivvertrag nicht erst durch danach abgeschlossene (oder in Kraft getretene) Handelskammer-Kollektivverträge, sondern schon durch die bestehenden Kollektivverträge nach Maßgabe der Gewerbeberechtigungen und Sektions- sowie Fachgruppenzugehörigkeiten der Dorotheum GmbH ersetzt worden. Selbst bei Zugrundelegung der gegenteiligen Auffassung wäre aber mit Wirkung vom 1. Jänner 2000 der aktuelle Handelsangestellten-Kollektivvertrag auf die Arbeitnehmer der Dorotheum GmbH anzuwenden, weil mit diesem Datum ein neuer Handelsangestellten-Kollektivvertrag in Kraft getreten sei.

Die Frage, ob das Außerkrafttreten des Dorotheum-Kollektivvertrages dazu führe, dass für die Arbeitnehmer der Dorotheum GmbH - abgesehen von den Arbeitnehmern im Kaffeehaus - nur ein Wirtschaftskammer-Kollektivvertrag - nämlich der Handelsangestellten-Kollektivvertrag - gelte, oder ob nunmehr mehrere Wirtschaftskammer-Kollektivverträge anzuwenden seien, sei durch Anwendung des § 9 ArbVG zu lösen. Da es im Unternehmen der Dorotheum GmbH getrennte Betrieb nicht gebe, komme § 9 Abs 1 ArbVG, nach dem jeweils die den einzelnen Betrieben entsprechenden Kollektivverträge anzuwenden sein, nicht zum Tragen. Nach § 9 Abs 2 ArbVG finde die Regelung des Abs 1 sinngemäß Anwendung, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um organisatorisch fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handle. Allerdings sei auch diese Voraussetzung mangels konsequenter Durchführung der organisatorischen Abgrenzungen im Unternehmen der Dorotheum GmbH nicht verwirklicht. Vielmehr sei § 9 Abs 3 ArbVG anzuwenden, der für den Fall, dass die Voraussetzungen des § 9 Abs 2 ArbVG nicht gegeben sind, die Anwendung jenes Kollektivvertrages normiert, der für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat. Dies führe im Fall der Dorotheum GmbH zur Geltung des Handelsangestellten-Kollektivvertrages, weil in den durch Handels-Gewerbeberechtigungen abgedeckten Bereichen die weitaus überwiegende Anzahl an Arbeitnehmer beschäftigt seien und der Großteil des Umsatzes dort erzielt werde. Auch die - hier nicht indizierte - Anwendung des § 9 Abs 4 ArbVG führe zu diesem Ergebnis. Erachte man hingegen die Voraussetzungen des § 9 Abs 2 ArbVG für gegeben, weil in der Hauptniederlassung des Unternehmens eine organisatorische Trennung in Auktionen, Freiverkauf und Pfandleihgeschäft zumindest teilweise verwirklicht sei, wäre für den Bereich Verwahrung und für den Pfandleihbereich der Kollektivvertrag der Spediteure für Angestellte (bzw. für Arbeiter) anwendbar, weil die Dorotheum GmbH auch über eine (hinsichtlich des Pfandleihgeschäftes zumindest teilweise einschlägige) Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes der Verwahrung beweglicher Sachen aller Art verfüge und diese Gewerbeberechtigung die Zugehörigkeit zum Fachverband der Spediteure innerhalb der Sektion Verkehr begründe. Die Frage, ob das Außerkrafttreten des Dorotheum-Kollektivvertrages dazu führe, dass für die Arbeitnehmer der Dorotheum GmbH - abgesehen von den Arbeitnehmern im Kaffeehaus - nur ein Wirtschaftskammer-Kollektivvertrag - nämlich der Handelsangestellten-Kollektivvertrag - gelte, oder ob nunmehr mehrere Wirtschaftskammer-Kollektivverträge anzuwenden seien, sei durch Anwendung des Paragraph 9, ArbVG zu lösen. Da es im Unternehmen der Dorotheum GmbH getrennte Betrieb nicht gebe, komme Paragraph 9, Absatz eins, ArbVG, nach dem jeweils die den einzelnen Betrieben entsprechenden Kollektivverträge anzuwenden sein, nicht zum Tragen. Nach Paragraph 9, Absatz 2, ArbVG finde die Regelung des Absatz eins, sinngemäß Anwendung, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um organisatorisch fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handle. Allerdings sei auch diese Voraussetzung mangels konsequenter Durchführung der organisatorischen Abgrenzungen im Unternehmen der Dorotheum GmbH nicht verwirklicht. Vielmehr sei Paragraph 9, Absatz 3, ArbVG anzuwenden, der

für den Fall, dass die Voraussetzungen des Paragraph 9, Absatz 2, ArbVG nicht gegeben sind, die Anwendung jenes Kollektivvertrages normiert, der für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat. Dies führe im Fall der Dorotheum GmbH zur Geltung des Handelsangestellten-Kollektivvertrages, weil in den durch Handels-Gewerbeberechtigungen abgedeckten Bereichen die weitaus überwiegende Anzahl an Arbeitnehmer beschäftigt seien und der Großteil des Umsatzes dort erzielt werde. Auch die - hier nicht indizierte - Anwendung des Paragraph 9, Absatz 4, ArbVG führe zu diesem Ergebnis. Erachte man hingegen die Voraussetzungen des Paragraph 9, Absatz 2, ArbVG für gegeben, weil in der Hauptniederlassung des Unternehmens eine organisatorische Trennung in Auktionen, Freiverkauf und Pfandleihgeschäft zumindest teilweise verwirklicht sei, wäre für den Bereich Verwahrung und für den Pfandleihbereich der Kollektivvertrag der Spediteure für Angestellte (bzw. für Arbeiter) anwendbar, weil die Dorotheum GmbH auch über eine (hinsichtlich des Pfandleihgeschäftes zumindest teilweise einschlägige) Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes der Verwahrung beweglicher Sachen aller Art verfüge und diese Gewerbeberechtigung die Zugehörigkeit zum Fachverband der Spediteure innerhalb der Sektion Verkehr begründe.

Mit Außerkrafttreten des Dorotheum-Kollektivvertrages im Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Austrittes der Dorotheum GmbH aus dem Bankenverband trete daher für die Arbeitnehmer des gesamten Unternehmens (mit Ausnahme des Kaffeehauses) der Handelsangestellten-Kollektivvertrag (und für die - derzeit freilich nicht vorhandenen - Arbeiter der entsprechende Arbeiter-Kollektivvertrag) in Kraft. Zumindest erscheine es vertretbar, für die im Rahmen des Pfandleih- bzw. Verwaltungsgeschäftes in der Hauptniederlassung tätigen Mitarbeiter den Kollektivvertrag der Spediteure für Angestellte anzuwenden.

Die Dorotheum-Betriebsvereinbarung stütze sich auf die im Dorotheum-Kollektivvertrag enthaltene Zulassungsnorm. Mit dem Außerkrafttreten des Kollektivvertrages sei die darauf beruhende Betriebsvereinbarung erloschen. Eine außer Kraft getretene Betriebsvereinbarung könne zwar "Nachwirkungen" entfalten, was zur Folge habe, dass alle bis zum Zeitpunkt der Auflösung von der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer weiter von ihr erfasst seien, sie jedoch ihre zwingende Wirkung verliere und abweichenden Einzelvereinbarungen weichen müsse. Das Gesetz kenne diese Nachwirkung aber nur für den Fall des Außerkrafttretens der Betriebsvereinbarung durch Kündigung. Eine durch einvernehmliche Auflösung außer Kraft getretene Betriebsvereinbarung entfalte hingegen keine Nachwirkung. Es wäre daher systemwidrig, wenn eine durch Wegfall der kollektivvertraglichen Zulassungsnorm außer Kraft getretene Betriebsvereinbarung Nachwirkung entfalten würde, weil dieser Fall viel eher der einvernehmlichen Auflösung oder - und insbesondere - dem Fristablauf (bei des es ebenfalls keine Nachwirkung gebe) wertungsmäßig gleichzuhalten sei. Die Dorotheum-Betriebsvereinbarung sei daher - soweit sie sich nicht auf einen gesetzlichen Regelungstatbestand, sondern ausschließlich auf die kollektivvertragliche Zulassungsnorm des § 16 Abs 2 des Dorotheum-Kollektivvertrages stütze - ohne Nachwirkung außer Kraft getreten. Die Dorotheum-Betriebsvereinbarung stütze sich auf die im Dorotheum-Kollektivvertrag enthaltene Zulassungsnorm. Mit dem Außerkrafttreten des Kollektivvertrages sei die darauf beruhende Betriebsvereinbarung erloschen. Eine außer Kraft getretene Betriebsvereinbarung könne zwar "Nachwirkungen" entfalten, was zur Folge habe, dass alle bis zum Zeitpunkt der Auflösung von der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer weiter von ihr erfasst seien, sie jedoch ihre zwingende Wirkung verliere und abweichenden Einzelvereinbarungen weichen müsse. Das Gesetz kenne diese Nachwirkung aber nur für den Fall des Außerkrafttretens der Betriebsvereinbarung durch Kündigung. Eine durch einvernehmliche Auflösung außer Kraft getretene Betriebsvereinbarung entfalte hingegen keine Nachwirkung. Es wäre daher systemwidrig, wenn eine durch Wegfall der kollektivvertraglichen Zulassungsnorm außer Kraft getretene Betriebsvereinbarung Nachwirkung entfalten würde, weil dieser Fall viel eher der einvernehmlichen Auflösung oder - und insbesondere - dem Fristablauf (bei des es ebenfalls keine Nachwirkung gebe) wertungsmäßig gleichzuhalten sei. Die Dorotheum-Betriebsvereinbarung sei daher - soweit sie sich nicht auf einen gesetzlichen Regelungstatbestand, sondern ausschließlich auf die kollektivvertragliche Zulassungsnorm des Paragraph 16, Absatz 2, des Dorotheum-Kollektivvertrages stütze - ohne Nachwirkung außer Kraft getreten.

Der Antragsgegner beantragte, den Feststellungsantrag abzuweisen und vertritt dazu im Wesentlichen folgende Rechtsauffassung:

Der Antrag sei nicht entscheidungsreif, weil die Antragstellerin nicht angebe, ob die Dorotheum GmbH ordentliches oder außerordentliches Mitglied des Bankenverbandes gewesen sei. Dieser Umstand sei aber entscheidend, weil der Bankenverband nur für ordentliche Mitglieder wirksam Kollektivverträge im Sinne des ArbVG abschließen könne, zumal

nur den ordentlichen Mitgliedern in diesem Verband ein Stimmrecht zukomme. Tatsächlich sei die Dorotheum GmbH immer nur außerordentliches Mitglied des Bankenverbandes gewesen. Die demokratische Legitimation eines freiwilligen Interessenverbandes zum Abschluss eines Kollektivvertrages könne sich aber nur darauf stützen, dass den unterworfenen Mitgliedern in diesem Verband eine entsprechende Mitwirkungsmöglichkeit und damit auch ein Gestaltungsrecht im Hinblick auf das Zustandekommen des Kollektivvertrages zukommt. Der Dorotheum-Kollektivvertrag sei daher eine zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat sowie Gewerkschaft ausgehandelte firmenspezifische Regelung, die lediglich als eine die Inhalte der Einzelverträge bestimmende Vertragsschablone zu qualifizieren sei.

Im Übrigen sei der Antrag schon deshalb abzuweisen, weil es der Antragstellerin um abstrakte Rechtsfragen gehe, durch die im konkreten Fall weder konkrete Ansprüche abgeklärt noch zukünftige Rechtsstreitigkeiten verhindert werden. Es werde nicht ausgeführt, inwieweit die Geltung des Kollektivvertrages konkrete Rechte beschränke oder beeinträchtige, sodass konkret umschriebene Ansprüche nicht zuständen; vielmehr solle lediglich pro futuro geklärt werden, welche kollektive Norm auf die bestehenden dienstvertraglichen Regelungen einwirkungsfähig sei.

In der Sache seien - gehe man mit der Antragstellerin vom Vorliegen eines normativen Kollektivvertrages aus - folgende Überlegungen anzustellen:

Der von der Antragstellerin zitierte § 6 ArbVG, der den Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigung vor der gesetzlichen Interessenvertretung beim Abschluss von Kollektivverträgen vorsehe, regle nicht, was im Falle eines Verbandsaustrettes des Arbeitgebers zu geschehen habe. Dass es dann zu einem automatischen Rückfall auf den Kollektivvertrag der gesetzlichen Interessenvertretung komme, könne aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden. Ihre Wertung gehe schließlich dahin, dem Kollektivvertrag der freien Berufsvereinigung absolute Priorität gegenüber demjenigen der gesetzlichen Interessenvertretung einzuräumen. Diese Priorität komme auch durch § 17 ArbVG zum Ausdruck, in dem hinsichtlich der Geltungsdauer von Kollektivverträgen im Zusammenhang mit § 6 nur geregelt sei, dass - bezogen auf die Mitglieder der freiwilligen Berufsvereinigung - der von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossene Kollektivvertrag mit dem Tag erlischt, an dem ein von der freiwilligen Berufsvereinigung abgeschlossener Kollektivvertrag in Wirksamkeit trete. Bezeichnend sei, dass § 17 jedoch keine Regelung über das Erlöschen der Rechtswirkungen des Kollektivvertrages der freiwilligen Berufsvereinigung vorsehe und insbesondere der Verbandsaustritt explizit nicht als Erlöschenstatbestand geregelt sei. Das Erlöschen des Kollektivvertrages der gesetzlichen Interessenvertretung bei Abschluss eines Kollektivvertrages durch die freiwillige Berufsvereinigung lasse daher nicht den Schluss zu, dass bei einem einseitig erklärten Verbandsaustritt sofort die Rechtswirkungen des von diesem Verband abgeschlossenen Kollektivvertrages ohne jede Nachwirkung beseitigt wären. Hingegen stelle die Auffassung, wonach der Verbandsaustritt an der statischen Weitergeltung (für eine dynamische Weitergeltung fehle es an der demokratischen Legitimation des Verbandes) des Kollektivvertrages für das ausgetretene Mitglied nichts ändere, eine optimale Verbindung zwischen der vom Gesetzgeber gewollten Kontinuität der Arbeitsbedingungen und der verfassungsrechtlich gebundenen Achtung vor der Autonomie des ausgetretenen Arbeitgebers dar. Den Parteien des Einzelvertrages müsse die Möglichkeit genommen werden, sich einseitig durch Austritt aus der freien Berufsvereinigung den Rechtswirkungen des Kollektivvertrages zu entziehen. Dies müsse gerade hier gelten, da sich die Dorotheum GmbH nicht einfach dem Kollektivvertrag für die Angestellten des Bankenverbandes unterworfen habe, sondern ein eigenes Regelwerk mit ihren Mitarbeitern ausgehandelt habe, das nur spezifisch für dieses Unternehmen zur Geltung kommen sollte. Der von der Antragstellerin zitierte Paragraph 6, ArbVG, der den Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigung vor der gesetzlichen Interessenvertretung beim Abschluss von Kollektivverträgen vorsehe, regle nicht, was im Falle eines Verbandsaustrettes des Arbeitgebers zu geschehen habe. Dass es dann zu einem automatischen Rückfall auf den Kollektivvertrag der gesetzlichen Interessenvertretung komme, könne aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden. Ihre Wertung gehe schließlich dahin, dem Kollektivvertrag der freien Berufsvereinigung absolute Priorität gegenüber demjenigen der gesetzlichen Interessenvertretung einzuräumen. Diese Priorität komme auch durch Paragraph 17, ArbVG zum Ausdruck, in dem hinsichtlich der Geltungsdauer von Kollektivverträgen im Zusammenhang mit Paragraph 6, nur geregelt sei, dass - bezogen auf die Mitglieder der freiwilligen Berufsvereinigung - der von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossene Kollektivvertrag mit dem Tag erlischt, an dem ein von der freiwilligen Berufsvereinigung abgeschlossener Kollektivvertrag in Wirksamkeit trete. Bezeichnend sei, dass Paragraph 17, jedoch keine Regelung über das Erlöschen der Rechtswirkungen des Kollektivvertrages der freiwilligen Berufsvereinigung vorsehe und insbesondere der Verbandsaustritt explizit nicht als

Erlöschenstatbestand geregelt sei. Das Erlöschen des Kollektivvertrages der gesetzlichen Interessenvertretung bei Abschluss eines Kollektivvertrages durch die freiwillige Berufsvereinigung lasse daher nicht den Schluss zu, dass bei einem einseitig erklärten Verbandsaustritt sofort die Rechtswirkungen des von diesem Verband abgeschlossenen Kollektivvertrages ohne jede Nachwirkung beseitigt wären. Hingegen stelle die Auffassung, wonach der Verbandsaustritt an der statischen Weitergeltung (für eine dynamische Weitergeltung fehle es an der demokratischen Legitimation des Verbandes) des Kollektivvertrages für das ausgetretene Mitglied nichts ändere, eine optimale Verbindung zwischen der vom Gesetzgeber gewollten Kontinuität der Arbeitsbedingungen und der verfassungsrechtlich gebundenen Achtung vor der Autonomie des ausgetretenen Arbeitgebers dar. Den Parteien des Einzelvertrages müsse die Möglichkeit genommen werden, sich einseitig durch Austritt aus der freien Berufsvereinigung den Rechtswirkungen des Kollektivvertrages zu entziehen. Dies müsse gerade hier gelten, da sich die Dorotheum GmbH nicht einfach dem Kollektivvertrag für die Angestellten des Bankenverbandes unterworfen habe, sondern ein eigenes Regelwerk mit ihren Mitarbeitern ausgehandelt habe, das nur spezifisch für dieses Unternehmen zur Geltung kommen sollte.

Die Dorotheum GmbH habe ihren Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt, dass die bisherigen Gehälter nur vorläufig bis zur Klärung der vorliegenden Rechtsfrage weiter gezahlt würden und man sich eine Rückverrechnung vorbehalte. Zuletzt habe sie zugestanden, die bisherige Grundgehaltshöhe ohne Vorbehalt weiter auszuzahlen; Anpassungen sollten sich in Zukunft nur nach dem Handels-Kollektivvertrag richten. Die Zahlung von Sozialzulagen sei ab 1. 3. 2000 gänzlich gestrichen worden. Bedenke man, dass ein Arbeitgeber bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder eines Einzelvertrages nicht derart einseitig vorgehen könne, werde die Unbilligkeit des Anliegens der Antragstellerin offenkundig. Obwohl der Kollektivvertrag im allgemeinen eine höhere Schutzfunktion an den Tag lege als Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag, solle hier durch einen einseitigen Verbandsaustritt das gesamte Regelwerk mit einem Schlag vom Tisch gewischt werden.

Bereits 1994 sei ein neuer Kollektivvertrag für die ab dem 1. 7. 1994 eingetretenen Angestellten geschlossen worden, der bereits wesentliche Verschlechterungen im Vergleich zum für die früher eingetretenen Mitarbeiter gültigen Kollektivvertrag enthalten habe. Damals sei zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart worden, dass Schlechterstellungen von vor dem 1. 7. 1994 eingetretenen Mitarbeitern auch nicht durch Überführung in einen anderen Kollektivvertrag durchgeführt werden würden. Auch diese Zusage habe die Dorotheum GmbH verletzt.

Richtig am Standpunkt der Antragstellerin sei nur, dass die freiwilligen Berufsvereinigungen nach dem Ausscheiden eines Mitglieds nicht weiter Änderungen am Kollektivvertrag vornehmen könnten, die dann auf das ausgeschiedene Mitglied Auswirkungen hätten. Gegen eine statische Weitergeltung spreche aber das Prinzip der Repräsentation und der demokratischen Legitimierung in keiner Weise. Es leuchte nicht ein, warum der einseitige Austritt aus einer freiwilligen Berufsvereinigung automatisch zum sofortigen Wegfall der Kollektivvertragsgeltung führen solle, wenn sämtliche anderen denkbaren Möglichkeiten des Außerkrafttretens eines Kollektivvertrages zumindest Nachwirkungen gemäß § 13 ArbVG auslösten. Richtig am Standpunkt der Antragstellerin sei nur, dass die freiwilligen Berufsvereinigungen nach dem Ausscheiden eines Mitglieds nicht weiter Änderungen am Kollektivvertrag vornehmen könnten, die dann auf das ausgeschiedene Mitglied Auswirkungen hätten. Gegen eine statische Weitergeltung spreche aber das Prinzip der Repräsentation und der demokratischen Legitimierung in keiner Weise. Es leuchte nicht ein, warum der einseitige Austritt aus einer freiwilligen Berufsvereinigung automatisch zum sofortigen Wegfall der Kollektivvertragsgeltung führen solle, wenn sämtliche anderen denkbaren Möglichkeiten des Außerkrafttretens eines Kollektivvertrages zumindest Nachwirkungen gemäß Paragraph 13, ArbVG auslösten.

Die in § 13 ArbVG geregelte Nachwirkung von Kollektivverträgen habe den idealtypischen Fall vor Augen, dass zwischen ein und denselben kollektivvertragschließenden Parteien ein Kollektivvertrag zunächst aufgekündigt und in Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag getreten werde, der den nachwirkenden Kollektivvertrag ersetzen solle. Die vorliegende Fallkonstellation, in der eine freiwillige Berufsvereinigung einen auf ein bestimmtes Unternehmen anzuwendenden Firmenkollektivvertrag schließe und später bloß wegen des Verbandsaustritts der allgemeine Kollektivvertrag für alle Handelsangestellten zur Anwendung kommen solle, könne den Wertungen des § 13 ArbVG nicht unterstellt werden. Die in Paragraph 13, ArbVG geregelte Nachwirkung von Kollektivverträgen habe den idealtypischen Fall vor Augen, dass zwischen ein und denselben kollektivvertragschließenden Parteien ein Kollektivvertrag zunächst aufgekündigt und in Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag getreten werde, der den nachwirkenden Kollektivvertrag ersetzen solle. Die vorliegende Fallkonstellation, in der eine freiwillige

Berufsvereinigung einen auf ein bestimmtes Unternehmen anzuwendenden Firmenkollektivvertrag schließe und später bloß wegen des Verbandsaustritts der allgemeine Kollektivvertrag für alle Handelsangestellten zur Anwendung kommen solle, könne den Wertungen des Paragraph 13, ArbVG nicht unterstellt werden.

Mit einem "neuen" Kollektivvertrag iS des § 13 ArbVG sei immer ein Kollektivvertrag gemeint, der nach seinem Regelungscharakter dem außer Kraft getretenen, um dessen Nachwirkungen es gehe, entspreche. Das Wirksamwerden eines neuen allgemeinen Kollektivvertrages beende in der Regel nicht die Nachwirkungen eines außer Kraft getretenen speziellen Kollektivvertrages. Da hier für die vom Dorotheum-Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse der allgemeine Angestelltenkollektivvertrag jedenfalls nicht als ein für diese Arbeitsverhältnisse "neu wirksamer Kollektivvertrag" angesehen werden könne, könnte selbst eine Nachwirkung des Kollektivvertrages der freiwilligen Interessenvertretung nicht durch den allgemeinen Handelsangestellten-Kollektivvertrag verdrängt werden. Der spezielle Dorotheum-Kollektivvertrag gelte vielmehr gemäß § 8 Z 1 ArbVG weiter für das ausgetretene Mitglied und dies so lange, als nicht für die von diesem ursprünglichen Kollektivvertrag erfassten Dienstverhältnisse ein spezieller neuer Kollektivvertrag mit der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossen werde. Nur so könne die Gefahr einer einseitigen, sogar vor Gehaltsabsenkungen rein aufgrund des Kollektivvertragswechsels nicht zurückschreckenden Vorgangsweise verhindert werden. Mit einem "neuen" Kollektivvertrag iS des Paragraph 13, ArbVG sei immer ein Kollektivvertrag gemeint, der nach seinem Regelungscharakter dem außer Kraft getretenen, um dessen Nachwirkungen es gehe, entspreche. Das Wirksamwerden eines neuen allgemeinen Kollektivvertrages beende in der Regel nicht die Nachwirkungen eines außer Kraft getretenen speziellen Kollektivvertrages. Da hier für die vom Dorotheum-Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse der allgemeine Angestelltenkollektivvertrag jedenfalls nicht als ein für diese Arbeitsverhältnisse "neu wirksamer Kollektivvertrag" angesehen werden könne, könnte selbst eine Nachwirkung des Kollektivvertrages der freiwilligen Interessenvertretung nicht durch den allgemeinen Handelsangestellten-Kollektivvertrag verdrängt werden. Der spezielle Dorotheum-Kollektivvertrag gelte vielmehr gemäß Paragraph 8, Ziffer eins, ArbVG weiter für das ausgetretene Mitglied und dies so lange, als nicht für die von diesem ursprünglichen Kollektivvertrag erfassten Dienstverhältnisse ein spezieller neuer Kollektivvertrag mit der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossen werde. Nur so könne die Gefahr einer einseitigen, sogar vor Gehaltsabsenkungen rein aufgrund des Kollektivvertragswechsels nicht zurückschreckenden Vorgangsweise verhindert werden.

Dass ein allgemeiner Kollektivvertrag für alle im Handel Angestellten existiere, spreche nicht gegen das Ausverhandeln von kollektivvertraglichen Regelungen für bestimmte Arbeitgeber oder bestimmte Arbeitnehmergruppen. Es spreche daher nichts gegen das - von der Antragsgegnerin bereits vorgeschlagene - Vorhaben, zwischen der nunmehr zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dorotheum GmbH und der freiwilligen Interessenvertretung auf Arbeitnehmerseite einen den früheren Dorotheum-Kollektivvertrag ersetzenen Zusatzkollektivvertrag auszuhandeln. Erst der Abschluss eines neuen, speziellen Kollektivvertrages bezogen auf die vom freiwilligen Interessenverband bzw. dessen Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse beseitige die Weitergeltung des Kollektivvertrages der freiwilligen Interessenvereinigung.

Folge man jedoch dem Standpunkt der Antragstellerin, dass der Dorotheum-Kollektivvertrag nicht mehr in Geltung stehe, könne die Frage, ob organisatorisch getrennte Betriebsabteilungen iS des § 9 ArbVG vorliegen bzw. - für den Fall, dass dies nicht der Fall sei - welcher Wirtschaftsbereich die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung für die Dorotheum GmbH habe, nicht im Rahmen eines besonderen Feststellungsverfahrens geklärt werden. Dazu bedürfe es Klärungen, die weit über den behaupteten Sachverhalt hinausgingen. Folge man jedoch dem Standpunkt der Antragstellerin, dass der Dorotheum-Kollektivvertrag nicht mehr in Geltung stehe, könne die Frage, ob organisatorisch getrennte Betriebsabteilungen iS des Paragraph 9, ArbVG vorliegen bzw. - für den Fall, dass dies nicht der Fall sei - welcher Wirtschaftsbereich die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung für die Dorotheum GmbH habe, nicht im Rahmen eines besonderen Feststellungsverfahrens geklärt werden. Dazu bedürfe es Klärungen, die weit über den behaupteten Sachverhalt hinausgingen.

Zum Feststellungsbegehr betreffend das Außerkrafttreten der Dorotheum-Betriebsvereinbarung sei abermals festzuhalten, dass nach Ansicht des Antragsgegners der Verbandsaustritt der Dorotheum GmbH die Geltung des der Betriebsvereinbarung zugrunde liegenden Dorotheum-Kollektivvertrages nicht berührt habe. Wenn man diesem Standpunkt nicht folgen wolle und sich der Auffassung der Antragstellerin anschließe, seien drei Varianten denkbar: Die erste (und überzeugendste) Variante bestehe darin, die Geltung der Betriebsvereinbarung als freiwillige

Betriebsvereinbarung in keiner Weise vom Wegfall des Kollektivvertrages berührt zu sehen, weil sie freiwillig abgeschlossen worden sei und ohnedies durch Kündigung in das Stadium der Nachwirkung versetzt werden könne. Die zweite (weniger adäquate) Variante wäre, den Wegfall der kollektivvertraglichen Ermächtigung als der Kündigung der Betriebsvereinbarung ähnlichen Fall anzusehen und damit Nachwirkungen eintreten zu lassen. Die dritte Variante läge darin, den Wegfall der kollektivvertraglichen Zulassungsnorm jenem Fall gleichzuhalten, in dem eine solche Norm von Anfang an nicht existierte. Dies hätte zur Folge, dass die Betriebsvereinbarung nunmehr als "freie" Betriebsvereinbarung anzusehen sei und daher als Ergänzung des Einzelarbeitsvertrages weiter wirke, was aber für den Arbeitgeber den "Schönheitsfehler" habe, dass eine ursprünglich mit dem Betriebsrat abänderbare und mit Nachwirkungen kündbare Betriebsvereinbarung plötzlich zum Einzelvertragsinhalt werde, der nur mehr durch Vereinbarungen mit den einzelnen Dienstnehmern abänderbar sei. Keinesfalls adäquat sei hingegen das Ergebnis der Antragstellerin, wonach die nur auf eine kollektivvertragliche Zulassungsnorm gestützte Betriebsvereinbarung bei Wegfall dieser Zulassungsnorm ohne jede Nachwirkung sofort erlösche.

Die Antragstellerin brachte daraufhin ergänzend nachstehenden Sachverhalt vor:

Die Dorotheum GmbH war seit 1979 außerordentliches Mitglied des Bankenverbandes. Diese Mitgliedschaft war damals sachgerecht, weil - abgesehen vom stets kleinen bankgeschäftlichen Teilbetrieb - das heute dominierende Freiverkauf-Geschäft, das eine klare Zuordnung zum Handelsgewerbe bedingt, noch kaum entwickelt war und das Auktionsgeschäft in viel stärkerem Ausmaß als heute der Verwertung verfallener Pfänder diente. Das (früher zudem stärkere) Pfandleihgeschäft gehört erst seit 20. Juni 2000 - mit Inkrafttreten der Fachorganisationsordnung - der Sektion Gewerbe, Fachverband Finanzdienstleister, an. Bis zu diesem Zeitpunkt, und daher auch 1979, war das Gewerbe der Pfandleiher der Sektion Geld und Kredit angegliedert.

Ordentliche Mitglieder des Bankenverbandes können nur "Aktienbanken, Bankgesellschaften mit beschränkter Haftung und Bankiers" sein. Diese Voraussetzung erfüllte die Dorotheum GmbH seit ihrem Bestehen als Kapitalgesellschaft (ebenfalls 1979); bis zur Veräußerung ihres bankgeschäftlichen Teilbetriebs mit Jahreswechsel 1999/2000 war sie immer eine "Vollbank". Weshalb sie trotzdem nur außerordentliches Mitglied wurde, ist nicht mehr feststellbar.

Nach den Statuten des Bankenverbandes haben außerordentliche Mitglieder kein Stimmrecht in der Generalversammlung und wirken daher an der Wahl des Vorstandes des Verbandes, der zum Abschluss von Kollektivverträgen berufen ist, nicht mit. Der "allgemeine" Bankenkollektivvertrag nimmt außerordentliche Mitglieder von seinem Anwendungsbereich ausdrücklich aus. Es kam allerdings in mehreren Fällen vor, dass der Bankenverband auf explizites Ersuchen eines außerordentlichen Mitglieds einen nur für dieses Mitglied geltenden Kollektivvertrag abschloss. Auf diese Weise wurde auch der nur für die Dorotheum GmbH geltende Dorotheum-Kollektivvertrag abgeschlossen. Solche nur für ein (außerordentliches) Mitglied geltenden Kollektivverträge wurden - und das galt auch und gerade in bezug auf die Dorotheum GmbH - inhaltlich ohne aktive Einflussnahme der Verbandsorgane, sondern auf Arbeitgeberseite nur durch die Unternehmensleitung des (außerordentlichen) Mitglieds ausgehandelt. Der ausgehandelte Text wurde sodann auf Arbeitgeberseite vom Bankenverband unterschrieben. Der Bankenverband hätte weder gegen den Willen der Dorotheum GmbH überhaupt einen für diese geltenden Kollektivvertrag noch einen Kollektivvertrag mit einem nicht von der Dorotheum GmbH gebilligten Inhalt abgeschlossen. Der Einfluss der Dorotheum GmbH auf den Abschluss und die inhaltliche Gestaltung "ihres" Kollektivvertrags war daher ein ungleich größerer als der Einfluss eines - selbst bedeutenden - ordentlichen Mitglieds des Bankenverbandes. Dementsprechend gingen alle Beteiligten stets davon aus, dass es sich bei den Dorotheum-Kollektivverträgen aus 1979 und 1994 um Kollektivverträge iSd ArbVG handelt, die mit Normwirkungen ausgestattet sind.

Die Dorotheum GmbH informierte ihre Arbeitnehmer noch vor dem 31. Dezember 1999 vom Austritt aus dem Bankenverband und davon, das deshalb mit 1. Jänner 2000 ausschließlich (allerdings mit näher bezeichneten Ausnahmen wie etwa der Aufrechterhaltung der Gehälter) die Normen des Handelsangestellten-Kollektivvertrages Geltung hätten.

Auf dieser Grundlage erstattete die Antragstellerin die folgenden weiteren Rechtsausführungen:

Ungeachtet des Umstandes, dass die Dorotheum GmbH nur außerordentliches Mitglied des Bankenverbandes war, hätten für ihre Arbeitnehmer bis zum Austritt der Gesellschaft aus den Bankenverband die von diesem auf Arbeitgeberseite 1979 und 1994 abgeschlossenen Dorotheum-Kollektivverträge kraft Normwirkung (§ 11 ArbVG)

gegolten. Dem Gesetz seien Normen darüber, welchen Status das Mitglied eines Arbeitgebers haben müsse, um kollektivvertragsangehörig zu sein, fremd. Grundsätzlich setze die Kollektivvertragsangehörigkeit von Arbeitgebern, die Mitglied eines kollektivvertragsfähigen, freiwilligen Arbeitgeberverbandes sind, eine demokratische Legitimierung des Verbandshandelns in Bezug auf seine Mitglieder und damit deren - wenn auch in Bezug auf das einzelne Mitglied unter Umständen nur minimalen - Einfluss auf die Willensbildung voraus. Besitze ein Mitglied überhaupt kein Stimmrecht und habe es daher nicht einmal einen minimalen Einfluss auf die Willensbildung im Verband und den Abschluss des Kollektivvertrages, könne ein solcher Kollektivvertrag ein derartiges Mitglied nicht binden. Im Fall der Dorotheum GmbH sei der Sachverhalt jedoch anders gelagert: Zwar habe sie über kein Stimmrecht in der Generalversammlung verfügt; da aber der Bankenverband auf Ersuchen des außerordentlichen Mitglieds Dorotheum GmbH einen nur für diese Gesellschaft geltenden und auf Arbeitgeberseite von deren Unternehmensleitung ausgehandelten Kollektivvertrag abgeschlossen habe, sei der Dorotheum GmbH auf den Abschluss des Kollektivvertrages und auf dessen inhaltliche Ausgestaltung ein ungleich größerer Einfluss zugekommen, als dies sonst bei ordentlichen Mitgliedern des Bankenverbandes im Zusammenhang mit dem "allgemeinen" Bankenkollektivvertrag der Fall sei. Für die Frage, ob ein Mitglied eines Arbeitgeberverbandes in Bezug auf einen von diesem Verband abgeschlossenen Kollektivvertrag kollektivvertragsangehörig sei, komme es in erster Linie auf den Einfluss des betroffenen Mitglieds auf das Zustandekommen des konkreten Kollektivvertrags und nicht (primär) auf die Verbandsstatuten an. Dieser Einfluss sei hier in besonders hohem Maß gegeben. Ungeachtet des Umstandes, dass die Dorotheum GmbH nur außerordentliches Mitglied des Bankenverbandes war, hätten für ihre Arbeitnehmer bis zum Austritt der Gesellschaft aus dem Bankenverband die von diesem auf Arbeitgeberseite 1979 und 1994 abgeschlossenen Dorotheum-Kollektivverträge kraft Normwirkung (Paragraph 11, ArbVG) gegolten. Dem Gesetz seien Normen darüber, welchen Status das Mitglied eines Arbeitgebers haben müsse, um kollektivvertragsangehörig zu sein, fremd. Grundsätzlich setze die Kollektivvertragsangehörigkeit von Arbeitgebern, die Mitglied eines kollektivvertragsfähigen, freiwilligen Arbeitgeberverbandes sind, eine demokratische Legitimierung des Verbandshandelns in Bezug auf seine Mitglieder und damit deren - wenn auch in Bezug auf das einzelne Mitglied unter Umständen nur minimalen - Einfluss auf die Willensbildung voraus. Besitze ein Mitglied überhaupt kein Stimmrecht und habe es daher nicht einmal einen minimalen Einfluss auf die Willensbildung im Verband und den Abschluss des Kollektivvertrages, könne ein solcher Kollektivvertrag ein derartiges Mitglied nicht binden. Im Fall der Dorotheum GmbH sei der Sachverhalt jedoch anders gelagert: Zwar habe sie über kein Stimmrecht in der Generalversammlung verfügt; da aber der Bankenverband auf Ersuchen des außerordentlichen Mitglieds Dorotheum GmbH einen nur für diese Gesellschaft geltenden und auf Arbeitgeberseite von deren Unternehmensleitung ausgehandelten Kollektivvertrag abgeschlossen habe, sei der Dorotheum GmbH auf den Abschluss des Kollektivvertrages und auf dessen inhaltliche Ausgestaltung ein ungleich größerer Einfluss zugekommen, als dies sonst bei ordentlichen Mitgliedern des Bankenverbandes im Zusammenhang mit dem "allgemeinen" Bankenkollektivvertrag der Fall sei. Für die Frage, ob ein Mitglied eines Arbeitgeberverbandes in Bezug auf einen von diesem Verband abgeschlossenen Kollektivvertrag kollektivvertragsangehörig sei, komme es in erster Linie auf den Einfluss des betroffenen Mitglieds auf das Zustandekommen des konkreten Kollektivvertrags und nicht (primär) auf die Verbandsstatuten an. Dieser Einfluss sei hier in besonders hohem Maß gegeben.

Wäre man - anders als oben dargelegt - der Ansicht, dass der Dorotheum-Kollektivvertrag wegen der nur außerordentlichen Mitgliedschaft der Dorotheum GmbH beim Bankenverband nicht die normativen Rechtswirkungen eines Kollektivvertrages gehabt habe, sondern sich lediglich als Vertragsschablone darstelle, wäre der Antrag ebenfalls berechtigt, weil dann die Arbeitnehmer der Dorotheum GmbH schon seit jeher dem Kollektivvertrag für die Handelsangestellten unterlegen wären. Auch unter dieser Voraussetzung hätte der Austritt der Dorotheum GmbH aus dem Bankenverband mit Wirkung vom 31. Dezember 1999 zur Beseitigung der Inhalte der Dorotheum-Kollektivverträge aus den Einzeldienstverträgen und zur ausschließlichen Geltung des Handelsangestellten-Kollektivvertrages geführt. Wie bei der "freien" (unzulässigen) Betriebsvereinbarung komme nämlich bei einem "freien" (unzulässigen) Kollektivvertrag dem konkreten Wissensstand von Arbeitgeber und Arbeitnehmer um die Unzulässigkeit des Kollektivvertrages entscheidende Bedeutung zu. Gingen beide Teile davon aus, dass der Kollektivvertrag gültig und wirksam sei, umfasse ein im Wege der Umdeutung ermitteltes Angebot des Arbeitgebers auf Einzelvertragsergänzung

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

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)