

TE Bvwg Erkenntnis 2026/4/1 W216 2288177-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 01.04.2026

Entscheidungsdatum

01.04.2026

Norm

ArbVG §4

ArbVG §5

B-VG Art133 Abs4

1. ArbVG § 4 heute

2. ArbVG § 4 gültig ab 01.07.1974

1. ArbVG § 5 heute

2. ArbVG § 5 gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986

1. B-VG Art. 133 heute

2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003

8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974

9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

W216 2288177-1/31

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Marion STEINER-KOPSCHAR über die Beschwerde der XXXX, vertreten durch Rechtsanwältin MMag. Christina Toth, MSc, Laudongasse 12/2, 1080 Wien und Rechtsanwalt Dr. Roland Gerlach, LL.M., Pfarrhofgasse 16/2, 1030 Wien, gegen den Bescheid des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, vom XXXX, Zl. XXXX wegen Abweisung des Antrags auf Zuerkennung der

Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 4 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Marion STEINER-KOPSCHAR über die Beschwerde der römisch 40, vertreten durch Rechtsanwältin M Mag. Christina Toth, MSc, Laudongasse 12/2, 1080 Wien und Rechtsanwalt Dr. Roland Gerlach, LL.M., Pfarrhofgasse 16/2, 1030 Wien, gegen den Bescheid des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, vom römisch 40, Zl. römisch 40 wegen Abweisung des Antrags auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß Paragraph 4, Absatz 2, Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Am 20.04.2023 beantragte die XXXX (im Folgenden: Beschwerdeführerin) die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit als Berufsvereinigung der Arbeitnehmer:innen gemäß § 4 Abs. 2 ArbVG beim Bundeseinigungsamt (im Folgenden auch: belangte Behörde). 1. Am 20.04.2023 beantragte die römisch 40 (im Folgenden: Beschwerdeführerin) die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit als Berufsvereinigung der Arbeitnehmer:innen gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG beim Bundeseinigungsamt (im Folgenden auch: belangte Behörde).

2. In weiterer Folge übermittelte das Bundeseinigungsamt den Antrag dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), XXXX und der Bundesarbeitskammer (BAK). 2. In weiterer Folge übermittelte das Bundeseinigungsamt den Antrag dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), römisch 40 und der Bundesarbeitskammer (BAK).

2.1. Die XXXX gab in ihrer Stellungnahme vom 28.06.2023 unter anderem an, dass ihr mit Beschluss des Bundeseinigungsamtes vom 12.12.1995 die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt worden sei. Sie habe daraufhin mit dem ÖGB, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe, Sektion Unterricht, Sport und freiberuflich Tätige, Fachgruppe XXXX einen Kollektivvertrag abgeschlossen, mit Geltungsbereich für alle in den Bewerber:innen der XXXX (Mitglieder und deren allenfalls verbundene Unternehmen) einerseits und alle bei diesen XXXX beschäftigten XXXX andererseits. Seit In-Krafttreten des Kollektivvertrages sei dieser mehrfach inhaltlich angepasst worden und nunmehr in seiner Fassung vom 01.07.2022 in Geltung. Der persönliche Geltungsbereich sei zwischenzeitlich „für alle bei diesen XXXX in den XXXX beschäftigten XXXX“ konkretisiert worden. Sofern der XXXX vom Bundeseinigungsamt die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt werde, sei für die XXXX daher von maßgeblicher Bedeutung, welche Auswirkung eine solche auf die Geltung des aktuellen – mit dem ÖGB abgeschlossenen – Kollektivvertrages habe. Die XXXX XXXX Is Arbeitgebervertreter werde keinesfalls mehrere unterschiedlich lautende Kollektivverträge mit verschiedenen Arbeitnehmervertretungen abschließen. 2.1. Die römisch 40 gab in ihrer Stellungnahme vom 28.06.2023 unter anderem an, dass ihr mit Beschluss des Bundeseinigungsamtes vom 12.12.1995 die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt worden sei. Sie habe daraufhin mit dem ÖGB, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe, Sektion Unterricht, Sport und freiberuflich Tätige, Fachgruppe römisch 40 einen Kollektivvertrag abgeschlossen, mit Geltungsbereich für alle in den Bewerber:innen der römisch 40 (Mitglieder und deren allenfalls verbundene Unternehmen) einerseits und alle bei diesen römisch 40 beschäftigten römisch 40 andererseits. Seit In-Krafttreten des Kollektivvertrages sei dieser mehrfach inhaltlich angepasst worden und nunmehr in seiner Fassung vom 01.07.2022 in Geltung. Der persönliche Geltungsbereich sei zwischenzeitlich „für alle bei diesen römisch 40 in den römisch 40 beschäftigten römisch 40“ konkretisiert worden. Sofern der römisch 40 vom Bundeseinigungsamt die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt werde, sei für die römisch 40 daher von maßgeblicher Bedeutung, welche

Auswirkung eine solche auf die Geltung des aktuellen – mit dem ÖGB abgeschlossenen – Kollektivvertrages habe. Die römisch 40 römisch 40 ls Arbeitgebervertreter werde keinesfalls mehrere unterschiedlich lautende Kollektivverträge mit verschiedenen Arbeitnehmervertretungen abschließen.

Im Falle von zwei Kollektivverträgen würde sich unweigerlich die Frage der (jeweiligen) „Außenseiterwirkung“ stellen. Die Bestimmung des § 12 Abs. 1 ArbVG, welche (lediglich) die Außenseiterwirkung regeln würde, lasse für die XXXX einige Fragen offen. Unter anderem erscheine es fragwürdig, ob die aktuelle Außenseiterwirkung des ÖGB-Kollektivvertrages durch einen späteren Abschluss eines XXXX -Kollektivvertrages (bei weiterhin bestehenbleibendem ÖGB-Kollektivvertrag) auf diesen übergehe. Im Falle von zwei Kollektivverträgen würde sich unweigerlich die Frage der (jeweiligen) „Außenseiterwirkung“ stellen. Die Bestimmung des Paragraph 12, Absatz eins, ArbVG, welche (lediglich) die Außenseiterwirkung regeln würde, lasse für die römisch 40 einige Fragen offen. Unter anderem erscheine es fragwürdig, ob die aktuelle Außenseiterwirkung des ÖGB-Kollektivvertrages durch einen späteren Abschluss eines römisch 40 -Kollektivvertrages (bei weiterhin bestehenbleibendem ÖGB-Kollektivvertrag) auf diesen übergehe.

In Bezug auf kollektivvertragliche Regelungen sei es unabdingbar, dass es lediglich eine zuständige kollektivvertragsfähige gewerkschaftliche Vereinigung und nur einen für alle XXXX der beiden höchsten XXXX gleichermaßen gültigen Kollektivvertrag gebe. In Bezug auf kollektivvertragliche Regelungen sei es unabdingbar, dass es lediglich eine zuständige kollektivvertragsfähige gewerkschaftliche Vereinigung und nur einen für alle römisch 40 der beiden höchsten römisch 40 gleichermaßen gültigen Kollektivvertrag gebe.

2.2. Der ÖGB zeigte in seiner Stellungnahme vom 29.06.2023 im Wesentlichen unter anderem folgende Gründe auf, der Beschwerdeführerin die Kollektivvertragsfähigkeit zu versagen:

Zum einen sei die mangelnde demokratische Legitimation bzw. mangelnde Beteiligung an der Willensbildung durch die XXXX selbst problematisch, da es nach den vorgelegten Vereinsstatuten allein im Belieben des Vereinsvorstandes liege, über den Bestand und die Geltung der Vereinsstatuten zu entscheiden. Die außerordentlichen/aktiven Mitglieder (XXXX) hätten – mangels gesonderter Regelung – überhaupt keinen Einfluss auf den Abschluss des Kollektivvertrages und könnten nicht darauf Einfluss nehmen, wie der ihre Dienstverhältnisse regelnde Kollektivvertrag gestaltet werden solle. Insbesondere komme den außerordentlichen Mitgliedern keine Möglichkeit zu, den von ihnen nicht gewollten Kollektivvertrag zu verhindern. Zum anderen sei die mangelnde demokratische Legitimation bzw. mangelnde Beteiligung an der Willensbildung durch die römisch 40 selbst problematisch, da es nach den vorgelegten Vereinsstatuten allein im Belieben des Vereinsvorstandes liege, über den Bestand und die Geltung der Vereinsstatuten zu entscheiden. Die außerordentlichen/aktiven Mitglieder (römisch 40) hätten – mangels gesonderter Regelung – überhaupt keinen Einfluss auf den Abschluss des Kollektivvertrages und könnten nicht darauf Einfluss nehmen, wie der ihre Dienstverhältnisse regelnde Kollektivvertrag gestaltet werden solle. Insbesondere komme den außerordentlichen Mitgliedern keine Möglichkeit zu, den von ihnen nicht gewollten Kollektivvertrag zu verhindern.

Zum anderen wurde ein unzureichender statutarischer Wirkungsbereich im Sinne des § 4 Abs. 2 Z 2 ArbVG sowie eine mangelnde wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des § 4 Abs. 2 Z 3 ArbVG dargelegt. Es könne keine Rede davon sein, dass die Beschwerdeführerin die überwiegende Mehrheit oder vielleicht sogar alle XXXX bzw. die Mehrheit der übrigen XXXX vertreten würde, zumal sich die Beschwerdeführerin ausschließlich auf die männlichen XXXX der XXXX beschränke und ausführe, diesbezüglich alle „ XXXX “ persönlich zu kennen. Dies rechtfertige jedoch nicht die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit, sondern führe unter Berücksichtigung der vom Verwaltungsgerichtshof in seiner Entscheidung zur „Pilotenvereinigung Cockpit“ (2007/05/0001) herausgearbeiteten Grundsätze zu einer unzulässigen Zersplitterung der hier in Rede stehenden Berufsgruppe. Nicht berücksichtigt seien dabei die XXXX der XXXX , die XXXX der anderen XXXX und die weiteren Arbeitnehmer:innen, die zum Betrieb der XXXX notwendig seien. Im Vergleich dazu sei die von der Beschwerdeführerin genannte Zahl an Mitgliedern, die allesamt ausschließlich männliche XXXX seien, verschwindend gering. Dass hinsichtlich der Zahl der Mitglieder eine unzulässige Zersplitterung vorliege und lediglich eine kleine Gruppe an Dienstnehmern betroffen sein solle, schließe auch eine maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des Gesetzes aus. Zum anderen wurde ein unzureichender statutarischer Wirkungsbereich im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG sowie eine mangelnde wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG dargelegt. Es könne keine Rede davon sein, dass die Beschwerdeführerin die überwiegende Mehrheit oder vielleicht sogar alle römisch 40 bzw. die Mehrheit der übrigen römisch 40 vertreten würde, zumal sich die Beschwerdeführerin ausschließlich auf die männlichen römisch 40 der römisch 40 beschränke und ausführe, diesbezüglich alle „ römisch 40 “ persönlich zu kennen. Dies rechtfertige jedoch

nicht die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit, sondern führe unter Berücksichtigung der vom Verwaltungsgerichtshof in seiner Entscheidung zur „Pilotenvereinigung Cockpit“ (2007/05/0001) herausgearbeiteten Grundsätze zu einer unzulässigen Zersplitterung der hier in Rede stehenden Berufsgruppe. Nicht berücksichtigt seien dabei die römisch 40 der römisch 40, die römisch 40 der anderen römisch 40 und die weiteren Arbeitnehmer:innen, die zum Betrieb der römisch 40 notwendig seien. Im Vergleich dazu sei die von der Beschwerdeführerin genannte Zahl an Mitgliedern, die allesamt ausschließlich männliche römisch 40 seien, verschwindend gering. Dass hinsichtlich der Zahl der Mitglieder eine unzulässige Zersplitterung vorliege und lediglich eine kleine Gruppe an Dienstnehmern betroffen sein solle, schließe auch eine maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des Gesetzes aus.

Zuletzt wurde die mangelnde Gegnerunabhängigkeit und Gegnerfreiheit im Sinne des § 4 Abs. 2 Z 4 ArbVG gerügt und ausgeführt, dass „XXXX“ nicht nur als Unternehmen Teil des sozialen Gegenspielers, sondern sogar Sponsor mehrerer XXXX sei. Zuletzt wurde die mangelnde Gegnerunabhängigkeit und Gegnerfreiheit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 4, ArbVG gerügt und ausgeführt, dass „römisch 40“ nicht nur als Unternehmen Teil des sozialen Gegenspielers, sondern sogar Sponsor mehrerer römisch 40 sei.

2.3. Die Bundesarbeitskammer schloss sich in ihrer Stellungnahme vom 29.06.2023 vollinhaltlich der Stellungnahme des ÖGB an; dies insbesondere aus den Gründen der mangelnden demokratischen Legitimation der Beschwerdeführerin auf Grund fehlender Beteiligung der Arbeitnehmer an der Meinungs- und Willensbildung; des unzureichenden statutarischen Wirkungsbereichs, der mangelnden wirtschaftlichen Bedeutung und der mangelnden Gegnerunabhängigkeit und -freiheit der Beschwerdeführerin.

2.4. Auch die Wirtschaftskammer sprach sich in ihrer Stellungnahme vom 30.06.2023 gegen die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit der Beschwerdeführerin aus. Sie begründete dies im Wesentlichen damit, dass ihr keine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung iSd § 4 Abs. 2 Z 3 ArbVG zukomme. Gemäß den Statuten der Beschwerdeführerin sei sie die Standesvertretung nicht nur aller XXXX, sondern auch aller XXXX sowie aller sonstigen im Bereich des XXXX tätigen Personen. Diese würden aber vom Antrag auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit nicht umfasst. Der von der Beschwerdeführerin angeführte Organisationsgrad betrage demnach bedeutend weniger als 70 %. 2.4. Auch die Wirtschaftskammer sprach sich in ihrer Stellungnahme vom 30.06.2023 gegen die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit der Beschwerdeführerin aus. Sie begründete dies im Wesentlichen damit, dass ihr keine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung iSd Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG zukomme. Gemäß den Statuten der Beschwerdeführerin sei sie die Standesvertretung nicht nur aller römisch 40, sondern auch aller römisch 40 sowie aller sonstigen im Bereich des römisch 40 tätigen Personen. Diese würden aber vom Antrag auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit nicht umfasst. Der von der Beschwerdeführerin angeführte Organisationsgrad betrage demnach bedeutend weniger als 70 %.

3. In weiterer Folge wurden der Beschwerdeführerin die entsprechenden Stellungnahmen zur Kenntnis gebracht und diese zugleich um eine replizierende Äußerung ersucht, welche sodann am 31.08.2023 erfolgte.

Darin wurde ausgeführt, dass derzeit lediglich für die XXXX der XXXX also der XXXX, ein kollektivvertragsfähiger Gegner vorhanden sei. Mangels eines kollektivvertragsfähigen Gegners seien die XXXX in der XXXX sowie die XXXX in den XXXX, in der XXXX sowie die XXXX in den XXXX bei der Bewertung der Voraussetzung des § 4 Abs. 2 Z 3 ArbVG nicht zu berücksichtigen. Diesbezüglich habe der VwGH nämlich ausgeführt, dass jene Mitglieder, deren Arbeitsbedingungen einer Regelung durch Kollektivvertrag gar nicht zugänglich seien, außer Betracht zu bleiben hätten. Darin wurde ausgeführt, dass derzeit lediglich für die römisch 40 der römisch 40 also der römisch 40, ein kollektivvertragsfähiger Gegner vorhanden sei. Mangels eines kollektivvertragsfähigen Gegners seien die römisch 40 in der römisch 40 sowie die römisch 40 in den römisch 40, in der römisch 40 sowie die römisch 40 in den römisch 40 bei der Bewertung der Voraussetzung des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG nicht zu berücksichtigen. Diesbezüglich habe der VwGH nämlich ausgeführt, dass jene Mitglieder, deren Arbeitsbedingungen einer Regelung durch Kollektivvertrag gar nicht zugänglich seien, außer Betracht zu bleiben hätten.

Insbesondere wurde darauf verwiesen, dass die Beschwerdeführerin ihre Statuten geändert habe. Entsprechende Änderungen seien unter anderem dahingehend erfolgt, dass nunmehr die Arbeitsbedingungen/Bedingungen der XXXX durch Kollektivverträge oder sonstige Vereinbarungen mit Dienstgebern, Vereinen oder Dienstgeberverbänden geregelt werden sollten. Es sei somit Intention und Zweck der Beschwerdeführerin, Kollektivverträge ausschließlich für die XXXX als Arbeitnehmer zu verhandeln und abzuschließen. Als ideelles Mittel der Beschwerdeführerin zur Erfüllung

ihres Vereinszwecks sei die Gestaltung der Regelungen für die Arbeitsbedingungen sowie der Entlohnungen im XXXX durch Abschluss von Kollektivverträgen und Vereinbarungen mit den kollektivvertragsfähigen Sozialpartnern der XXXX (derzeit nur XXXX) vorgesehen. Die XXXX der XXXX sohin jene XXXX , deren Arbeitsbedingungen durch Kollektivvertrag zu regeln seien, würden nunmehr zu den ordentlichen Mitgliedern gehören, wenn sie ihren Beitritt erklären würden. Die Aufnahme von ordentlichen, aktiven und fördernden Mitgliedern könne vom Vorstand nur abgelehnt werden, wenn durch die Aufnahme die Interessen des Vereins oder der Mitglieder nachweisbar geschädigt werden würden. XXXX könnten damit auch in den Vorstand gewählt werden. Diese ordentlichen Mitglieder würden am Anfang der XXXX innerhalb ihrer XXXX jeweils zwei XXXX wählen, womit es insgesamt XXXX gebe. Diese XXXX würden aus ihrer Mitte wiederum das XXXX wählen. Vor diesem Hintergrund hätten die XXXX , deren Arbeitsbedingungen durch Kollektivvertrag zu regeln seien, jedenfalls maßgeblichen Einfluss auf die Organisation und Willensbildung der Berufsvereinigung. Insbesondere wurde darauf verwiesen, dass die Beschwerdeführerin ihre Statuten geändert habe. Entsprechende Änderungen seien unter anderem dahingehend erfolgt, dass nunmehr die Arbeitsbedingungen/Bedingungen der römisch 40 durch Kollektivverträge oder sonstige Vereinbarungen mit Dienstgebern, Vereinen oder Dienstgeberverbänden geregelt werden sollten. Es sei somit Intention und Zweck der Beschwerdeführerin, Kollektivverträge ausschließlich für die römisch 40 als Arbeitnehmer zu verhandeln und abzuschließen. Als ideelles Mittel der Beschwerdeführerin zur Erfüllung ihres Vereinszwecks sei die Gestaltung der Regelungen für die Arbeitsbedingungen sowie der Entlohnungen im römisch 40 durch Abschluss von Kollektivverträgen und Vereinbarungen mit den kollektivvertragsfähigen Sozialpartnern der römisch 40 (derzeit nur römisch 40) vorgesehen. Die römisch 40 der römisch 40 sohin jene römisch 40 , deren Arbeitsbedingungen durch Kollektivvertrag zu regeln seien, würden nunmehr zu den ordentlichen Mitgliedern gehören, wenn sie ihren Beitritt erklären würden. Die Aufnahme von ordentlichen, aktiven und fördernden Mitgliedern könne vom Vorstand nur abgelehnt werden, wenn durch die Aufnahme die Interessen des Vereins oder der Mitglieder nachweisbar geschädigt werden würden. römisch 40 könnten damit auch in den Vorstand gewählt werden. Diese ordentlichen Mitglieder würden am Anfang der römisch 40 innerhalb ihrer römisch 40 jeweils zwei römisch 40 wählen, womit es insgesamt römisch 40 gebe. Diese römisch 40 würden aus ihrer Mitte wiederum das römisch 40 wählen. Vor diesem Hintergrund hätten die römisch 40 , deren Arbeitsbedingungen durch Kollektivvertrag zu regeln seien, jedenfalls maßgeblichen Einfluss auf die Organisation und Willensbildung der Berufsvereinigung.

Zum anderen wurden Argumente angeführt, um den von Gegenseite aufgezeigten unzureichenden statutarischen Wirkungsbereich im Sinne des § 4 Abs. 2 Z 2 ArbVG sowie die mangelnde wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des § 4 Abs. 2 Z 3 ArbVG zu entkräften. Nachdem XXXX in Gesamtösterreich umfasst seien, sei ein größerer fachlicher und räumlicher Wirkungsbereich der Berufsvereinigung gegeben. Zudem sei eine Gruppenbildung bezüglich des XXXX zur Wahrnehmung der Interessen gerechtfertigt, da sich die arbeitsrechtlich relevanten Verhältnisse wesentlich von den übrigen Arbeitnehmern der Branche sowie von den anderen XXXX unterscheiden würden. Es dürfe auch nicht übersehen werden, dass die Gruppenbildung bei der kollektivvertragsfähigen XXXX keine andere sei. Zum anderen wurden Argumente angeführt, um den von Gegenseite aufgezeigten unzureichenden statutarischen Wirkungsbereich im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG sowie die mangelnde wirtschaftliche Bedeutung im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG zu entkräften. Nachdem römisch 40 in Gesamtösterreich umfasst seien, sei ein größerer fachlicher und räumlicher Wirkungsbereich der Berufsvereinigung gegeben. Zudem sei eine Gruppenbildung bezüglich des römisch 40 zur Wahrnehmung der Interessen gerechtfertigt, da sich die arbeitsrechtlich relevanten Verhältnisse wesentlich von den übrigen Arbeitnehmern der Branche sowie von den anderen römisch 40 unterscheiden würden. Es dürfe auch nicht übersehen werden, dass die Gruppenbildung bei der kollektivvertragsfähigen römisch 40 keine andere sei.

Zuletzt wurde ausgeführt, dass die Gegnerunabhängigkeit gegeben sei. Das in Rede stehende Unternehmen „ XXXX “ sei weder Mitglied bei der Beschwerdeführerin noch habe es direkten oder indirekten Einfluss auf die Tätigkeit und auf die Willensbildung der Berufsvereinigung. Es sei klarzustellen, dass das Unternehmen weder der soziale Gegenspieler noch Mitglied bei diesem sei. Zuletzt wurde ausgeführt, dass die Gegnerunabhängigkeit gegeben sei. Das in Rede stehende Unternehmen „ römisch 40 “ sei weder Mitglied bei der Beschwerdeführerin noch habe es direkten oder indirekten Einfluss auf die Tätigkeit und auf die Willensbildung der Berufsvereinigung. Es sei klarzustellen, dass das Unternehmen weder der soziale Gegenspieler noch Mitglied bei diesem sei.

Die Beschwerdeführerin erfülle demnach alle Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 ArbVG, weshalb ihr das

Bundeseinigungsamt die Kollektivvertragsfähigkeit zuzuerkennen habe. Die Beschwerdeführerin erfülle demnach alle Voraussetzungen des Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG, weshalb ihr das Bundeseinigungsamt die Kollektivvertragsfähigkeit zuzuerkennen habe.

4. Am 19.10.2023 gab der ÖGB erneut eine Stellungnahme ab. Insbesondere wurde dargelegt, dass eine unzulässige Gruppenbildung vorliege und weshalb das Argument der Beschwerdeführerin, aus der Kollektivvertragsfähigkeit der XXXX ihre eigene ableiten zu können, nicht haltbar sei. Auf eine Unterscheidungskraft zwischen den Arbeitsverhältnissen komme es auf der Arbeitgeberseite nicht an. Die Argumentation der Beschwerdeführerin impliziere, Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Seite seien hinsichtlich des statutarischen Wirkungsbereichs der Interessenvertretung immer gleich zu behandeln. Dass dem aber nicht so sei, habe der Verwaltungsgerichtshof bereits klargestellt. Es komme immer auf die sachliche Rechtfertigung der Grenzziehung an (VwGH 28.10.2008, 2007/05/0001), die auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Seite zu unterschiedlichen Ergebnissen führen könne. Dies lasse sich auch an der von der Beschwerdeführerin in diesem Kontext angeführten Entscheidung zur Drei- bis Fünf-Stern-Hotellerie darstellen (VwGH 23.05.1990, 89/01/0424). Weiters wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin wohl nicht in der Lage wäre, entsprechenden Druck auf den sozialen Gegenspieler auszuüben. Ebenso wurden Ausführungen zur mangelnden Gegnerunabhängigkeit und Gegnerfreiheit gemacht.

4. Am 19.10.2023 gab der ÖGB erneut eine Stellungnahme ab. Insbesondere wurde dargelegt, dass eine unzulässige Gruppenbildung vorliege und weshalb das Argument der Beschwerdeführerin, aus der Kollektivvertragsfähigkeit der römisch 40 ihre eigene ableiten zu können, nicht haltbar sei. Auf eine Unterscheidungskraft zwischen den Arbeitsverhältnissen komme es auf der Arbeitgeberseite nicht an. Die Argumentation der Beschwerdeführerin impliziere, Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Seite seien hinsichtlich des statutarischen Wirkungsbereichs der Interessenvertretung immer gleich zu behandeln. Dass dem aber nicht so sei, habe der Verwaltungsgerichtshof bereits klargestellt. Es komme immer auf die sachliche Rechtfertigung der Grenzziehung an (VwGH 28.10.2008, 2007/05/0001), die auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Seite zu unterschiedlichen Ergebnissen führen könne. Dies lasse sich auch an der von der Beschwerdeführerin in diesem Kontext angeführten Entscheidung zur Drei- bis Fünf-Stern-Hotellerie darstellen (VwGH 23.05.1990, 89/01/0424). Weiters wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin wohl nicht in der Lage wäre, entsprechenden Druck auf den sozialen Gegenspieler auszuüben. Ebenso wurden Ausführungen zur mangelnden Gegnerunabhängigkeit und Gegnerfreiheit gemacht.

4.1. Die Beschwerdeführerin teilte daraufhin im Schreiben vom 03.11.2023 mit, von einer weiteren inhaltlichen Stellungnahme Abstand zu nehmen. Sie erfülle alle Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 ArbVG, weshalb sie einen Rechtsanspruch auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit habe.

4.1. Die Beschwerdeführerin teilte daraufhin im Schreiben vom 03.11.2023 mit, von einer weiteren inhaltlichen Stellungnahme Abstand zu nehmen. Sie erfülle alle Voraussetzungen des Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG, weshalb sie einen Rechtsanspruch auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit habe.

5. Am 06.11.2023 und am 13.11.2023 führte das Bundeseinigungsamt mündliche Senatsverhandlungen durch. Gegen die Verhandlungsschrift vom 06.11.2023 erhob die Beschwerdeführerin Einwendungen. Insbesondere seien ihrer Ansicht nach jene Ausführungen unberücksichtigt geblieben, die auf das Merkmal des Hauptberufs XXXX gegenüber XXXX aus den XXXX und damit auf einen zentralen Unterschied hingewiesen hätten. Ebenso wurde dargelegt, dass die Beschwerdeführerin keine finanziellen Zuwendungen von „ XXXX “ erhalte.

5. Am 06.11.2023 und am 13.11.2023 führte das Bundeseinigungsamt mündliche Senatsverhandlungen durch. Gegen die Verhandlungsschrift vom 06.11.2023 erhob die Beschwerdeführerin Einwendungen. Insbesondere seien ihrer Ansicht nach jene Ausführungen unberücksichtigt geblieben, die auf das Merkmal des Hauptberufs römisch 40 gegenüber römisch 40 aus den römisch 4 0 und damit auf einen zentralen Unterschied hingewiesen hätten. Ebenso wurde dargelegt, dass die Beschwerdeführerin keine finanziellen Zuwendungen von „ römisch 40 “ erhalte.

In weiterer Folge wurde die Verhandlungsschrift entsprechend ergänzt.

5.1. Mit Schreiben vom 10.11.2023 folgte eine zwischenzeitige schriftliche Stellungnahme der Beschwerdeführerin. Diese enthält Ausführungen zur Gründung und zu den Tätigkeiten der XXXX . Zudem wurde erneut betont, dass die Beschwerdeführerin weder durch wirtschaftliche noch sonstige Maßnahmen von der korrespondierenden Interessenvertretungskörperschaft bzw. von einem Mitglied dieser Körperschaft abhängig sei. Die Leitung des Vereins erfolge unabhängig und unbeeinflusst.

5.1. Mit Schreiben vom 10.11.2023 folgte eine zwischenzeitige schriftliche Stellungnahme der Beschwerdeführerin. Diese enthält Ausführungen zur Gründung und zu den Tätigkeiten der

römisch 40. Zudem wurde erneut betont, dass die Beschwerdeführerin weder durch wirtschaftliche noch sonstige Maßnahmen von der korrespondierenden Interessenvertretungskörperschaft bzw. von einem Mitglied dieser Körperschaft abhängig sei. Die Leitung des Vereins erfolge unabhängig und unbeeinflusst.

6. Mit dem angefochtenen Bescheid des Bundeseinigungsamtes vom XXXX wurde der gegenständliche Antrag der XXXX auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 4 Abs. 2 ArbVG iVm § 5 Abs. 1 ArbVG abgewiesen. 6. Mit dem angefochtenen Bescheid des Bundeseinigungsamtes vom römisch 40 wurde der gegenständliche Antrag der römisch 40 auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG in Verbindung mit Paragraph 5, Absatz eins, ArbVG abgewiesen.

Zusammengefasst wurde das Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 4 Abs. 2 Z 1 ArbVG als erfüllt angesehen. In Hinblick auf § 4 Abs. 2 Z 2 ArbVG wurde eingeräumt, dass zwar ein größerer räumlicher Wirkungsbereich (ganz Österreich) gegeben sei, jedoch weiters die Auffassung vertreten, dass im vorliegenden Fall bereits eine freiwillige kollektivvertragsfähige Interessenvertretung der Arbeitnehmer vorliege; nämlich der ÖGB bzw. die Gewerkschaft XXXX. Die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an die Beschwerdeführerin hätte daher die ungewöhnliche Situation zur Folge, nämlich dass zwei parallel kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen mit der XXXX einen Kollektivvertrag jeweils für die eigenen Mitglieder abschließen könnten. Dies sei in anderen Ländern zwar durchaus üblich; das ArbVG sei auf solche Fälle jedoch nicht vorbereitet. Zusammengefasst wurde das Vorliegen der Voraussetzungen gemäß Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer eins, ArbVG als erfüllt angesehen. In Hinblick auf Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG wurde eingeräumt, dass zwar ein größerer räumlicher Wirkungsbereich (ganz Österreich) gegeben sei, jedoch weiters die Auffassung vertreten, dass im vorliegenden Fall bereits eine freiwillige kollektivvertragsfähige Interessenvertretung der Arbeitnehmer vorliege; nämlich der ÖGB bzw. die Gewerkschaft römisch 40. Die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an die Beschwerdeführerin hätte daher die ungewöhnliche Situation zur Folge, nämlich dass zwei parallel kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen mit der römisch 40 einen Kollektivvertrag jeweils für die eigenen Mitglieder abschließen könnten. Dies sei in anderen Ländern zwar durchaus üblich; das ArbVG sei auf solche Fälle jedoch nicht vorbereitet.

Zur Erfüllung der Z 2 sei zunächst erforderlich, dass dieser Bereich exakt abgegrenzt werden könne, was nach den Statuten der Beschwerdeführerin insofern der Fall sei, als die Regelung der Arbeitsbeziehungen durch Kollektivvertrag für XXXX der XXXX angestrebt werde. Welche Vereine diesen XXXX angehören und für welche Arbeitnehmer daher Kollektivverträge abgeschlossen werden könnten, sei klar ersichtlich. Zur Erfüllung der Ziffer 2, sei zunächst erforderlich, dass dieser Bereich exakt abgegrenzt werden könne, was nach den Statuten der Beschwerdeführerin insofern der Fall sei, als die Regelung der Arbeitsbeziehungen durch Kollektivvertrag für römisch 40 der römisch 40 angestrebt werde. Welche Vereine diesen römisch 40 angehören und für welche Arbeitnehmer daher Kollektivverträge abgeschlossen werden könnten, sei klar ersichtlich.

Darüber hinaus sei nach höchstgerichtlicher Judikatur (VwGH2007/05/0001) aber zu prüfen, ob es sich um eine zulässige Abgrenzung im Sinne des Gesetzes handle. Die Zulässigkeit einer bestimmten Abgrenzung hänge davon ab, ob eine ausreichend große Gruppe von Dienstnehmern gebildet werden könne, die sich von anderen Dienstnehmern so hinreichend unterscheide, dass eine „fachliche“ Unterscheidung gerechtfertigt sei; dies vor dem Hintergrund der Absicht des Gesetzgebers, eine Zersplitterung der Vertretung der Interessen von Arbeitnehmern:innen hintanzuhalten.

Entscheidend für die Erfüllung der Z 2 sei daher, ob sich die XXXX der XXXX von anderen Arbeitnehmern im Bereich des XXXX so weitgehend unterscheiden, dass eine gesonderte Kollektivvertragsfähigkeit für diesen Teilbereich gerechtfertigt sei. Dies sei zu verneinen. Auch wenn es zum Teil unterschiedliche Regelungen auf Gebieten wie Transfer, Arbeitszeiten, Wettbewerbskalender, Urlaub, Disziplinarrecht etc. im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern gebe, könne daraus nicht geschlossen werden, dass die Besonderheiten so weitgehend seien, dass eine gesonderte Interessenvertretung notwendig sei. Die Unterschiede zu anderen (XXXX) seien nicht so schwerwiegend, um eine eigene Gruppenbildung zu rechtfertigen. Auch viele XXXX würden in einem Arbeitsverhältnis zum Verein stehen. Zum Argument der Beschwerdeführerin, dass die XXXX überwiegend nicht in einem Arbeitsverhältnis stünden, sei zu entgegnen, dass dies nicht auf alle Vereine zutrefte. Zudem würden auch einzelne von der Beschwerdeführerin vorgebrachte Besonderheiten für andere Arbeitnehmer:innen der XXXX gelten. Entscheidend für die Erfüllung der Ziffer 2, sei daher, ob sich die römisch 40 der römisch 40 von anderen Arbeitnehmern im Bereich des römisch 40 so weitgehend unterscheiden, dass eine gesonderte Kollektivvertragsfähigkeit für diesen Teilbereich gerechtfertigt sei. Dies sei zu verneinen. Auch wenn es zum Teil unterschiedliche Regelungen auf Gebieten wie Transfer, Arbeitszeiten,

Wettbewerbskalender, Urlaub, Disziplinarrecht etc. im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern gebe, könne daraus nicht geschlossen werden, dass die Besonderheiten so weitgehend seien, dass eine gesonderte Interessenvertretung notwendig sei. Die Unterschiede zu anderen (römisch 40) seien nicht so schwerwiegend, um eine eigene Gruppenbildung zu rechtfertigen. Auch viele römisch 40 würden in einem Arbeitsverhältnis zum Verein stehen. Zum Argument der Beschwerdeführerin, dass die römisch 40 überwiegend nicht in einem Arbeitsverhältnis stünden, sei zu entgegnet, dass dies nicht auf alle Vereine zutreffe. Zudem würden auch einzelne von der Beschwerdeführerin vorgebrachte Besonderheiten für andere Arbeitnehmer:innen der römisch 40 gelten.

Sofern darauf verwiesen worden sei, dass der XXXX die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt worden sei, obwohl sie auch nur die Vereine XXXX umfasse, wurde ausgeführt, dass die Abgrenzung auf Arbeitnehmerseite keineswegs der Abgrenzung auf Arbeitgeberseite entsprechen müsse. So sei der 3 bis 5 Sterne-Hotellerie wegen der Besonderheiten dieser Hotels die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt worden (VwGH 89/01/0424); für eine eigene Kollektivvertragsfähigkeit auf Arbeitnehmerseite biete sich jedoch kein Anhaltspunkt. Auch im XXXX sei eine unabhängige Prüfung der Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 Z 2 ArbVG sowohl für die Arbeitgeberseite als auch für die Arbeitnehmerseite erforderlich. Sofern darauf verwiesen worden sei, dass der römisch 40 die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt worden sei, obwohl sie auch nur die Vereine römisch 40 umfasse, wurde ausgeführt, dass die Abgrenzung auf Arbeitnehmerseite keineswegs der Abgrenzung auf Arbeitgeberseite entsprechen müsse. So sei der 3 bis 5 Sterne-Hotellerie wegen der Besonderheiten dieser Hotels die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt worden (VwGH 89/01/0424); für eine eigene Kollektivvertragsfähigkeit auf Arbeitnehmerseite biete sich jedoch kein Anhaltspunkt. Auch im römisch 40 sei eine unabhängige Prüfung der Voraussetzungen des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG sowohl für die Arbeitgeberseite als auch für die Arbeitnehmerseite erforderlich.

Der Beschwerdeführerin fehle daher insgesamt die Voraussetzung des größeren fachlichen Wirkungsbereichs gemäß § 4 Abs. 2 Z 2 ArbVG. Bereits deshalb sei der Antrag abzuweisen. Der Beschwerdeführerin fehle daher insgesamt die Voraussetzung des größeren fachlichen Wirkungsbereichs gemäß Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG. Bereits deshalb sei der Antrag abzuweisen.

7. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und entgegnet, dass die belangte Behörde richtigerweise davon ausgehe, dass die Beschwerdeführerin die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 Z 1 und Z 2 ArbVG bezüglich des räumlichen Wirkungsbereichs erfülle. Dennoch habe die belangte Behörde § 4 Abs. 2 ArbVG unrichtig angewendet, indem sie unter anderem 1. das „Splittergruppen-Argument“ fälschlicherweise heranziehe und damit den Willen des Gesetzgebers falsch interpretiere; 2. XXXX die Gruppenbildung abspreche, obwohl diese im Einklang mit der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zutreffend sowie hinreichend bestimmt sei und sich die arbeitsrechtlich relevanten Verhältnisse dieser Arbeitnehmer von den übrigen Arbeitnehmern innerhalb dieser Branche wesentlich unterscheiden würden; 3. den bereits bestehenden Kollektivvertrag für die XXXX verkenne, der exakt die hier zur Diskussion stehende Gruppe als persönlichen Anwendungsbereich festlege; 4. zwischen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterscheide, obwohl eine solche Unterscheidung gesetzlich nicht vorgesehen sei und dieser damit jegliche Rechtsgrundlage fehle; 5. gänzlich außen vor lasse, dass nur die Beschwerdeführerin das für eine kollektivvertragsfähige Berufsvereinigung immanente Merkmal der „sozialen Mächtigkeit“ erfülle; 6. zur maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung gemäß § 4 Abs. 2 Z 3 ArbVG keine relevanten Beurteilungen vornehme, obwohl diese Voraussetzung gegeben sei und 7. die Gegnerunabhängigkeit gemäß § 4 Abs. 2 Z 4 ArbVG von einer zeitaufwendigen Prüfung bzw. Einholung eines Gutachtens abhängig mache, obwohl diesbezüglich alle Fakten vorliegen würden und die Gründung sowie die Leitung der Beschwerdeführerin frei und unbeeinflusst durch die Arbeitgeberseite stattfinde. 7. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und entgegnet, dass die belangte Behörde richtigerweise davon ausgehe, dass die Beschwerdeführerin die Voraussetzungen des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer eins und Ziffer 2, ArbVG bezüglich des räumlichen Wirkungsbereichs erfülle. Dennoch habe die belangte Behörde Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG unrichtig angewendet, indem sie unter anderem 1. das „Splittergruppen-Argument“ fälschlicherweise heranziehe und damit den Willen des Gesetzgebers falsch interpretiere; 2. römisch 40 die Gruppenbildung abspreche, obwohl diese im Einklang mit der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zutreffend sowie hinreichend bestimmt sei und sich die arbeitsrechtlich relevanten Verhältnisse dieser Arbeitnehmer von den übrigen Arbeitnehmern innerhalb dieser Branche wesentlich unterscheiden würden; 3. den bereits bestehenden Kollektivvertrag für die römisch 40 verkenne, der exakt die hier zur Diskussion stehende Gruppe als persönlichen Anwendungsbereich festlege; 4. zwischen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterscheide, obwohl eine solche Unterscheidung gesetzlich

nicht vorgesehen sei und dieser damit jegliche Rechtsgrundlage fehle; 5. gänzlich außen vor lasse, dass nur die Beschwerdeführerin das für eine kollektivvertragsfähige Berufsvereinigung immanente Merkmal der „sozialen Mächtigkeit“ erfülle; 6. zur maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung gemäß Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG keine relevanten Beurteilungen vornehme, obwohl diese Voraussetzung gegeben sei und 7. die Gegnerunabhängigkeit gemäß Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 4, ArbVG von einer zeitaufwendigen Prüfung bzw. Einholung eines Gutachtens abhängig mache, obwohl diesbezüglich alle Fakten vorliegen würden und die Gründung sowie die Leitung der Beschwerdeführerin frei und unbeeinflusst durch die Arbeitgeberseite stattfinde.

Es wurde demnach der Antrag gestellt, das Bundesverwaltungsgericht möge in der Sache selbst entscheiden und den Bescheid dahingehend abändern, dass dem Antrag auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit stattgegeben werde; in eventu den Bescheid aufheben und die Angelegenheit an die zuständige Behörde verweisen. Zudem wurde die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung beantragt.

8. Am 12.03.2024 wurde die Beschwerde samt Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

9. Mit Schreiben des Bundesverwaltungsgerichts vom 24.07.2024 wurde der BAK die gegenständliche Beschwerde zur Kenntnis gebracht. Die BAK machte daraufhin mit Schreiben vom 21.08.2024 von der Möglichkeit, dazu eine Stellungnahme abzugeben, Gebrauch. Darin wurde unter anderem festgehalten, dass die Beschwerdeführerin – in Hinblick auf die Gesamtzahl von in Österreich tätigen XXXX – nicht ausreichend repräsentativ sei. Zudem seien strikt gegnerunabhängige Finanzierungsquellen der Beschwerdeführerin, die etwa ein effizienter Rechtsschutz- und Rechtsvertretungsapparat oder ein „Streikfonds“ benötigen würde, unklar und jedenfalls unzureichend. Entscheidend sei im vorliegenden Fall auch, dass es entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin keine hinreichenden, im Sinne des § 4 Abs. 2 ArbVG relevanten Unterschiede zwischen XXXX in einem Arbeitsverhältnis in- und außerhalb der XXXX gebe. XXXX in den beiden XXXX würden sich iSd VwGH-Judikatur (VwGH 2007/05/0001) nicht hinreichend von XXXX in den Unterligen und ebenso nicht von allen anderen Arbeitnehmern des XXXX unterscheiden und damit abgrenzen. Aus dem Umfang der Kollektivvertragsfähigkeit auf Arbeitgeber-Seite könne auch nicht zwingend auf jenen auf Arbeitnehmer-Seite geschlossen werden. Es gebe somit kein „Spiegelgebot“. Die BAK bezog ausführlich Stellung zur behaupteten inhaltlichen Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides wegen unrichtiger Anwendung des § 4 Abs. 2 ArbVG, wegen Anwendung verfassungswidriger Gesetzesbestimmungen, wegen Verletzung von Art. 11 Abs. 1 EMRK und Art. 6 Abs. 1 EMRK. 9. Mit Schreiben des Bundesverwaltungsgerichts vom 24.07.2024 wurde der BAK die gegenständliche Beschwerde zur Kenntnis gebracht. Die BAK machte daraufhin mit Schreiben vom 21.08.2024 von der Möglichkeit, dazu eine Stellungnahme abzugeben, Gebrauch. Darin wurde unter anderem festgehalten, dass die Beschwerdeführerin – in Hinblick auf die Gesamtzahl von in Österreich tätigen römisch 40 – nicht ausreichend repräsentativ sei. Zudem seien strikt gegnerunabhängige Finanzierungsquellen der Beschwerdeführerin, die etwa ein effizienter Rechtsschutz- und Rechtsvertretungsapparat oder ein „Streikfonds“ benötigen würde, unklar und jedenfalls unzureichend. Entscheidend sei im vorliegenden Fall auch, dass es entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin keine hinreichenden, im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG relevanten Unterschiede zwischen römisch 40 in einem Arbeitsverhältnis in- und außerhalb der römisch 40 gebe. römisch 40 in den beiden römisch 40 würden sich iSd VwGH-Judikatur (VwGH 2007/05/0001) nicht hinreichend von römisch 40 in den Unterligen und ebenso nicht von allen anderen Arbeitnehmern des römisch 40 unterscheiden und damit abgrenzen. Aus dem Umfang der Kollektivvertragsfähigkeit auf Arbeitgeber-Seite könne auch nicht zwingend auf jenen auf Arbeitnehmer-Seite geschlossen werden. Es gebe somit kein „Spiegelgebot“. Die BAK bezog ausführlich Stellung zur behaupteten inhaltlichen Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides wegen unrichtiger Anwendung des Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG, wegen Anwendung verfassungswidriger Gesetzesbestimmungen, wegen Verletzung von Artikel 11, Absatz eins, EMRK und Artikel 6, Absatz eins, EMRK.

10. Diese Stellungnahme wurde den Verfahrensparteien – wie fortlaufend auch alle anderen – mit Schreiben des Bundesverwaltungsgerichts vom 10.09.2024 zur Kenntnis gebracht.

11. Nach einer Fristerstreckung langte am 16.10.2024 eine Stellungnahme der Beschwerdeführerin ein. Erneut wurde darauf hingewiesen, dass die XXXX kollektivvertragsfähig sei, weshalb dies in gleicher Weise auch für die davon betroffene Arbeitnehmervereinigung zu gelten habe. Wenn eine freiwillige Arbeitgebervereinigung kollektivvertragsfähig sei, sei die korrespondierende Arbeitnehmervereinigung ebenso kollektivvertragsfähig, wenn sie über genügend Mitglieder in diesem Bereich verfüge. Im vorliegenden Fall vertrete die Beschwerdeführerin 70 % jener

Arbeitnehmer:innen, die in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages für XXXX fallen würden. Die XXXX würden eine ausreichend abgrenzbare Personengruppe im Sinne des § 4 Abs. 2 ArbVG darstellen, sodass die Arbeitnehmervertretung, der sie angehören würden, die Voraussetzung der Kollektivvertragsfähigkeit erfülle. 11. Nach einer Fristerstreckung langte am 16.10.2024 eine Stellungnahme der Beschwerdeführerin ein. Erneut wurde darauf hingewiesen, dass die römisch 40 kollektivvertragsfähig sei, weshalb dies in gleicher Weise auch für die davon betroffene Arbeitnehmervereinigung zu gelten habe. Wenn eine freiwillige Arbeitgebervereinigung kollektivvertragsfähig sei, sei die korrespondierende Arbeitnehmervereinigung ebenso kollektivvertragsfähig, wenn sie über genügend Mitglieder in diesem Bereich verfüge. Im vorliegenden Fall vertrete die Beschwerdeführerin 70 % jener Arbeitnehmer:innen, die in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages für römisch 40 fallen würden. Die römisch 40 würden eine ausreichend abgrenzbare Personengruppe im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG darstellen, sodass die Arbeitnehmervertretung, der sie angehören würden, die Voraussetzung der Kollektivvertragsfähigkeit erfülle.

12. Darauf replizierte die BAK mit Schreiben vom 06.12.2024. Es wurde dargetan, dass sich der in Rede stehende fachliche Wirkungsbereich nach dem Gesetzeswortlaut auf der Arbeitgeber-Seite anders darstellen könne als auf der Arbeitnehmer-Seite. Für die Arbeitgeber-Seite möge das die XXXX sein, für die Arbeitnehmer-Seite seien es alle gleichgelagerten, dh von weitgehend gleichartigen Arbeitsbedingungen geprägten XXXX Arbeitsverhältnisse. Bei der Beschwerdeführerin, die sich ausschließlich auf XXXX beziehe, handle es sich – wie schon mehrfach ausgeführt – um eine Splittergruppe, die viel zu eng gefasst sei. Sie verfüge auch über keine ausreichenden finanziellen Mittel. Zudem wurde auf die wiederholte Kritik an der Behörde des Bundeseinigungsamtes Bezug genommen. 12. Darauf replizierte die BAK mit Schreiben vom 06.12.2024. Es wurde dargetan, dass sich der in Rede stehende fachliche Wirkungsbereich nach dem Gesetzeswortlaut auf der Arbeitgeber-Seite anders darstellen könne als auf der Arbeitnehmer-Seite. Für die Arbeitgeber-Seite möge das die römisch 40 sein, für die Arbeitnehmer-Seite seien es alle gleichgelagerten, dh von weitgehend gleichartigen Arbeitsbedingungen geprägten römisch 40 Arbeitsverhältnisse. Bei der Beschwerdeführerin, die sich ausschließlich auf römisch 40 beziehe, handle es sich – wie schon mehrfach ausgeführt – um eine Splittergruppe, die viel zu eng gefasst sei. Sie verfüge auch über keine ausreichenden finanziellen Mittel. Zudem wurde auf die wiederholte Kritik an der Behörde des Bundeseinigungsamtes Bezug genommen.

13. Mit Schreiben vom 15.01.2025 wandte sich die Beschwerdeführerin erneut gegen die Argumente der BAK.

14. Die BAK hielt ihr sämtliches bisheriges Vorbringen zur Sach- und Rechtslage in ihrer weiteren Stellungnahme vom 25.02.2025 aufrecht; so auch die Beschwerdeführerin, wie sie wiederum in ihrer Stellungnahme vom 17.03.2025 ausführte. In einer Mitteilung vom 19.05.2025 verwies sie noch ergänzend auf eine jüngst ergangene Entscheidung des VwGH vom 27.01.2025 (Ro 2024/12/0017), worin er sich zum Kriterium der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung nach § 4 Abs. 2 Z 3 ArbVG bei Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit äußern würde. So komme es dabei nicht auf die absolute Mitgliederzahl an, sondern dass auch bei einer niedrigen Mitgliederanzahl eine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung bestehen könne, wenn die Mitglieder einen entsprechend hohen Anteil der in dem betreffenden Bereich tätigen Arbeitnehmer erfassen würden. Dies lasse sich auch auf den vorliegenden Fall umlegen. Die Beschwerdeführerin vertrete arbeitnehmerseitig an die 70 % aller in der XXXX tätigen XXXX, also aller der für eine Mitgliedschaft in Frage kommenden Arbeitnehmer. Selbst wenn es sich bei den über XXXX Mitgliedern der Beschwerdeführerin, die der XXXX angehören würden, insgesamt um eine im Vergleich zu allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Österreich oder im XXXX oder im XXXX um eine vergleichsweise niedrige Mitgliederanzahl handeln würde, so vertrete sie doch die weit überwiegende Anzahl der in dem betreffenden Bereich tätigen und daher für eine Mitgliedschaft in Frage kommenden Arbeitnehmer. 14. Die BAK hielt ihr sämtliches bisheriges Vorbringen zur Sach- und Rechtslage in ihrer weiteren Stellungnahme vom 25.02.2025 aufrecht; so auch die Beschwerdeführerin, wie sie wiederum in ihrer Stellungnahme vom 17.03.2025 ausführte. In einer Mitteilung vom 19.05.2025 verwies sie noch ergänzend auf eine jüngst ergangene Entscheidung des VwGH vom 27.01.2025 (Ro 2024/12/0017), worin er sich zum Kriterium der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung nach Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG bei Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit äußern würde. So komme es dabei nicht auf die absolute Mitgliederzahl an, sondern dass auch bei einer niedrigen Mitgliederanzahl eine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung bestehen könne, wenn die Mitglieder einen entsprechend hohen Anteil der in dem betreffenden Bereich tätigen Arbeitnehmer erfassen würden. Dies lasse sich auch auf den vorliegenden Fall umlegen. Die Beschwerdeführerin vertrete arbeitnehmerseitig an die 70 % aller in der römisch 40 tätigen römisch 40, also aller der für eine Mitgliedschaft in Frage kommenden Arbeitnehmer. Selbst wenn es sich bei den über römisch 40 Mitgliedern der Beschwerdeführerin, die der römisch 40 angehören

würden, insgesamt um eine im Vergleich zu allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Österreich oder im römisch 40 oder im römisch 40 um eine vergleichsweise niedrige Mitgliederanzahl handeln würde, so vertrete sie doch die weit überwiegende Anzahl der in dem betreffenden Bereich tätigen und daher für eine Mitgliedschaft in Frage kommenden Arbeitnehmer.

15. Diesen Argumenten wurde in der darauffolgenden Stellungnahme der BAK vom 05.06.2025 wieder entgegengetreten. Nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes erfülle die Beschwerdeführerin gerade nicht die gesetzlich geforderten Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 ArbVG. Der Verwaltungsgerichtshof habe in seiner Entscheidung vom 27.01.2025, Ro 2024/12/0017, nämlich ausgeführt, dass die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung iSd § 4 Abs. 2 Z 3 ArbVG ebenso wie Abs. 2 Z 2 leg. cit das Ziel verfolge, „kleinere Berufsvereinigungen von der Kollektivvertragsfähigkeit auszuschließen“. Eben um eine solche „kleinere Berufsvereinigung“ handle es sich bei der Beschwerdeführerin. 15. Diesen Argumenten wurde in der darauffolgenden Stellungnahme der BAK vom 05.06.2025 wieder entgegengetreten. Nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes erfülle die Beschwerdeführerin gerade nicht die gesetzlich geforderten Voraussetzungen des Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG. Der Verwaltungsgerichtshof habe in seiner Entscheidung vom 27.01.2025, Ro 2024/12/0017, nämlich ausgeführt, dass die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung iSd Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG ebenso wie Absatz 2, Ziffer 2, leg. cit das Ziel verfolge, „kleinere Berufsvereinigungen von der Kollektivvertragsfähigkeit auszuschließen“. Eben um eine solche „kleinere Berufsvereinigung“ handle es sich bei der Beschwerdeführerin.

16. Die Ansicht der BAK zur Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 27.01.2025 wurde von der Beschwerdeführerin als unrichtig angesehen. Entsprechende Ausführungen dazu folgten in der Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 26.06.2025. Gegenteilige Ausführungen der BAK folgten wiederum in der Stellungnahme vom 21.07.2025.

17. In einer ergänzenden Stellungnahme vom 05.01.2026 teilte die Beschwerdeführerin mit, dass im Juni 2024 Klage gegen den XXXX und den XXXX erhoben worden sei. Inzwischen sei am 23.12.2025 eine zweite, inhaltliche identische Klage erhoben worden, bei welcher die Beschwerdeführerin als aktive Klägerin auftrete. Ziel des Verfahrens sei die Rechtmäßigkeit der von der XXXX getroffenen Entscheidungen bezüglich des XXXX überprüfen zu lassen und eine Vorlage an den EuGH zu erwirken. Das Verfahren betreffe auch Fragen der Kollektivvertragsfähigkeit, deren Wurzel in der grundrechtlichen Koalitionsfreiheit liege, die unter anderem in Art. 12 und Art. 28 GRC gewährleistet werde. Die Klärung der dem Verfahren zugrundeliegenden unionsrechtlichen Fragen sei für die Entscheidung des vorliegenden Verfahrens erheblich. 17. In einer ergänzenden Stellungnahme vom 05.01.2026 teilte die Beschwerdeführerin mit, dass im Juni 2024 Klage gegen den römisch 40 und den römisch 40 erhoben worden sei. Inzwischen sei am 23.12.2025 eine zweite, inhaltliche identische Klage erhoben worden, bei welcher die Beschwerdeführerin als aktive Klägerin auftrete. Ziel des Verfahrens sei die Rechtmäßigkeit der von der römisch 40 getroffenen Entscheidungen bezüglich des römisch 40 überprüfen zu lassen und eine Vorlage an den EuGH zu erwirken. Das Verfahren betreffe auch Fragen der Kollektivvertragsfähigkeit, deren Wurzel in der grundrechtlichen Koalitionsfreiheit liege, die unter anderem in Artikel 12 und Artikel 28, GRC gewährleistet werde. Die Klärung der dem Verfahren zugrundeliegenden unionsrechtlichen Fragen sei für die Entscheidung des vorliegenden Verfahrens erheblich.

Sollte das Bundesverwaltungsgericht nicht der Ansicht sein, dass die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit für die Beschwerdeführerin im Sinne des § 4 Abs. 2 ArbVG bereits einfachgesetzlich geboten sei, erscheine es klärungsbedürftig, ob § 4 Abs. 2 ArbVG mit dem Unionsrecht vereinbar sei. Diesbezüglich wurde angeregt, dem EuGH eine näher definierte Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen. Sollte das Bundesverwaltungsgericht nicht der Ansicht sein, dass die Zu

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at