

TE Vfgh Erkenntnis 1994/9/29 V85/92, V86/92

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.09.1994

Index

60 Arbeitsrecht

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

Norm

B-VG Art18 Abs1

B-VG Art18 Abs2

B-VG Art20 Abs1

B-VG Art139 Abs1 / Individualantrag

B-VG Art139 Abs1 / Prüfungsgegenstand

EMRK Art11

Mantelkollektivvertrag und Lohn- und Gehaltstabellen für das graphische Gewerbe 1992

ArbVG §11 Abs2

ArbVG §18

ArbVG §19

ArbVG §20 Abs2

ASGG §54

ZPO §228

Satzungen des Bundeseinigungsamtes siehe auch Mantelkollektivvertrag

Leitsatz

Zulässigkeit der Individualanträge auf Aufhebung eines Mantelkollektivvertrags und der Lohn- und Gehaltstabellen für das graphische Gewerbe; Provokation eines gerichtlichen Verfahrens nicht zumutbar; keine Bedenken gegen die gesetzlichen Grundlagen der Satzung; kein Verstoß gegen das Determinierungsgebot und keine dynamische Verweisung bei der Normierung der Satzungserklärung von Kollektivvertragsbestimmungen; Koalitionsfreiheit iSd Art11 EMRK nicht berührt; rechtsstaatliche Erfordernisse durch Kontrolle der Gesetzmäßigkeit der Satzungserklärung durch den Verfassungsgerichtshof zur Genüge erfüllt; Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen der überwiegenden Bedeutung und der Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse; keine Gesetzeswidrigkeit der kurzfristigen Rückwirkung

Spruch

Die Anträge werden abgewiesen.

Begründung

Entscheidungsgründe:

I. Die antragstellende Gesellschaft ist Mitglied der Landesinnung Druck der Handelskammer Steiermark. Der Hauptverband der graphischen Unternehmungen Österreichs, eine freiwillige Berufsvereinigung, hat mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund wiederholt Kollektivverträge abgeschlossen, die in der Folge durch das Bundeseinigungsamt gesetzt wurden. Mit dem vorliegenden Antrag wendet sich die antragstellende Gesellschaft gegen die Satzung

a) des am 1. Jänner 1992 in Kraft getretenen, zu KV 454/1991 hinterlegten Kollektivvertrages für das graphische Gewerbe - Mantelvertrag für Arbeiter, Sonderbestimmungen, Kollektivvertrag für gewerbliche Lehrlinge und Kollektivvertrag für technische Angestellte (kurz: Mantelkollektivvertrag) für das Land Steiermark durch Erklärung des Bundeseinigungsamtes vom 1. April 1992 (Register II S 4/1992/X/42/2) und

b) der am 30. März bzw. am 1. April 1992 in Kraft getretenen, zu KV 117/1992 hinterlegten Vereinbarung betreffend die Lohn Tabellen und die Gehaltstabellen für technische Angestellte zum Kollektivvertrag für das graphische Gewerbe Österreichs samt Lohn- und Gehaltstabellen (kurz: Lohn- und Gehaltstabellen) für das gesamte Bundesgebiet durch Erklärung des Bundeseinigungsamtes vom 15. Mai 1992 (Register II S 6/1992/X/42/3).

Durch diese Satzungserklärungen erachtet sich die antragstellende Gesellschaft - wie sie betont - in verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten, insbesondere auf negative Koalitionsfreiheit, Gleichheit vor dem Gesetz und ein Verfahren vor dem gesetzlichen Richter verletzt; außerdem würde Art 18 B-VG mißachtet. Die als Verordnungen zu qualifizierenden Satzungen seien gesetz- und verfassungswidrig. Die antragstellende Gesellschaft habe die Satzungen aber zu beachten und insbesondere die verordneten höheren Löhne zu zahlen; eine Leistungsverweigerung sei ihr angesichts möglicher arbeitsrechtlicher Folgen nicht zumutbar.

Als gesetz- und verfassungswidrig rügt die antragstellende Gesellschaft das rückwirkende Inkrafttreten der Verordnungen mit 1. März 1992 und 1. April 1992, das Fehlen einer Bestimmung über den zeitlichen Geltungsbereich von Satzungen, eine die negative Koalitionsfreiheit verletzende übermäßige Begünstigung der antragstellenden Arbeitnehmerkoalition (da die überwiegende Bedeutung der Kollektivverträge nur zufolge ihrer Außenseiterwirkung zustandekomme), das rechtsschutzfeindliche, rechtsstaatlichen Anforderungen nicht genügende Verfahren, das es dem in den Verhandlungen gescheiterten Gewerkschaftsbund ermögliche, der Arbeitgeberseite im Ergebnis seinen Wunsch aufzuzwingen, die Bindung der Behörde an den Antrag einer Kollektivvertragspartei, das Vorliegen einer bloß formalgesetzlichen Delegation oder verbotenen dynamischen Verweisung, die mangelnde Maßgeblichkeit der gesetzten Kollektivverträge und die fehlende Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse, für die sie gesetzt wurden.

Das Bundeseinigungsamt bezweifelt die Antragslegitimation im Hinblick auf die Möglichkeit, auch nur einem einzigen Arbeitnehmer das auf Grund der Satzung gebührende Entgelt vorzuenthalten und solcherart eine Klage zu provozieren und die Gerichte zur Antragstellung zu veranlassen, allenfalls auch in der Variante, das behauptetermaßen zu viel bezahlte Entgelt selbst im Klageweg zurückzuverlangen (Hinweis auf VfSlg. 8312/1978). In der Sache verteidigt das Bundeseinigungsamt die Verfassungsmäßigkeit der gerügten Gesetzesbestimmungen und die Gesetzmäßigkeit der Satzungen.

In einer Replik legt die antragstellende Gesellschaft die arbeitsrechtlichen Folgen einer vorläufigen Zahlung näher dar, bekräftigt ihre Bedenken insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Art 18 B-VG und weist auf die bestehende Personalunion zwischen den leitenden Funktionären der (untätig gebliebenen) Bundesinnung und des Hauptverbandes hin, die nach ihrer Meinung verhindert, daß die Interessen aller Innungsmitglieder vertreten werden.

Der im Satzungsverfahren als Antragsteller aufgetretene Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Druck und Papier, hat gleichfalls eine Äußerung abgegeben, in der insbesondere auf die Möglichkeit eines Feststellungsverfahrens nach § 54 ASGG hingewiesen wird.

II. Die Anträge sind zulässig.

Die Satzung ist als genereller Verwaltungsakt eine Verordnung (VfSlg. 2410/1952), welche in die Rechtssphäre der von ihr erfaßten Arbeitgeber eingreift (VfSlg. 12827/1991). Dieser Eingriff wird durch keinen gerichtlichen oder behördlichen Akt konkretisiert. Angesichts der arbeitsrechtlichen Folgen einer auch nur teilweisen (rechtswidrigen) Nichtleistung des Entgelts, der Ungewißheit der Anspruchsverfolgung durch die betroffenen Arbeitnehmer und der fraglichen Wirkung einer Zahlung unter Vorbehalt der Rückforderung (der sich Arbeitnehmer nicht ohne weiteres

fügen müssen) hält der Verfassungsgerichtshof die Provokation eines gerichtlichen Verfahrens für keinen zumutbaren Weg, die Gesetzwidrigkeit einer Satzung an den Verfassungsgerichtshof heranzutragen (vgl. VfGH 17.12.1993, G48/93, V13/93).

Auch das besondere Feststellungsverfahren nach §54 ASGG ist seiner Zielsetzung nach dafür nicht geeignet. Ein solcher Feststellungsstreit zwischen dem Arbeitgeber und den (zuständigen) Organen der Arbeitnehmerschaft dient der Klärung einer aktuellen Rechtsfrage und setzt ein rechtliches Interesse an der Feststellung (§228 ZPO) voraus. Ein solches könnte nach Lage des Falles nur die Eröffnung des Zuganges zum Verfassungsgerichtshof bilden. Wie der Gerichtshof jedoch für das Verwaltungsrecht schon wiederholt dargetan hat, beseitigt die rechtliche Möglichkeit, einen Feststellungsbescheid zu erlassen, die Zulässigkeit des Individualantrages nach Art140 Abs1 B-VG dann nicht, wenn der einzige Zweck des Feststellungsverfahrens darin bestünde, damit ein Mittel zu gewinnen, um die gegen eine Norm bestehenden verfassungsrechtlichen Bedenken an den Verfassungsgerichtshof heranzutragen (VfSlg. 12227/1989 mwN). Das muß auch im Bereich gerichtlicher Feststellungsverfahren gelten, wenn sich die Betroffenheit auf eine jeden Zweifel ausschließende Weise aus der Norm selbst ergibt.

III. Die Anträge sind aber nicht begründet.

1. Gegen die gesetzlichen Grundlagen der Satzungserklärung bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Gemäß §18 Abs1 ArbVG hat das Bundeseinigungsamt auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft, die Partei eines Kollektivvertrages ist, unter den in Abs3 angeführten Voraussetzungen diesem Kollektivvertrag durch Erklärung zur Satzung auch außerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches rechtsverbindliche Wirkung zuzuerkennen; die in der Erklärung als rechtsverbindlich bezeichneten Bestimmungen des Kollektivvertrages bilden die Satzung. Voraussetzung der Satzung ist nach Abs3, daß

"1. der zu satzende Kollektivvertrag gehörig kundgemacht ist und in Geltung steht;

2. der zu satzende Kollektivvertrag oder der Teil eines solchen überwiegende Bedeutung erlangt hat;

3. die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem Kollektivvertrag unterliegen, im wesentlichen gleichartig sind;

4. die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse unbeschadet des Abs4 nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind."

a) Der hauptsächliche Vorwurf des Antrages gegen den die Satzung tragenden §18 ArbVG geht dahin, daß die Entscheidung der Behörde inhaltlich vom Gesetz nicht bestimmt werde. Die Voraussetzungen einer Satzungserklärung seien lediglich formeller Natur. Das Bundeseinigungsamt habe auf den Inhalt der Satzung ebensowenig Einfluß wie der Gesetzgeber. Darin liege eine pauschale Entäußerung der staatlichen Rechtssetzungsmacht und eine verbotene dynamische Verweisung.

Dieser Vorwurf ist im Ansatz verfehlt. Es kann dahingestellt bleiben, ob bei einer Satzung nach dem Kollektivvertragsgesetz 1947 die "in den Beschluß aufgenommenen Bestimmungen des Kollektivvertrages" (§14 Abs1 letzter Satz KollVG) auch ihrerseits den Rang einer Verordnung erhielten. Schon im Erkenntnis VfSlg. 2410/1952, das die Satzung ohne Einschränkung als Verordnung bezeichnet, hat der Gerichtshof nämlich ausgesprochen, das Wesen der Satzung bestehe

"darin, daß sie den Geltungsbereich eines Kollektivvertrages

... erweitert. Im übrigen aber erfährt der Kollektivvertrag durch

sie keine Änderung, insbesondere wird die normative Wirkung, die

schon dem Kollektivvertrag zukommt ..., ... in keiner Weise

abgeschwächt".

Nachdem im Schrifttum die Sinnhaftigkeit einer Unterscheidung zwischen der eigentlichen Satzungserklärung (als Verordnung) und dem gesetzten Kollektivvertrag (als Instrument der Kollektivautonomie) aufgezeigt wurde (vgl. Schantl, Die Allgemeinverbindlicherklärung von Kollektivverträgen, ZAS 1969, 172 ff., 175), hat dieses Modell auch im Text des §18 ArbVG seinen Niederschlag gefunden: Die Behörde hat sonach dem

"Kollektivvertrag ... auch außerhalb seines ...

Geltungsbereiches rechtsverbindliche Wirkung zuzuerkennen. Die in der Erklärung als rechtsverbindlich bezeichneten Bestimmungen des Kollektivvertrages bilden die Satzung".

Die verbindliche Wirkung außerhalb seines Geltungsbereichs wird also dem Kollektivvertrag selbst zugesprochen, nicht etwa sein Inhalt zum Inhalt einer Verordnung gemacht. Der Verfassungsgerichtshof geht daher davon aus, daß die Qualität einer Verordnung nur der Satzungserklärung selbst, nicht auch dem Inhalt des gesetzten Kollektivvertrages zukommt. Die dem Gesetz entsprechende Satzung hat also eine ähnliche Wirkung wie die gesetzliche Ausdehnung des Geltungsbereiches des Kollektivvertrages auf nicht kollektivvertragsangehörige Arbeitnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers (§12 ArbVG); auch für sie gilt er nur als Kollektivvertrag.

Die in der Satzung als rechtsverbindlich bezeichneten Bestimmungen des Kollektivvertrages, welche die Satzung bilden, bleiben somit Inhalt des Kollektivvertrages; sie bedürfen folglich - wie dieser - keiner Determinierung durch das Gesetz. Unter welchen Voraussetzungen der Geltungsbereich des Kollektivvertrages aber erweitert werden darf (und muß), ist durch die gesetzlichen Vorschriften inhaltlich ausreichend bestimmt.

An der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Satzung von Kollektivverträgen hegt der Verfassungsgerichtshof ebensowenig Zweifel wie an der Zulässigkeit der Kollektivverträge selbst (zu dieser vgl. seine Stellungnahme, ZAS 1971, 73 ff. = DRdA 1972, 106 ff.). Der Verfassungsgesetzgeber hat das Institut der Satzung (im Einigungsamtsgesetz 1919, StGBI. 16/1920, §18 Abs2) ebenso vorgefunden wie das des Kollektivvertrages. Zweck der Satzung ist die Absicherung und Ergänzung der Kollektivverträge, insbesondere auch im Interesse der kollektivvertragsangehörigen Arbeitgeber, die sonst von der Konkurrenz sogenannter Außenseiter bedrängt würden. Solcherart macht die Satzung die Kollektivautonomie des betreffenden Wirtschaftszweiges unter Wahrung des Vorranges freiwilliger Interessenvertretungen erst funktionsfähig. Der Satzung kann daher ebensowenig ein Mangel inhaltlicher Determinierung vorgeworfen werden wie dem Kollektivvertrag, und die Vorstellung einer verbotenen dynamischen Verweisung ist verfehlt.

b) Das in Art11 EMRK allen Menschen garantierte Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechtes, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten, wird durch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung nicht berührt. Das gilt auch von der Möglichkeit, einer Koalition fernzubleiben. Das durch das Institut der Satzungserklärung ausgelöste Interesse, dem freiwilligen Arbeitgeberverband beizutreten, um den Abschluß eines Kollektivvertrages durch ihn zu verhindern, ist nicht anders zu beurteilen als der Anreiz, zur Erlangung eines durch die Kollektivvertragsangehörigen errungenen und Außenseitern insoweit (nach Vorstellung der antragstellenden Gesellschaft) eigentlich nicht zukommenden Vorteils der erfolgreichen Koalition beizutreten, oder das Bestreben, den Wirkungen des von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossenen Kollektivvertrages durch Beitritt zu einer freiwilligen Vereinigung zu entinnen (§6 ArbVG; vgl. die Parallelbestimmung des §19 Abs2 für die Satzung). Im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit des Systems kollektiver Rechtsgestaltung kann der Verfassungsgerichtshof solche faktische Auswirkungen nicht als unzulässig ansehen und darin keinen Eingriff in die Koalitionsfreiheit erblicken. Schon angesichts des Vorranges der freiwilligen Berufsvereinigung verletzt auch die Mitgliedschaft zu einer mit Kollektivvertragsfähigkeit ausgestatteten gesetzlichen Interessenvertretung die Koalitionsfreiheit nicht (vgl. dazu auch EGMR, EuGRZ 1981, 551 und EKMR, ÖJZ 1991, 791).

c) Den rechtsstaatlichen Erfordernissen ist durch die Kontrolle der Gesetzmäßigkeit der Satzungserklärung durch den Verfassungsgerichtshof Genüge getan. Im Verfahren zur Erlassung einer generellen Norm verlangt das Bundesverfassungsrecht keine Parteistellung der Betroffenen. Die von der Satzungserklärung berührten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben Gelegenheit, ihren Standpunkt im Verfahren vorzutragen (§20 Abs2 ArbVG). Auch die Antragsberechtigung der Kollektivvertragsparteien - und zwar sowohl der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite - ist verfassungsrechtlich unbedenklich. Die in den Anträgen bezogene Rechtsprechung betrifft nur die verfassungsrechtlich verankerten obersten Organe der Vollziehung (vgl. zB VfSlg. 12183/1989, 12506/1990 und 12843/1991). Das Bundeseinigungsamt ist jedoch kein oberstes Organ im Sinne des Art20 Abs1 B-VG. Zweifel an der Sachlichkeit der Antragsberechtigung bestehen angesichts der Funktion der Satzung nicht.

Daß die Mitglieder des Bundeseinigungsamtes über Vorschlag der Interessenvertretungen bestellt werden, verstößt gegen keine Verfassungsbestimmung (VfSlg. 10530/1985, 11069/1986; vgl. auch VfSlg. 13016/1992).

2. Der Verfassungsgerichtshof kann auch der Annahme der Behörde nicht entgegenreten, die gesetzten Kollektivverträge hätten überwiegende Bedeutung erlangt (§18 Abs3 Z2 ArbVG) und die von der Satzung erfaßten Arbeitsverhältnisse seien gleichartig (Z3).

Die Anträge behaupten, die überwiegende Bedeutung hätten die Kollektivverträge erst infolge der Außenseiterwirkung erlangt. Diese müsse aber außer Betracht bleiben, weil der Arbeitnehmerverband sonst "doppelt berücksichtigt" würde. Dazu komme, daß es sich bei den Mitgliedern des abschließenden Verbandes hauptsächlich um Großbetriebe handle, welche Mittel zum Zweck der Presseförderung erhielten, weshalb von einer Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse nicht gesprochen werden könne.

a) Zu V85/92 (Mantelkollektivvertrag):

aa) Die bekämpfte Satzungserklärung begründet die überwiegende

Bedeutung des gesetzten Kollektivvertrages wie folgt:

"... Dieses Problem ist unter zwei rechtlich relevanten

Gesichtspunkten zu prüfen:

1. Sind für das Vorliegen der überwiegenden Bedeutung nur die Zahlenverhältnisse in der Steiermark heranzuziehen oder ist der Gesamtbereich, für den der Kollektivvertrag gilt - also Gesamtösterreich - zu berücksichtigen?

2. Sind die relevanten Zahlenverhältnisse unter Bedachtnahme auf die Kollektivvertragszugehörigkeit der Arbeitnehmer und unter Außerachtlassung der Außenseiterwirkung zu erheben oder ist die Zahl der vom Kollektivvertrag insgesamt erfaßten Arbeitnehmer und Arbeitgeber maßgeblich?

Richtig ist, daß die überwiegende Bedeutung des Kollektivvertrages fehlt, wenn man nur von den Zahlenverhältnissen in der Steiermark ausgeht, weil nach den unbestrittenen Angaben des Antragstellers in der Steiermark nur 24 Betriebe mit rd. 800 Arbeitnehmern vom Kollektivvertrag erfaßt werden, während durch die Satzung rd. 75 Betriebe mit rd.

1.300 Arbeitnehmern erfaßt werden sollen. Das Abstellen auf die Verhältnisse nur in der Steiermark entspricht indessen nicht dem Gesetz. §18 Abs3 Z3 ArbVG stellt vielmehr schon bei Prüfung der Gleichartigkeit eindeutig auf das Verhältnis der von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen ab, die dem Kollektivvertrag unterliegen. Dementsprechend wird auch bei Prüfung der überwiegenden Bedeutung die Zahl der vom Kollektivvertrag erfaßten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Beziehung gesetzt zu der Zahl jener Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die durch die Satzung erfaßt werden sollen (vgl. auch Strasser im ArbVG-Handkommentar, 135). Dabei sind auf Grund einer seit Jahrzehnten gleichen Spruchpraxis die Verhältnisse nach der Gesamtzahl der im ganzen Bundesgebiet dem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitsverhältnisse zu beurteilen (ArbSlg 3753). Ein anderes Ergebnis ist auch gar nicht möglich, weil sonst die gesetzliche Anordnung, daß ein Kollektivvertrag auch außerhalb seines räumlichen Geltungsbereiches gesetzt werden kann (§18 Abs1 ArbVG), nicht durchführbar wäre: bei Zugrundelegung nur jenes räumlichen Bereiches, auf den der Kollektivvertrag ausgedehnt werden soll, ist die überwiegende Bedeutung des Kollektivvertrages nie gegeben, weil er in diesem Bereich eben noch nicht gilt!

Es ist daher von den gesamtösterreichischen Verhältnissen auszugehen. Dabei dürfen allerdings nicht bloß die Außenseiter in der Steiermark in den Vergleich mit einbezogen werden, sondern es müssen auch jene Arbeitnehmer und jene Betriebe im restlichen Österreich, welche durch die Satzung des gegenständlichen Kollektivvertrages für Restösterreich erfaßt wurden (vgl. Zl. 15/BEA/1992-6), in die Betrachtung mit einbezogen werden, weil sonst durch sukzessive Satzung die Verhältnisse verzerrt würden. Daraus ergibt sich, daß durch die zu Zl. 15/BEA/1992-15 erfolgte Satzung rd. 4.000 Arbeitnehmer und rd. 304 Betriebe im übrigen Österreich - mit Ausnahme der Steiermark - von der Satzung erfaßt wurden. Zählt man dazu die in der Steiermark zu erfassenden rd. 1.300 Arbeitnehmer in 75 Betrieben, so ergibt sich insgesamt, daß von der gegenständlichen Satzung und von der zu Zl. 15/BEA/1992-6 erfolgten Satzung des gegenständlichen Kollektivvertrages für Restösterreich rd. 5.300 Arbeitnehmer in rd. 379 Betrieben erfaßt wurden. Dem steht die unbestrittene Angabe gegenüber, daß der Kollektivvertrag für

720 Mitgliedsbetriebe des Hauptverbandes gilt, in denen rd.

18.573 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die überwiegende Bedeutung des Kollektivvertrages ist daher sowohl im Verhältnis zur Zahl der Betriebe als auch zur Zahl der Arbeitnehmer eindeutig gegeben."

Bei der Feststellung des Überwiegens nur auf Gewerkschaftsmitglieder abzustellen verbiete sich angesichts der eintretenden Außenseiterwirkung. Diese bestimme eben die Wirkungen des Kollektivvertrages. Selbst wenn man aber auf die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder abstellen wollte, seien dies bei einem unwidersprochen gebliebenen Organisationsgrad von rund 75 % etwa zwei Drittel der rund 18.537 bei Hauptverbandsmitgliedern beschäftigten Dienstnehmer, also immer noch die überwiegende Zahl der in Betracht kommenden Dienstnehmer.

Der Verfassungsgerichtshof kann unter den gegebenen Umständen dahingestellt sein lassen, ob es unter allen Umständen bloß auf die Zahl der von einem Kollektivvertrag erfaßten Arbeitsverhältnisse ankommt. Jedenfalls müssen die Verhältnisse in seinem gesamten Geltungsbereich zu jenen Verhältnissen in Beziehung gesetzt werden, die von der Satzung erfaßt werden sollen. Angesichts der Aufgabe der Satzung, nicht nur die fehlende Organisationszugehörigkeit von Arbeitgebern, sondern auch den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages zu überschreiten, ist nur bei diesem Verständnis des Begriffs "überwiegende Bedeutung" gewährleistet, daß der Kollektivvertrag auch im Ergebnis die überwiegende Bedeutung besitzt. Die Behörde ist daher zu Recht von gesamtösterreichischen Verhältnissen ausgegangen und hat auch jene Arbeitgeber-Außenseiter in den Vergleich mit einbezogen, die im restlichen Bundesgebiet durch die Satzungserklärung erfaßt wurden. Demnach steht die überwiegende Bedeutung des gesetzten Kollektivvertrages außer Zweifel. Der Gerichtshof teilt im übrigen die Meinung der Behörde, daß die Arbeitnehmer-Außenseiter für die Bedeutung eines Kollektivvertrages ins Gewicht fallen, da eben der Kollektivvertrag als solcher auf sie wirkt und seine Bedeutung nicht losgelöst von dieser Wirkung gewürdigt werden kann.

bb) Zur Z3 des §18 Abs3 ArbVG führt die angefochtene Satzungserklärung folgendes aus:

"Was die Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse anlangt, so wurde insbesondere von der Landesinnung Steiermark eingewendet, diese liege deshalb nicht vor, weil die wirtschaftliche Entwicklung im Jahre 1991 in der Steiermark schlechter gewesen sei als in den übrigen Bundesländern. Dies wird mit Zahlen belegt, die sich auf die Gesamtwirtschaft der Steiermark beziehen. Nun ist es zweifellos richtig, daß sich die Grundstoffindustrie insbesondere im Eisen- und Stahlbereich in einem Konjunkturtief befindet, wovon die Steiermark im besonderen Maße betroffen ist. Dieser Einwand ist jedoch nicht geeignet, eine Ungleichartigkeit der zu satzenden Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu jenen, die vom Kollektivvertrag erfaßt sind, zu begründen. Zunächst ist davon auszugehen, daß die Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse primär an deren inhaltlicher Gestaltung, also an den gegenseitig zu erbringenden Leistungen, insbesondere an der Arbeitsleistung zu messen ist. Auch die Strukturverhältnisse der Branche (Betriebsgröße, wirtschaftliche und technische Besonderheiten) können berücksichtigt werden (Strasser im Handkommentar zum ArbVG, 135). Nun ist im Verfahren aber weder eine unterschiedliche inhaltliche Gestaltung der Tätigkeit der Arbeitnehmer in der Steiermark im Vergleich zum übrigen Österreich in der graphischen Branche hervorgekommen, noch wurden wesentliche unterschiedliche Strukturen dargetan. Den durchaus glaubhaften Angaben des Vertreters des Hauptverbandes ..., daß die Zahl der einschlägigen Betriebe zwischen einem und neunzehn Arbeitnehmern im österreichischen Durchschnitt 63 %, in der Steiermark 56 % beträgt, wurde nicht widersprochen. Der Umstand, daß die wirtschaftliche Entwicklung 1991 in der Steiermark schlechter war als im übrigen Österreich, ist schon an sich nicht geeignet, um Ungleichartigkeit zu begründen, weil die Wirtschaftsentwicklung in den einzelnen Bundesländern beinahe niemals parallel verläuft und man daher - würde man diesem Argument Gewicht beimessen - praktisch niemals zu einer Satzung gelangen könnte. Davon abgesehen sind diese Zahlen auf die Gesamtwirtschaft bezogen, die jedoch aus den oben dargestellten Gründen durch das Ergebnis der Grundstoffindustrie verzerrt und daher für das graphische Gewerbe nicht repräsentativ sind. Eine besonders schlechte und vom übrigen Österreich abweichende wirtschaftliche Entwicklung des graphischen Gewerbes wurde nicht konkret ausgeführt, es wurde lediglich behauptet, das graphische Gewerbe hänge von der übrigen Wirtschaft ab. Das Vorliegen der Gleichartigkeit im graphischen Gewerbe zwischen der Steiermark und dem Rest Österreichs ist daher nach Ansicht des Senates gegeben."

Dem für sie neuen Vorbringen des vorliegenden Antrages hält die Behörde in ihrer Äußerung entgegen:

"... Wohl haben unter dem Titel 'Presseförderung' in der Vergangenheit einige (rund 7 bis 8) Zeitungsunternehmen Förderungsmittel erhalten, doch sind diese Unternehmen - sofern sie überhaupt im Hauptverband der graphischen Unternehmen Mitglieder sind - nur eine verschwindende Minderheit. Auch daß der Hauptverband nur Großbetriebe umfasse, während die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse überwiegend kleinbetrieblich strukturiert seien, ist unrichtig. Es ist daher die Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse vom Bundeseinigungsamt zu Recht festgestellt worden. Wenn Förderungsmaßnahmen die Gleichartigkeit von Arbeitsverhältnissen überhaupt

beeinflussen könnten, so ist es jedenfalls ausgeschlossen, daß Förderungsmaßnahmen an einzelne, mit dem Druck von Zeitungen beschäftigte Unternehmen Einfluß auf die Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse haben können, umso mehr, als diese Unternehmen im Verband nur eine verschwindende Minderheit bilden."

Der Verfassungsgerichtshof sieht sich durch das nicht substantiierte Vorbringen der antragstellenden Gesellschaft nicht veranlaßt, die wirtschaftlichen Verhältnisse der Mitgliedsbetriebe der kollektivvertragschließenden Berufsvereinigung einerseits und der Nichtmitgliedsbetriebe andererseits zu erkunden. Auch ihr Hinweis auf die nur einigen Unternehmen zukommende Presseförderung allein erweckt im Gerichtshof keine Bedenken gegen die Gesetzmäßigkeit der Satzungserklärung wegen mangelnder Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse.

b) Zu V86/92 (Lohn- und Gehaltstabellen):

In der Begründung der Satzungserklärung heißt es:

"In der Antragsbegründung führte die Gewerkschaft Druck und Papier aus, daß durch den Kollektivvertrag in ca. 720 Betrieben etwa 18.600 Dienstnehmer erfaßt würden. Durch die Satzung würden in den Geltungsbereich weitere 300 Betriebe mit etwa 4.000 Dienstnehmern neu einbezogen werden. Diese Zahlen wurden im Begutachtungsverfahren vom Hauptverband der graphischen Unternehmungen Österreich und von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft bestätigt.

Von den gemäß §20 Abs2 ArbVG anzuhörenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden keine Einwendungen gegen die beantragte Satzungserklärung vorgebracht.

Die Landesinnung Druck Steiermark, die im Verfahren gemäß §20 Abs2 ArbVG nicht anzuhören war, hat auf ihre ablehnende Stellungnahme vom 3. Februar 1992, die sie anlässlich des Satzungsverfahrens des Mantelvertrages abgegeben hat, verwiesen.

Zu dem in §18 Abs3 Z3 ArbVG vorgesehenen Erfordernis der Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse wurde kein Vorbringen erstattet. Das Bundeseinigungsamt geht daher von den in den bisher durchgeführten Verfahren getroffenen Feststellungen aus und nimmt das Vorliegen dieser Voraussetzung als gegeben an.

Das Bundeseinigungsamt hat jedoch bei seiner Entscheidung das System der kollektiven Rechtsgestaltung zu berücksichtigen. Dieses ist so gestaltet, daß dem Kollektivvertrag Vorrang vor den anderen Instrumenten der Satzung, des Mindestlohntarifes und der Festsetzung der Lehrlingsentschädigung zukommt. Liegt ein von einer freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitgeber geschlossener Kollektivvertrag vor, so verliert damit die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitgeber die Kollektivvertragsfähigkeit lediglich hinsichtlich der Mitglieder dieser Berufsvereinigung (§6 ArbVG). Die gesetzliche Interessenvertretung bleibt aber kollektivvertragsfähig für die Arbeitgeber-Außenseiter.

Die antragstellende Gewerkschaft hat in ihrem Antrag ausgeführt, daß mit der Landesinnung Druck Steiermark eigene Kollektivvertragsverhandlungen geführt wurden, die von beiden Seiten als gescheitert erklärt wurden. In der Senatsverhandlung hat der Vertreter der antragstellenden Gewerkschaft diese Aussage dahingehend präzisiert, daß dreimal verhandelt wurde, wobei das Angebot der Landesinnung fast ein Prozent unter dem mit dem Hauptverband der graphischen Unternehmungen Österreichs abgeschlossenen Löhnen und Gehältern lag."

Auch in bezug auf diese Satzungserklärung zeigt das Antragsvorbringen keine Gesetzwidrigkeit auf.

3. Die kurzfristige Rückwirkung der angefochtenen Satzungserklärungen ist nicht gesetzwidrig.

Die Satzungserklärungen wurden am 16. April 1992 und am 21. Mai 1992 kundgemacht und mit 1. März 1992 und 1. April 1992 wirksam, wurden also rückwirkend in Kraft gesetzt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes dürfen Verordnungen nur aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Ermächtigung zurückwirken (vgl. zB VfSlg. 8946/1980 und die dort angeführte Rechtsprechung, ferner VfSlg. 12843/1991 und 12943/1991). Für die Satzung ordnet indessen §19 Abs1 ArbVG die sinngemäße Anwendung des §11 Abs2 an. Nach §11 Abs2 ArbVG beginnt die Normwirkung des Kollektivvertrages mit dem auf die Kundmachung im "Amtsblatt zur Wiener Zeitung" folgenden Tag, wenn er keine Vorschriften über seinen Wirksamkeitsbeginn enthält. Diese Bestimmung wird in der Praxis der Kollektivvertragspartner - offenbar zur Ermöglichung nahtloser Anschlüsse an frühere Regelungen - dahin verstanden und gehandhabt, daß sie zumindest kurzfristige Rückwirkungen gestatte (vgl. etwa Strasser, Kollektives Arbeitsrecht³, 146, und Tomandl, Arbeitsrecht I³, 136). So sind auch die durch die hier

angegriffenen Erklärungen gesetzten Kollektivverträge ihrerseits schon mit einem vor ihrer Kundmachung in der Wiener Zeitung liegenden Zeitpunkt in Kraft gesetzt worden (am 1. Jänner 1992 bei Kundmachung vom 11. Jänner und am 30. März bzw. am 1. April 1992 bei Kundmachung vom 11. April). Diese Auslegung ist im Hinblick auf die Bedeutung des Kollektivvertrages für die Arbeitsverhältnisse und das Bestreben des Gesetzgebers, nur den Rahmen der Regelungsmacht der Kollektivvertragsparteien abzustecken, durchaus plausibel und insoweit verfassungsrechtlich unbedenklich, als sie nicht zur Enttäuschung berechtigten Vertrauens auf eine gegebene Rechtslage führt. Die für Kollektivverträge maßgebliche Rechtslage gilt aber kraft Verweisung des §19 Abs1 ArbVG auch für die Satzung. Auch ihr soll offenbar ein rascher Anschluß an die frühere Rechtslage ermöglicht werden (vgl. §20 Abs3 ArbVG).

Unter dem in den Anträgen ausschließlich ins Treffen geführten Gesichtspunkt der Entgelthöhe steht der hier angeordneten kurzfristigen Rückwirkung auch kein verfassungsrechtliches Hindernis entgegen. Sie hält sich noch im beschriebenen Rahmen und ist daher nicht gesetzwidrig.

Die Anträge sind folglich insgesamt als unbegründet abzuweisen.

Da von einer mündlichen Erörterung keine weitere Klärung der Rechtssache zu erwarten war, hat der Gerichtshof von einer mündlichen Verhandlung abgesehen (§19 Abs4 VerfGG).

Schlagworte

VfGH / Individualantrag, Feststellungsbescheid, Zivilprozeß, Arbeits- u Sozialgerichtsbarkeit, Arbeitsverfassung, Kollektivvertrag, Satzung, Verordnungsbegriff, Legalitätsprinzip, Verweisung dynamische, Determinierungsgebot, Koalitionsrecht, Bundeseinigungsamt, Behördenzusammensetzung, Rechtsstaatsprinzip, Oberste Organe der Vollziehung, Verordnungserlassung, Parteistellung Verordnungserlassung, Rückwirkung, Vertrauensschutz, Anhörungsrecht (bei Verordnungserlassung)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:1994:V85.1992

Dokumentnummer

JFT_10059071_92V00085_00

Quelle: Verfassungsgerichtshof VfGH, <http://www.vfgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at