Exposé der Dissertation

(vorläufiger) Titel

KOLLEKTIVE RECHTSGESTALTUNG IM ARBEITSZEITRECHT

Verfasserin

Elisabeth BARTMANN, LL.M. (WU)

Angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Rechtswissenschaften (Dr. iur)

Betreuerin

Univ.-Prof. Dr. Elisabeth BRAMESHUBER

Studienkennzahl laut Studienblatt A 783 101

Studienrichtung laut Studienblatt Rechtswissenschaften

Dissertationsgebiet: Rechtswissenschaften, Arbeits- und Sozialrecht

Matrikelnummer 01151731

Wien, im November 2022

Inhalt

A. Problemaufriss und Untersuchungsgegenstand 2

B. Relevanz und Forschungslücke 4

C. Vorläufiger Aufbau 5

D. Methode 6

E. Vorläufiger Zeitplan 7

F. Auszug aus dem Literaturverzeichnis 7

A. Problemaufriss und Untersuchungsgegenstand

Das Arbeitszeitrecht ist durch eine Vielzahl von einschlägigen Normen auf unterschiedlichen Ebenen geprägt. Erwähnt sei hier bloß exemplarisch auf Unionsebene Art 31 GRC[1] und die ArbeitszeitRL[2], auf nationaler Ebene das AZG[3] und das ARG[4], Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sowie der jeweilige Arbeitsvertrag selbst. Kollektivverträge in concreto sind in Österreich quer durch alle Branchen omnipräsent. Dies zeigt nicht zuletzt die hohe Anzahl von rund 800[5] in Geltung stehenden Kollektivverträgen. Sie stellen damit das wichtigste Instrument der Kollektivvertragsparteien dar, um beispielsweise Lohnpolitik zu betreiben oder in Anbetracht weiterer arbeitsrechtlicher Fragen einheitliche Mindeststandards der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.[6] Das Arbeitszeitrecht spielt hierbei eine wesentliche Rolle. In über 600 Kollektivverträgen haben die jeweiligen Interessenvertretungen von ihrer Regelungsermächtigung in diesem Bereich Gebrauch gemacht.

Mögliche Inhalte des normativen Teils von Kollektivverträgen werden durch die taxative Liste des § 2 Abs 2 ArbVG[7] determiniert. Für das Arbeitszeitrecht sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Z 2 und die Z 7 leg cit relevant. Erstere umfasst die sogenannten „*Inhaltsnormen*“. Die Kollektivvertragsparteien dürfen gem § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG „*die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer*“ regeln. Der OGH stellt in diesem Zusammenhang in stRsp auf „*typische,*

[1] Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl C 2012/326, 391.
[2] RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ArbeitszeitRL), ABl L 2003/299, 9.
[3] Arbeitszeitgesetz (AZG), StF BGBl 1969/461.
[4] Arbeitsruhegesetz (ARG), StF BGBl 1983/144.
[5] https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/kollektivvertrag (abgefragt am 16.11.2022).
[6] *Reissner* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht[3] (2018) § 2 Rz 5 f.
[7] Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), StF BGBl 1974/22.

wesentliche oder regelmäßig wiederkehrende Inhalte eines Arbeitsverhältnisses“[8] ab. Im Schrifttum[9] wird, nicht zuletzt wegen einer jüngeren OGH Entscheidung[10], diskutiert, ob auch „*neuartige, atypische oder unübliche Regelungen*“ unter § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG subsumiert werden können. Diese mögliche Neubewertung wird in den grundsätzlichen Ausführungen zu Beginn der Arbeit untersucht werden. Schon bisher konnten jedoch arbeitszeitrechtliche Reglungen zumeist als typische, wesentliche oder regelmäßig wiederkehrende Inhalte des Arbeitsverhältnisses qualifiziert und somit als Inhaltsnormen in Kollektivverträgen vereinbart werden.

Darüber hinaus wird gem § 2 Abs 2 Z 7 ArbVG festgelegt, dass auch *„sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird“* von den Kollektivvertragsparteien normiert werden können. Für den Gesetzgeber hat diese Ziffer deklaratorische Bedeutung.[11] Teile der Lehre[12] sehen sie sogar als überflüssig an, weil auch ohne die Z 7 der Gesetzgeber jederzeit neue Regelungsbefugnisse schaffen könne. Nichtsdestotrotz verweist die Bestimmung auf einen Bereich, der speziell für das Arbeitszeitrecht von großer Bedeutung ist. Sowohl das AZG als auch das ARG enthalten Bestimmungen, die eine inhaltliche Abweichung im Kollektivvertrag von an sich zwingenden Normen zulassen (sogenannte „*kollektivvertragsdispositive Normen*“). Außerdem existieren Regelungen, die eine inhaltliche Abweichung nach erfolgter Zulassung durch den Kollektivvertrag erlauben. So wird in § 4 Abs 1 AZG beispielsweise normiert, dass unter gewissen Umständen „*der Kollektivvertrag eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen kann*“. Man spricht in diesem Zusammenhang von sogenannten „*Zulassungsnormen*“. Die konkrete inhaltliche Norm erfolgt, je nach Ausgestaltung der Zulassung im Kollektivvertrag, mittels Betriebsvereinbarung oder auf arbeitsvertraglicher Ebene.

Die Regelungsmacht der Kollektivvertragsparteien wird im Arbeitszeitrecht somit auf unterschiedlichen Ebenen eröffnet. Fraglich ist nun, welche Grenzen dieser gesetzt sind und wie mit einer etwaigen Überschreitung umzugehen ist. Neben den Grundrechten, zwingendem Gesetzesrecht oder den guten Sitten[13], ist hierbei der Fokus insbesondere auf die

[8] Erstmals OGH 20. 10. 1981, 4 Ob 108/81; exempl sa OGH 28. 8. 1991, 9 ObA 115/91; OGH 23. 2. 1994, 9 ObA 20/94; OGH 29. 3. 2001, 8 ObA 224/00z; OGH 7. 11. 2002, 8 ObA 176/02v; OGH 16. 3. 2006, 2 Ob 109/04z; OGH 19. 12. 2013, 9 ObA 151/13s.

[9] S bspw *Felten*, Kollektivvertrag darf Kündigungsmöglichkeit nicht vom Abschluss eines Sozialplans abhängig machen, DRdA 2018, 152 (157); *Felten/Mosler*, 100 Jahre Kollektivvertragsrecht, DRdA 2020, 91 (101); *Grillberger*, Unzulässige Erweiterung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrates, wbl 2017, 650 (653).

[10] OGH 24. 5. 2017, 9 ObA 153/16i.

[11] ErläutRV 840 BlgNR 13. GP 56 f.

[12] S bspw *Strasser* in *Strasser/Jabornegg/Resch*, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (2002) § 2 Rz 50.

[13] Vgl hierzu bspw *Mosler/Felten* in *Gahleitner/Mosler*, Arbeitsverfassungsrecht 2^6 (2020) § 2 Rz 23.

arbeitsverfassungsrechtlichen Besonderheiten zu legen. Dem ersten Teil des ArbVG und damit auch § 2 ArbVG kommt absolut zwingende Wirkung zu.[14] Die Kollektivvertragsparteien können daher ihre Befugnisse und deren Umfang nicht eigenmächtig erweitern.[15] Damit geht auch die Frage einher, wie weit eine Weitergabe der Regelungsermächtigung, über beispielsweise eine Zulassungsnorm, an die Betriebsvereinbarungsparteien gehen darf. Im umgekehrten Fall wird auch zu untersuchen sein, inwieweit die Kollektivvertragsparteien durch ihre Normierungen, die Regelungsmacht der Betriebsvereinbarungsparteien einschränken dürfen. Nicht außer Acht gelassen werden soll außerdem das grundlegende Verhältnis zwischen Inhaltsnormen iSd § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG und kollektivvertragsdispositiven Normen oder Zulassungsnormen im Zusammenhang mit dem AZG und dem ARG. Inwiefern dürfen beispielsweise die Kollektivvertragsparteien selbst eine Inhaltsnorm treffen, wenn sie nach dem AZG „bloß" zur Zulassung einer solchen ermächtigt wurden? Aufgearbeitet werden sollen schließlich Konsequenzen und Lösungsmöglichkeiten, die mit einer potenziellen Überschreitung der Regelungsmacht einhergehen.

Anschließend an die theoretischen Grundlagen folgt eine empirische Untersuchung von repräsentativen Kollektivverträgen im Zusammenhang mit den dargelegten Regelungsmöglichkeiten. Herausgearbeitet werden soll dabei einerseits die Umsetzung und andererseits Problemfelder in der Praxis. Dies wird mit der zuvor ausgeführten Theorie verknüpft und aufgearbeitet.

Grob zusammengefasst untersucht die Dissertation daher folgende Forschungsfrage:

Welche arbeitszeitrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten existieren im Zusammenhang mit Kollektivverträgen und welche rechtlichen Grenzen sowie welche damit verbundenen Konsequenzen sind diesbezüglich zu beachten?

B. Relevanz und Forschungslücke

Das Arbeitszeitrecht auf der einen Seite und das Kollektivvertragsrecht auf der anderen Seite zeichnen sich beide, wie bereits dargestellt, durch ihre praktische Bedeutung aus. Dies wird auch durch die in dem Themenfeld bereits verfassten wissenschaftlichen Werke deutlich. Diese

[14] *Jabornegg*, Absolut zwingendes Arbeitsverfassungsrecht, in FS Strasser (1983) 367 (373 f); *Jabornegg*, Grenzen kollektivvertraglicher Rechtssetzung und richterliche Kontrolle, JBl 1990, 205 (206).
[15] *Mosler/Felten* in *Gahleitner/Mosler*, Arbeitsverfassungsrecht 2[6] § 2 Rz 29.

behandeln meist Teilbereiche oder angrenzende Bereiche des angestrebten Forschungsvorhabens. So hat sich beispielsweise *Rieger*[16] mit der Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Arbeitszeitverteilung auseinandergesetzt und dabei auch grundlegende Ausführungen zu Inhalts- und Zulassungsnormen getroffen. *Kapl*[17] und *Missbichler*[18] befassen sich in ihren Arbeiten ebenfalls mit einzelnen arbeitszeitrechtlichen Ermächtigungsnormen und deren Umsetzung in der Praxis. Ein weiteres Beispiel stellt die Arbeit von *Raidl*[19] dar, der sich mit der Zulassungsnorm befasst hat und sich insbesondere darauf fokussiert hat eine Kategorisierung der Zulassungsnormen vorzunehmen. Nicht außer Acht gelassen werden dürfen in diesem Zusammenhang die Untersuchungen von *Mayer*[20]. Diese behandeln, mit den Ausführungen zum Wegfall der kollektivvertraglichen Betriebsvereinbarungsermächtigung, Fragestellungen, die insbesondere mit der Weitergabe der Regelungsermächtigung durch den Kollektivvertrag Bedeutung erlangen können.

Es fehlt jedoch bisher an einer umfassenden Aufarbeitung des Themenbereiches, inwiefern die Kollektivvertragsparteien ermächtigt sind, Arbeitszeitbestimmungen in Kollektivverträgen zu normieren. Insbesondere die praktische Umsetzung dieser Möglichkeit durch eine umfassende empirische Untersuchung ist bisher noch nicht erforscht. Damit einhergehend sind auch die daraus ableitenden Problemfelder und Theorien sowie ein mögliches System der arbeitszeitrechtlichen kollektiven Rechtsgestaltung noch nicht umfassend bearbeitet worden. Besonders hervorgehoben soll an dieser Stelle auch die Aufarbeitung von möglichen Konsequenzen der Überschreitung von Regelungsermächtigungen werden. Die oben bereits beschriebenen noch offenen Fragestellungen zeigen, dass eine grundlegende Aufarbeitung erforderlich ist. Das Dissertationsvorhaben soll dabei auf der einen Seite einen essenziellen Beitrag zum wissenschaftlichen Diskurs in diesem Bereich leisten und auf der anderen Seite einen umfassenden Überblick über Regelungsmacht, Grenzen, Umsetzung und Lösungsvorschläge für die Praxis bieten.

C. Vorläufiger Aufbau

1. Kapitel: Einführung in das Thema

1.1. Problemaufriss

1.2. Stand des wissenschaftlichen Diskurses

[16] *Rieger*, Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Arbeitszeitverteilung (2016).
[17] *Kapl*, Der österreichische Arbeitszeitschutz zwischen europarechtlichen Vorgaben und kollektivvertraglicher Umsetzung (2009).
[18] *Missbichler*, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (2018).
[19] *Raidl*, Zulassungsnormen im Arbeitszeitgesetz (2019).
[20] *Mayer*, Der Wegfall der kollektivvertraglichen Betriebsvereinbarungsermächtigung (2021).

1.3. Gang der Untersuchung

2. Grundlagen und Bestandaufnahme

2.1. Kollektivverträge und deren Bedeutung

2.2. Rechtsgrundlagen für die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitszeitrecht

2.2.1. Inhaltsnormen

2.2.2. Kollektivvertragsdispositive Normen und Zulassungsnormen

2.2.3. Verhältnis zwischen den Tatbeständen des ArbVG und dem AZG und dem ARG

2.3. Weitergabe und Regelung durch Betriebsvereinbarung

3. Kategorisierung der Problemfelder

3.1. Überschreitung der Regelungsmacht

3.2. Inhaltsnorm bei Ermächtigung zur Zulassungsnorm

3.3. Erweiterung der betriebsverfassungsrechtlichen Ermächtigung

3.4. Einschränkung der betriebsverfassungsrechtlichen Ermächtigung

4. Konsequenzen bei Überschreitung der Regelungsmacht

4.1. Nichtigkeit

4.2. Geltungserhaltende Reduktion

4.3. Weitere Lösungsmöglichkeiten

5. Ausgewählte Fallbeispiele

6. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

D. Methode

Die Aufarbeitung des Themas erfolgt in einem ersten Schritt anhand der allgemein anerkannten Grundsätzen der juristischen Methodenlehre.[21] Der Fokus liegt dabei auf der Erarbeitung des Wortlautes und Systematik der jeweiligen Rechtsgrundlagen sowie deren historische und teleologische Interpretation. Relevant hierfür ist außerdem die Auseinandersetzung mit der jeweils einschlägigen Literatur sowie Judikatur.

In einem zweiten Schritt wird eine empirische Untersuchung eines Teiles der österreichischen Kollektivverträge mit Hilfe der in diesem Zusammenhang existierenden Datenbanken vorgenommen, um hierbei in einem letzten Schritt selbst eine Systematik der verschiedenen dort auffindbaren Problemfelder zu entwickeln und zu untersuchen.

[21] S bspw *F. Bydlinski*, Grundzüge der juristischen Methodenlehre[3] (2018).

E. Vorläufiger Zeitplan

Das Doktorratsstudium wurde im Herbst 2020 aufgenommen. Die VO zur rechtswissenschaftlichen Methodenlehre sowie die notwendigen Seminare aus dem Curriculum wurden bereits positiv absolviert. Im Sommersemester 2022 wurde auch das Seminar zur Präsentation des Dissertationsvorhabens erfolgreich abgeschlossen. Die Fertigstellung der Dissertation ist mit Ende 2023 geplant. Die Dissertation wird im Rahmen einer Stelle als Universitätsassistentin (prae doc) ausgearbeitet, welche auf vier Jahre befristet ist (1.1.2020 – 31.12.2023).

F. Auszug aus dem Literaturverzeichnis

1. Kommentare, Monographien, Sammelbände

Auer-Mayer/Felten/Pfeil, Arbeitszeitgesetz[4] (2019)

Firlei, Mitbestimmung durch Inhaltsnormen? Ein Beitrag zur Auslegung des § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG, in FS Floretta (1983)

Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 2[6] (2020)

Gasteiger/Heilegger/Klein, Arbeitszeitgesetz[7] (2021)

Jabornegg, Absolut zwingendes Arbeitsverfassungsrecht, in FS Strasser (1983)

Kapl, Der österreichische Arbeitszeitschutz zwischen europarechtlichen Vorgaben und kollektivvertraglicher Umsetzung (2009)

Löschnigg, Arbeitsrecht[13] (2017)

Lutz/Heilegger/Dunst, Arbeitsruhegesetz[6] (2022)

Marhold/Brameshuber/Friedrich, Arbeitsrecht[4] (2021)

Mayer, Der Wegfall der kollektivvertraglichen Betriebsvereinbarungsermächtigung (2021)

Missbichler, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (2018)

Neumayr/Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht[3] (2018)

Raidl, Zulassungsnormen im Arbeitszeitgesetz (2019)

Rieger, Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Arbeitszeitverteilung (2016)

Schrank, Arbeitszeit Kommentar[6] (2021)

Jabornegg/Resch/Födermayr, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (2021)

Tomandl/Risak, Arbeitsverfassungsgesetz (2019)

2. Aufsätze

Aschauer, Unzulässige Erweiterung der zwingenden Mitbestimmung durch Kollektivvertrag, ASoK 2010, 353

Felten, Kollektivvertrag darf Kündigungsmöglichkeit nicht vom Abschluss eines Sozialplans abhängig machen, DRdA 2018, 152

Felten/Mosler, 100 Jahre Kollektivvertragsrecht, DRdA 2020, 91

Floretta, Die Beteiligung der Kollektivvertragsparteien am Arbeitszeitschutz - Die Rechtsnatur der Zulassungsnormen im Kollektivvertrag, DRdA 1973, 1

Gahleitner, Möglichkeiten der Arbeitszeitregelung, DRdA 2006, 335

Glowacka, Flexibilisierung der Arbeitszeit ab September, ASoK 2018, 282

Grillberger, Unzulässige Erweiterung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrates, wbl 2017, 650

Jabornegg, Grenzen kollektivvertraglicher Rechtssetzung und richterliche Kontrolle, JBl 1990, 206

Kozak, Zulassungsnorm: Eine Chance als Dienstgeberfalle, ASoK 2009, 219

Mazal, Vereinbarungen über die Arbeitszeit, ZAS 2011/23

Mosler, Entwicklungstendenzen im Kollektivvertragsrecht, DRdA 2012, 283

Rebhahn/Kietaibl, Nachwirkung kollektivvertraglicher Zulassungsnormen, ecolex 2005,54

Resch, Die Zulassungsnormen nach dem Arbeitszeitgesetz, ÖJZ 1991, 483

Risak, Kollektivvertrag und Arbeitszeitregelungen, ZAS 2019/36

Risak, Hintergründe der Arbeitszeitregulierung, ZAS 2015, 127

Schrank, Erweiterte Gleitzeit: Kann sie der Kollektivvertrag wirksam ausschließen? RdW 2018, 715

Stegmüller, Arbeitszeit und Kollektivvertrag, ZAS 2020/24

Steiner-Motsch, Zur Nachwirkung von kollektivvertraglichen Zulassungsnormen, ASoK 2014, 242