

pausen, die Zeit der Abrechnung und Auszahlung des Arbeitsentgeltes werden in jeder AO zu regeln sein.

Zu lit. d): Der Umfang der Sonn- und Feiertagsarbeit wird nur dann aufzunehmen sein, wenn Sonn- und Feiertagsarbeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen und der Art des Betriebes überhaupt in Betracht kommt.

Zu lit. f): Hier handelt es sich so wie bei lit. a) um sogenannte Dienstvorschriften, Vorschriften über Ordnung im Betrieb, Bestimmungen über die Arbeits- und Gehorsamspflicht. Es sind ihrem Wesen nach Bestimmungen, die sich zur Eingehung in den Einzelvertrag nicht eignen. Als obligatorisch können sie nur soweit angesehen werden, als sie, wenn überhaupt, in der AO geregelt werden müssen (bedingt obligatorisch).

Zu lit. h) und i): Lohnabzüge und disziplinarische Maßnahmen müssen, wenn sie überhaupt vorgesehen werden, ebenfalls in die AO aufgenommen werden (bedingt obligatorisch).

Übrig bleiben lit. g) und j). Es sind dies jene Bestimmungen, für die im Gesetz bereits Vorsorge getroffen wurde und die oft darüber hinaus im Kollektivvertrag geregelt sind. Soweit es dabei sein Bewenden hat, erübrigt sich eine Bestimmung in der AO, weil es nichts mehr zu regeln gibt; eine Wiederholung gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen in der AO ist möglich, aber nicht zwingend vorgeschrieben. Nur wenn Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers im Gesetz selbst oder im Kollektivvertrag gestattet sind, z. B. Kündigungsausschluß oder Entgelt im Krankheitsfall (§ 1154 b ABGB), hat die AO diese Materie für den ganzen Betrieb verbindlich zu regeln, weil sonst jeder Einzelvertrag eine Regelung vornehmen könnte, was durch die AO verhindert werden soll. Abweichungen vom Gesetz und Kollektivvertrag zu Gunsten des Arbeitnehmers sind dagegen immer zulässig. Ihre Aufnahme in die AO ist möglich, aber nicht zwingend vorgeschrieben, weil der Abschluß von solchen günstigeren Vereinbarungen mit einzelnen Arbeitnehmern immer offen bleiben muß.

Die AO hat daher jedenfalls, wenn kein Kollektivvertrag besteht, zu enthalten:

1. Arbeitstage, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Arbeitspausen (lit. c).
2. Abrechnung und Auszahlung des Entgeltes (lit. e).
3. Nur bei Arbeitern: Entgelt im Krankheitsfall und Kündigungsfristen.

Sind diese drei Punkte im Kollektivvertrag erschöpfend geregelt, bleibt für die AO kein obligatorischer Inhalt mehr übrig. Die zwingend vorgeschriebene AO schmilzt zu einem Formalakt zusammen, der füglich unterbleiben kann, um so mehr als, wie noch auszuführen sein wird, eine Sanktion nicht besteht.

Nach Beantwortung der Frage des Minimalinhaltes ergibt sich die Frage nach dem Maximalinhalt (fakultative Bestimmungen). Was kann Gegenstand der Regelung sein?

Aus § 22 ergibt sich die Möglichkeit eines über die dort aufgezählten Fälle hinausgehenden Inhaltes (arg. „insbesondere“). Aus § 21 ergibt sich allgemein der Umfang („Regelung der Arbeitsbedingungen im Betrieb“). Was gehört dazu? Vor allem: ist eine weitherzige Auslegung am Platz oder ist eher eng auszulegen? Es bestehen für eine enge Auslegung keine Gründe. Das kollektive Arbeitsrecht begünstigt den Abschluß von Gesamtvereinbarungen jeder Art zur Verhinderung von Streitigkeiten, zur Erleichterung des Vertragsabschlusses, zur Vereinheitlichung des Arbeitsvertrages als Massenvertrag, zur Verhinderung von Willkürlichkeiten im Betrieb durch Ausnützung der schwächeren wirtschaftlichen Situation des Arbeitnehmers. Das BRG zeigt die Tendenz einer immer weiter gezogenen Mitwirkung der Betriebsvertretung als Vertretung der Arbeitnehmerschaft an sämtlichen Belangen des Betriebes²⁾.

²⁾ Schon zur AO der GewO sagte der Verwaltungsgerichtshof (VerwGH 1905, Z. 5715 B, 3571 A): „Die AO muß sich nicht auf die gesetzlichen Punkte beschränken, auch Bestimmungen über andere wesentliche Momente des Arbeitsvertrages, auch Lohnbestimmungen können aufgenommen werden.“

Alle diese Erwägungen begünstigen einen möglichst weiten Umfang der AO. Begrifflich ergibt sich daher keine weitere Einschränkung, insbesondere gehören die „gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten“ (§ 2 (1) KVG) dazu, wobei der Begriff der AO nach § 21 sogar der weitere ist, weil diese auch Bestimmungen umfassen kann, die als Dienstvorschriften nicht Gegenstand des Einzelvertrages sein können. Solcher Art stellt die AO auch die notwendige begriffliche Ergänzung des Kollektivvertrages dar. Diese wurde besonders dadurch notwendig, daß nach dem heutigen Kollektivvertragsrecht Werkverträge nicht mehr kollektivvertragsfähig sind, die Branchenverträge aber auf die Besonderheiten der einzelnen Betriebe zu wenig Rücksicht nehmen können. Hier ist zur Ergänzung und Anpassung des Kollektivvertrages eine zusätzliche Betriebsvereinbarung oft dringend notwendig, die, wenn der Weg des § 2 (2) KVG nicht offen gehalten wurde, was selten der Fall ist, nur in der AO oder einer selbständigen Betriebsvereinbarung getroffen werden kann.

Die Rechtsnatur der Arbeitsordnung

Die AO stellt sich als Betriebsvereinbarung dar, und zwar als solche, die bezüglich ihres Abschlusses und der Rechtswirkungen besonderen Vorschriften unterliegt. Wir haben daher nach der heutigen Gesetzeslage drei Arten von Betriebsvereinbarungen zu unterscheiden:

- a) Die Betriebsvereinbarungen nach § 2 (2) KVG, die als Kollektivverträge gelten;
- b) die Arbeitsordnungen;
- c) die sonstigen Betriebsvereinbarungen: Das sind alle Vereinbarungen, die zwischen Betriebsinhaber und Betriebsvertretung getroffen werden.

Wegen ihres Zusammenhanges und ihrer Abgrenzung von der AO müssen wir sie kurz mitbehandeln.

Die Möglichkeit solcher Betriebsvereinbarungen ergibt sich schon aus dem BRG. Nach § 14 (1) können Akkord-, Stück- und Gedingelöhne sowie Durchschnittsverdienste nur mit Zustimmung des Betriebsrates festgesetzt werden (Z. 2). Diese Zustimmung kann ebenso bei der Zustimmung zur Erlassung der AO nur dahin aufgefaßt werden, daß eine darauf zielende Vereinbarung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat zustande kommt, wodurch auch die Legitimierung des Betriebsrates zum Abschluß einer solchen Vereinbarung gegeben erscheint³⁾. Hämmerle (Arbeitsvertrag, S. 167) nennt sie „fakultative“ Betriebsvereinbarung und schiebt sie zwischen AO und Einzelvertrag ein. Er meint, daß sie „immerhin stärker seien als das aus den Einzeldienstverträgen hervorgehende Recht“. Solche Betriebsvereinbarungen könnten durch Sondervereinbarungen nicht ohne weiters abgeändert werden (dagegen arbeitsrechtliche Slg. Nr. 4649). Hämmerle begründet seine Meinung nicht. Es kann ihr auch in dieser Form nicht gefolgt werden. Wenn der Gesetzgeber dem Betriebsrat die Legitimation zum Eingehen von Betriebsvereinbarungen gibt, so kommt dieser Vereinbarung auch ohne ausdrücklichen Gesetzesbefehl verbindliche Kraft für den Einzelvertrag zu (unmittelbare Wirkung). Dagegen kann ohne einen gesetzlichen Befehl einer solchen Betriebsvereinbarung die Unabdingbarkeit nicht zuerkannt werden⁴⁾.

Bemerkenswert ist, daß in § 14 BRG das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates nur bezüglich der Akkord-, Stück- und Gedingelöhne festgesetzt ist. Es ergibt sich sofort

³⁾ In der deutschen Lehre hatte sich vor 1933 zum Wortlaut des § 78 Z. (2) DBRG, der die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Regelung der Löhne und sonstigen Verhältnisse bestimmt, ebenfalls die Streitfrage ergeben, ob es sich dabei um die Legitimierung zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung handelt. Die Frage wurde in der herrschenden Lehre bejaht und festgestellt, daß eine solche Betriebsvereinbarung auf die Arbeitsverträge unmittelbar einwirkt, obwohl eine solche Wirkung im Gesetz nicht ausdrücklich normiert ist (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechtes, 1932, S. 365).

⁴⁾ Eine solche Unabdingbarkeit kann aber für Vereinbarungen nach § 14 (1) Z. 2 BRG angenommen werden (arg. „nur“).