

# Vorwort

Die Frage, unter welchen Umständen eine beabsichtigte Sondervereinbarung als für den Dienstnehmer günstig bezeichnet werden kann, ist eine wahre Doktorfrage, der auszuweichen die österreichischen Kommentatoren allen Grund haben.<sup>1</sup>

Wenngleich eben angeführtes Zitat von *Henrich* über 60 Jahre alt ist, kann es auch heute noch Gültigkeit beanspruchen. Die rechtlichen Fragestellungen, die mit der Anwendung des Günstigkeitsprinzips verbunden sind, haben durch den Lauf der Zeit keineswegs an Komplexität verloren.<sup>2</sup> Die ausweichende Haltung der „österreichischen Kommentatoren“ ist insofern erhalten geblieben, als sich bis dato noch keine Monografie zu dieser Thematik finden lässt. Dies verwundert umso mehr, als in der – für Vergleiche häufig herangezogenen – deutschen Lehre zahlreiche einschlägige Werke existieren.<sup>3</sup> Es war somit naheliegend, diese Lücke in der österreichischen Arbeitsrechtsliteratur zu schließen und dem Günstigkeitsprinzip ein eigenes Werk zu widmen. Allerdings ist eine abschließende Aufarbeitung dieses Themas bei realistischer Betrachtung nicht möglich. Daher war zu überlegen, wie das Günstigkeitsprinzip bzw der Günstigkeitsvergleich möglichst transparent und weitreichend hinsichtlich seiner Anwendungsgebiete im österreichischen Arbeitsrecht dargestellt werden könnte. Einigkeit wird darüber bestehen, dass sich die ersten Kapitel einer solchen Arbeit mit dem Begriff und den Funktionen sowie der historischen Entwicklung des Günstigkeitsprinzips, den Rechtsgrundlagen, den verschiedenen Rechtswirkungen der einzelnen Rechtsquellen und mit der Art des Günstigkeitsvergleichs beschäftigen müssen. Geteilt werden die Meinungen hingegen darüber sein, welche Arbeitsbedingungen im Zuge einer solchen Arbeit in einen Günstigkeitsvergleich treten sollen. In diesem Zusammenhang könnte man der Ansicht sein, dass vor allem ein Blick auf

---

1 *Henrich*, Kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse in der zweiten Republik, JBl 1955, 294.

2 Aktuell und passend findet sich bei *Schubert/Zachert* [in *Kempfen/Zachert* (Hrsg), Tarifvertragsgesetz<sup>5</sup> (2014), § 4 Rz 331] zum Gruppenvergleich folgende Aussage: „Die Frage, wann zwischen den Bestimmungen im Arbeitsvertrag (...) und denen des Tarifvertrags ein offensichtlicher (innerer) Sachzusammenhang gegeben ist, kann schwierig zu beantworten sein, denn die Konturen der in Verbindung stehenden Regelungskomplexe sind im Einzelfall nicht leicht zu bestimmen“.

3 *Wlotzke*, Das Günstigkeitsprinzip (1957); *Stommel*, Günstigkeitsprinzip und Höchstbegrenzungen im Tarifrecht (1966); *Courth*, Günstigkeitsprinzip und Günstigkeitsvergleich im Spannungsfeld zwischen Individual- und Kollektivrecht (1969); *Belling*, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht (1984); *Schulze*, Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsrecht (1985); *Tech*, Günstigkeitsprinzip und Günstigkeitsbeurteilung im Arbeitsrecht (1987); *Schmidt*, Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht (1994).

die bestehende höchstgerichtliche Judikatur hilfreich ist. Dies trifft für gewisse Themengebiete des Arbeitsrechts zu. So existiert eine umfangreiche Rechtsprechung zu Günstigkeitsfragen im Entgeltbereich und der einseitigen Arbeitsvertragsbeendigung. Diese findet sich kommentiert in Kapitel 7. der vorliegenden Arbeit. Andere Bereiche des Arbeitsrechts, in denen das Günstigkeitsprinzip eine Rolle spielt, lagen den Höchstgerichten aber kaum oder gar nicht zur Entscheidung vor. Es war daher zu überlegen, welche Themenbereiche zusätzlich Berücksichtigung finden sollten. In diesem Zusammenhang fiel der Blick auf die Betriebsvereinbarung. Deren Inhalte geben einen umfassenden Überblick über relevante Themengebiete im betrieblichen Alltag,<sup>4</sup> welche die Frage eines Günstigkeitsvergleiches aufwerfen können. Kapitel 6. behandelt daher nicht nur die möglichen Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung, sondern lässt diese auch in einen Günstigkeitsvergleich mit über- und untergeordneten Rechtsquellenebenen treten. Dieser „pragmatische Zugang“ sollte dazu dienen, möglichst alle Günstigkeitsfragen, die sich im betrieblichen Alltag stellen können, aufzuwerfen, und einer rechtlichen Lösung zuzuführen.

Die vorliegende Arbeit wurde im Juli 2018 von der Karl-Franzens-Universität Graz als Habilitationsschrift angenommen und für die Drucklegung überarbeitet; neue Judikatur und Literatur konnten bis Ende August 2018 berücksichtigt werden.

Dank gebührt in diesem Zusammenhang vielen, allen voran meinem akademischen Lehrer, Herrn *Univ.-Prof. DDr. Günther Löschnigg*. Die Art, wie er mir zu Studienzeiten das Arbeits- und Sozialrecht vermittelte, führten zum Wunsch, meinen wissenschaftlichen und beruflichen Weg in diese Richtung zu beschreiten. Auf dem wissenschaftlichen Weg war er mir auch weiterhin eine große Stütze: Als Betreuer meiner Diplom- und Doktorarbeit und schlussendlich als umsichtiger Kommissionsvorsitzender meines Habilitationsverfahrens.

Meinen beruflichen Werdegang legte der Zufall in andere Hände; nämlich in jene der Wirtschaftskammer Steiermark. Dort brachte mir dankenswerter Weise Frau *Dr. Ingrid Kuster* die Praxis des Arbeits- und Sozialrechts unter großem Zeit- und Energieaufwand näher. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse spiegeln sich auch im Inhalt der vorliegenden Arbeit oftmals wider. Des Weiteren möchte ich Präsident *Ing. Josef Herk*, Direktor *Dr. Karl-Heinz Dernoscheg*, *MBA* und *Mag. Dr. Ewald Verhounig* für die Förderung meines Habilitationsprojekts danken.

---

4 Eine Ausnahme stellt nur der Entgeltbereich dar, in welchem die Betriebsvereinbarung nur über restriktive Regelungsbefugnisse verfügt. Dieser findet sich aber ohnehin schon in der Rechtsprechungsübersicht in Kapitel 7.

Besonderer Dank gilt auch den Professoren *Dres. Olaf Deinert, Rudolf Mosler* und *Reinhard Resch* für die rasche Erstellung der mit wertvollen Hinweisen versehenen Gutachten.

Ferner danke ich dem Linde Verlag für die rasche und unkomplizierte Veröffentlichung und im Besonderen Frau *Mag. Victoria Michler* dafür, dass sie mich vorbildlich durch den Publikationsprozess geleitet hat.

Große soziale Unterstützung habe ich während dieser doch sehr fordernden Zeit durch Familie, Lebensgefährtin, Freunde und Arbeitskollegen erfahren; ihnen allen möchte ich an dieser Stelle ebenfalls ein großes Dankeschön aussprechen.

Graz, im Herbst 2018

*Priv.-Doz. Mag. Dr. Florian Mosing*