

II-3145 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen  
des Nationalrates XVIII. Gesetzgebungsperiode

REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Zl. 50.200/12-3/1991

1010 Wien, den 27. August 1991  
Stubenring 1  
Telefon (0222) 711 00  
Telex 111145 oder 111780  
Telefax 7137995 oder 7139311  
DVR: 0017001  
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004  
Auskunft  
--  
Klappe -- Durchwahl

1370/AB

1991 -08- 28

zu 1481/J

B e a n t w o r t u n g

der Anfrage der Abgeordneten Dolinschek, Rosenstingl betreffend  
Bezahlung unter dem Kollektivvertrag, Nr. 1481/J.

Frage 1:

Welche Möglichkeiten sehen Sie, den Abschluß kollektivvertrags-  
widriger Betriebsvereinbarungen zu verhindern, die insbesondere  
für neu aufgenommene Arbeitnehmer den Anschein der Rechtmäßig-  
keit haben?

Antwort:

**Betriebsvereinbarungen** sind schriftliche Vereinbarungen, die vom  
Betriebsinhaber einerseits und vom Betriebsrat andererseits in  
Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch  
Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbe-  
halten ist (vgl. § 29 Arbeitsverfassungsgesetz).

- 2 -

Für das **Verhältnis einer Betriebsvereinbarung zum Kollektivvertrag** ist § 3 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz maßgeblich. Danach können Bestimmungen in Kollektivverträgen durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind - sofern sie der Kollektivvertrag nicht überhaupt ausschließt - nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. Regelt eine Betriebsvereinbarung also denselben Gegenstand wie ein Kollektivvertrag, so ist die Betriebsvereinbarungsregelung nur insoweit gültig, als sie günstiger ist als die kollektivvertragliche Regelung. Ist dies nicht der Fall, so ist die Bestimmung der Betriebsvereinbarung **nichtig**.

Die bisherigen Ausführungen gelten für Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes. In der Praxis sind oft **Vereinbarungen** zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber anzutreffen, die als "Betriebsvereinbarung" bezeichnet werden, obwohl sie keine Betriebsvereinbarungen im gesetzlichen Sinn sind, da sie Regelungsgegenstände betreffen, die nicht in die Regelungskompetenz der Betriebsvereinbarung fallen. Derartige Vereinbarungen sind zwar als Betriebsvereinbarungen nichtig, sie können aber trotzdem **Rechtswirkungen** für das einzelne Arbeitsverhältnis entfalten, und zwar insoweit, als sie im Weg einer schlüssigen Vertragsergänzung Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages werden können.

Auch im **Verhältnis zum einzelnen Arbeitsvertrag** entfaltet aber der Kollektivvertrag einseitig zu Gunsten des Arbeitnehmers zwingende Wirkung. Dies bedeutet, daß eine Vereinbarung in einem Einzelvertrag - und als solche wäre eine unzulässige "Betriebsvereinbarung", die im Wege einer schlüssigen Vertragsergänzung Inhalt des Einzelvertrages geworden ist, zu beurteilen - gegenüber dem Kollektivvertrag nur wirksam ist, wenn sie günstiger ist als der Kollektivvertrag. Ist dies nicht der Fall, so ist die kollektivvertragswidrige Bestimmung im Einzelvertrag **nichtig**.

- 3 -

Die **Nichtigkeit** von kollektivvertragswidrigen Bestimmungen in Einzelarbeitsverträgen oder in Betriebsvereinbarungen ist meiner Ansicht nach eine taugliche Sanktion. Unter Berufung auf die Nichtigkeit solcher Bestimmungen können die Arbeitnehmer kollektivvertragliche Ansprüche beim Arbeitgeber einfordern und gegebenenfalls beim **Arbeits- und Sozialgericht** einklagen.

Ein gewisser **Kontrolleffekt** ist auch mit den Formvorschriften des § 30 Arbeitsverfassungsgesetz verbunden, die allerdings nur für Betriebsvereinbarungen im Gesetzessinne gelten. Demnach sind Betriebsvereinbarungen vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen. Betriebsvereinbarungen sind weiters vom Betriebsinhaber den für den Betrieb zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu übermitteln. Die Kundmachung im Betrieb ist nach herrschender Auffassung Voraussetzung für den Eintritt der Normwirkung der Betriebsvereinbarung. Auf eine Betriebsvereinbarung, die zwar inhaltlich durchaus zulässig ist, kann sich daher niemand berufen, solange sie nicht kundgemacht ist.

Es ist Aufgabe des Betriebsrates, die Arbeitnehmer über Betriebsvereinbarungen zu informieren und auch die Einhaltung der Bestimmungen der Betriebsvereinbarung zu überwachen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß ein Betriebsrat, der nicht mehr das Vertrauen der Belegschaft genießt, von dieser - durch Beschluß der Betriebsversammlung - enthoben werden kann.

Frage 2:

Halten Sie die geltenden Bestimmungen für ausreichend, um bei Betrieben, die ihre Mitarbeiter mehrheitlich befristet über wenige Monate beschäftigen, für eine ausreichende Vertretung dieser Arbeitnehmer zu sorgen?

Antwort:

Ich gehe grundsätzlich davon aus, daß die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes ausreichend dafür Sorge tragen, daß auch in Betrieben, die nicht das ganze Jahr über die annähernd gleiche Belegschaftsstärke aufweisen (wie z.B. Saisonbetriebe), die Vertretung der Arbeitnehmer gewährleistet ist. In diesem Zusammenhang ist auf § 53 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz hinzuweisen, der für neu errichtete Betriebe und Saisonbetriebe vorsieht, daß bei Betriebsratswahlen auch Arbeitnehmer wählbar sind, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

Bei einer Betriebsratswahl sind daher alle im Betrieb - ob befristet oder unbefristet - beschäftigten Arbeitnehmer aktiv und passiv wahlberechtigt. Sinkt später die Zahl der Beschäftigten wieder, z.B. weil über die Wintermonate nur wenige Arbeitnehmer durchbeschäftigt werden, so hat dies grundsätzlich keinen Einfluß auf den Bestand des Betriebsrates, solange nicht der Betrieb überhaupt eingestellt wird.

Zu prüfen wäre im gegebenen Zusammenhang allenfalls, ob echte befristete Arbeitsverhältnisse oder in Wahrheit sogenannte "Kettenarbeitsverträge" vorliegen. Eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen ist nur zulässig, wenn besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe dies rechtfertigen. Liegt keine derartige Rechtfertigung vor, so ist der "Kettenarbeitsvertrag" als unbefristetes Arbeitsverhältnis zu behandeln.

- 5 -

Frage 3:

Welche Maßnahmen werden Sie ergreifen, um einerseits ähnliche Fälle, wie die in der Einleitung erwähnten, besser als bisher zu verhindern und andererseits für eine Kontrolle der dubiosen Zustände in der Firma Prakla-Seismos AG zu sorgen?

Antwort:

Wie bereits zu 1. und 2. ausgeführt, halte ich die derzeitigen gesetzlichen Regelungen für durchaus geeignet, einerseits die den Arbeitnehmern zustehenden Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen und andererseits auch eine wirksame Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene einzurichten.

Soweit es um Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag bzw. dem Kollektivvertrag geht, ist letztlich das Arbeits- und Sozialgericht zur Klärung zuständig. Bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche können sich die betroffenen Arbeitnehmer auch an die zuständige freiwillige oder gesetzliche Interessenvertretung wenden.

Was die Kontrolle der konkret angesprochenen Firma durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales anbelangt, so ist darauf hinzuweisen, daß die Firma Prakla-Seismos AG der bergbehördlichen Aufsicht unterliegt und daher gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 Arbeitsinspektionsgesetz vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen ist. Die bergbehördliche Aufsicht fällt in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten.

Der Bundesminister:

