

**DR. MARTIN BARTENSTEIN**  
Bundesminister

**XXII. GP.-NR  
844 /AB  
2003 -11- 24**

**zu 839 J**

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Univ. Prof. Dr. Andreas Khol  
Parlament  
1017 Wien

Wien, am 21.11.2003  
GZ 10.101/142-IK/1a/03

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 839/J betreffend "100 Stunden gratis Arbeiten für Hettlage", welche die Abgeordneten Mag. Johann Maier, Kolleginnen und Kollegen am 24. September 2003 an mich richteten, stelle ich fest:

**Antwort zu den Punkten 1 bis 7 der Anfrage:**

Vorweg ist festzustellen, dass es im folgenden nur um die Darstellung der geltenden Rechtslage im Zuständigkeitsbereich des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit gehen kann, nicht jedoch um die Lösung von Rechtsfragen in einer allfälligen arbeitsrechtlichen Streitigkeit, da diese Aufgabe letztlich den unabhängigen Gerichten obliegt.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist zu der in der parlamentarischen Anfrage geschilderten Vorgangsweise der Firma Hettlage - wie auch immer der von der Firma allenfalls angestrebte "Verzicht" arbeitsvertragsrechtlich konkret umgesetzt wird - grundsätzlich Folgendes festzuhalten:

Unabdingbare Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind grundsätzlich unverzichtbar, solange das Arbeitsverhältnis aufrecht ist, gleichgültig, ob es sich um bereits fällige oder zukünftige unabdingbare Ansprüche handelt.



Auch die Phase der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in den Zeitraum einzubeziehen, in dem Unverzichtbarkeit gegeben ist. Ein Verzicht in dieser Phase soll nur dann zulässig sein, wenn einerseits die Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin im Wesentlichen befriedigt sind, andererseits die vom Verzicht betroffenen Forderungen im Vergleich zu den bereits befriedigten Forderungen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nicht erheblich sind.

Bei der Frage der Zulässigkeit eines Verzichts nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist zu prüfen, ob noch ein die Drucksituation indizierendes Abhängigkeitsverhältnis vorliegt (etwa eine Konkurrenzklause).

Im Einzelnen ist ausgehend von diesen rechtlichen Grundsätzen zum Inhalt des Schreibens der Firma Hettlage Folgendes auszuführen:

Auf Entgeltansprüche als unabdingbare Ansprüche, die auf Gesetz oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, kann jedenfalls während des aufrechten Arbeitsverhältnisses rechtswirksam nicht verzichtet werden, gleichgültig, ob diese Ansprüche bereits entstanden und auch fällig geworden sind, oder ob sie für zukünftig zu erbringende Arbeitsleistungen gebühren.

Im Arbeitsrecht selbst findet sich zum Thema „Verzichtbarkeit von Ansprüchen“ keine ausdrückliche gesetzliche Regelung.

Die Regelungen des § 40 Angestelltengesetz (AngG), des § 1164 Abs. 1 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) und § 3 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) normieren, dass bestimmte Rechte durch den Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden können; diese Bestimmungen sagen aber nichts über die Zulässigkeit eines Verzichtes auf derartige Rechte aus.

Judikatur und Lehre haben zu dieser Themenstellung folgende Grundsätze entwickelt:

- 3 -

Bereits im Judikat Nr.26 (OGH vom 8.6.1927, Arb 3725) ging der OGH davon aus, dass ein Verzicht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses unwirksam ist, weil angenommen werden muss, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin diesen Verzicht nicht frei, sondern unter wirtschaftlichem Druck abgibt, etwa weil er bzw. sie sonst den Verlust des Arbeitsplatzes befürchten muss.

Diese Rechtsmeinung wurde von der späteren Judikatur anerkannt (vgl. Arb 7588; Arb 9160; Arb 9314; RdW 1996, 128).

Basierend auf der Drucktheorie ist ein Verzicht auf unabdingbare Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nur dann zulässig, wenn diese Ansprüche bereits entstanden sind und das Arbeitsverhältnis beendet ist oder anlässlich der Lösung kein wirtschaftlicher Druck mehr auf den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ausgeübt werden kann.

Die Entscheidung des OGH vom 16.10.1973, Arb 9160, worin er die widerlegbare Vermutung aufstellt, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin unter Druck steht, wurde in der Lehre vielfach kritisiert. Auch wenn der OGH hier einen strengen Maßstab anlegt, führt diese Rechtansicht zu Rechtsunsicherheit und stelle den Schutzgedanken des Arbeitsrechts in Frage.

In der Entscheidung vom 5.3.1997, 9 Ob A 36/97b, Arb 11.577, vertrat der OGH hingegen die Ansicht, dass ein Verzicht auf Entgelt- und Urlaubsansprüche, sohin auf unabdingbare Ansprüche während des aufrechten Arbeitsverhältnisses, wenn sich dieses auch in der Auflösungsphase befindet, oder aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit der Ansprüche, ungeachtet einer Drucksituation unwirksam ist.

Auch in der Lehre wird allgemein vertreten, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei aufrechtem Arbeitsverhältnis auf erworbene Ansprüche nicht wirksam verzichten kann (siehe etwa Schrank, Zur Zulässigkeit von „Verschlechterungsvereinbarungen“ bei aufrechtem Arbeitsverhältnis, RdW 1983, 12ff; Eypeltauer, DRdA 1985, 406ff; Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht<sup>9</sup>, 2001, 78ff).

Anders stellt sich allerdings die Rechtslage dar, wenn es um die Beurteilung des Verzichts auf abdingbare künftige Rechte geht. Ein solcher Verzicht wird grundsätzlich als zulässig angesehen.

So stellt der OGH in seiner Entscheidung vom 18.10.1983, 4 Ob 105/82, Arb 10.303, fest, dass die Drucktheorie dort keine Anwendung findet, wo es nicht um einen Verzicht auf bereits erworbene, durch keine Gegenleistung mehr bedingte Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin geht, sondern um eine ausdrücklich erklärte, die Rechststellung für die Zukunft teilweise verschlechternde Vertragsänderung.

Eine solche „Verschlechterungsvereinbarung“ ist allerdings nur innerhalb der von Gesetz, Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung vorgegebenen Grenzen zulässig (zuletzt Kuras, Möglichkeiten und Grenzen einzelvertraglicher Gestaltungen im aufrechten Arbeitsverhältnis, ZAS 2003, 19ff). Eine einvernehmliche Entgeltreduktion findet daher ihre Untergrenze im gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Entgelt.

Ob eine Verschlechterungsvereinbarung nach § 870 ABGB wegen rechtswidrigen Zwangs oder List angefochten werden kann, ist im Einzelfall zu prüfen. Eine Kündigungsandrohung bedeutet idR keine Ausübung rechtswidrigen Zwanges (siehe Arb 10.303). Fraglich ist, ob nicht im Einzelfall ein besonderer, auf dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt des Abschlusses der „Verschlechterungsvereinbarung“ lastender Druck ausnahmsweise die Unzulässigkeit auch eines Verzichts auf abdingbare Ansprüche bewirken kann.

Mit einem derartigen Fall wie in der parlamentarischen Anfrage geschildert, wurde das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bisher noch nicht konfrontiert.

Abschließend ist darauf zu verweisen, dass Entgeltansprüche grundsätzlich binnen drei Jahren verjähren (siehe § 1486 Z 5 ABGB), sofern in Kollektivverträgen keine Verfallsfristen vorgesehen sind.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Herrn".