

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

ALOIS STÖGER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
alois.stoeger@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

GZ: BMASK-10001/0498-I/A/4/2016

Wien, 08.08.2016

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichteten schriftlichen parlamentarischen **Anfragen Nr. 9511/J und Nr. 9618/J der Abgeordneten Dr.ⁱⁿ Belakowitsch-Jenewein und weiterer Abgeordneter** wie folgt:

Eingangs wird festgehalten, dass die gegenständliche Anfragenbeantwortung die beinahe wortidenten parlamentarischen Anfragen der oben genannten Abgeordneten Nr. 9511/J und Nr. 9618/J umfasst.

Frage 1:

Diesbezüglich liegen mir keine Informationen vor.

Fragen 2 und 3:

Zum Zeitpunkt der Anfrage lagen keine Meldungen zum Frühwarnsystem beim Arbeitsmarkt-service vor.

Frage 4:

Die Wiener Sozialdienste Alten- und Pflegedienste GmbH und die Sozial Global AG sind als Unternehmungen der Privatwirtschaft organisiert, für die die Vorschriften des Arbeitsrechts gelten. Die arbeitsrechtlichen Standards wiederum, auf deren Einhaltung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wiener Sozialdienste und der Sozial Global AG einen Anspruch haben, sind zum Teil öffentlich-rechtlicher, zum Teil privatrechtlicher Natur.

Zu den öffentlich-rechtlichen arbeitsrechtlichen Standards gehören vor allem Bestimmungen über Höchst- und Mindestruhezeiten, über Sicherheit und Gesundheit am Arbeits-

platz und über den Schutz des Mindestentgeltniveaus. Sie unterliegen der Kontrolle durch Behörden und öffentliche Stellen mit behördlichen Aufgaben. Auf den genannten Gebieten sind das die Arbeitsinspektorate und die Krankenversicherungsträger.

Zu den arbeitsrechtlichen Standards, die Teil des Zivilrechts sind, gehören gesetzliche Bestimmungen wie die des Angestelltengesetzes, des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches und der Gewerbeordnung 1859 über das Beendigungsrecht, Ansprüche auf kollektivvertragliches Mindestentgelt und gesetzliche Bestimmungen über den Weiterbestand von Arbeitsverhältnissen bei Betriebsübergang nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz. Diese Standards haben gemeinsam, dass sie im Streitfall individuell, mittels Klage beim Arbeits- und Sozialgericht, geltend gemacht werden müssen. Auch aus dem Arbeitsrecht resultierende privatrechtliche Ansprüche müssen die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/innen gegen ihre/n Arbeitgeber/in beim Arbeits- und Sozialgericht einklagen.

Zur Frage, ob der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Standards garantieren kann, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wiener Sozialdienste und der Sozial Global AG bisher galten, ist daher zu sagen:

Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann eine gesetzmäßige Vollziehung und Kontrolle arbeitsrechtlicher Standards durch all jene behördlichen Stellen garantieren, die ihm nachgeordnet sind und die für die Kontrolle öffentlich-rechtlicher arbeitsrechtlicher Standards zuständig sind.

Das ist in erster Linie die Kontrolle der Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten und des Arbeitnehmerschutzes durch die Arbeitsinspektion.

Inwieweit hingegen arbeits- und sozialrechtliche Standards, die zum Zivilrecht zählen, verwirklicht werden, ist eine Frage ihrer Ausgestaltung und der Rechtsverfolgung durch den/die einzelne/n Anspruchsberechtigte/n.

Dazu kann gesagt werden, dass die gesetzlichen Regelungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz zu den Folgen eines Betriebsübergangs eine gewisse Bestandsgarantie für die Fortführung der Arbeitsverhältnisse und der Entlohnungsbedingungen bieten.

Die Arbeitsverhältnisse in einem Unternehmen oder Betrieb(steil), das oder der auf ein anderes Unternehmen oder einen anderen Betrieb(steil) übertragen oder damit verschmolzen wird, gehen mit allen Rechten und Pflichten auf das andere Unternehmen oder den anderen Betrieb(steil) über. Aufgrund gesetzlicher Anordnung, also ohne dass dazu Verhandlungen oder vertragliche Vereinbarungen notwendig wären, tritt der/die Arbeitgeber/in des anderen Unternehmens oder des anderen Betrieb(steil)s als Arbeitgeber/in mit allen Rechten und Pflichten in die Arbeitsverhältnisse ein, die im Zeitpunkt des Übergangs bestanden.

Sieht der Kollektivvertrag im neuen Unternehmen für die Normalarbeitszeit ein geringeres Mindestentgelt vor als der bisher geltende Kollektivvertrag, darf das bisherige Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit nicht gekürzt werden. Eine einzelvertragliche Reduzierung ist frühestens ein Jahr nach dem Betriebsübergang möglich.

Bei Überzahlung (Entlohnung über dem Kollektivvertrag) ist das neue Unternehmen an die einzelvertraglichen Vereinbarungen gebunden.

Kündigungen, die aus Anlass des Betriebsüberganges, im zeitlichen Naheverhältnis zu einem Betriebsübergang ausgesprochen werden, sind rechtsunwirksam.

Nachdem sowohl in den Wiener Sozialdiensten als auch bei Sozial Global Betriebsräte eingerichtet sind, können diese und die überbetrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen an der Durchsetzung der Bestimmungen zum Betriebsübergang mitwirken.

Mit freundlichen Grüßen

Alois Stöger

