

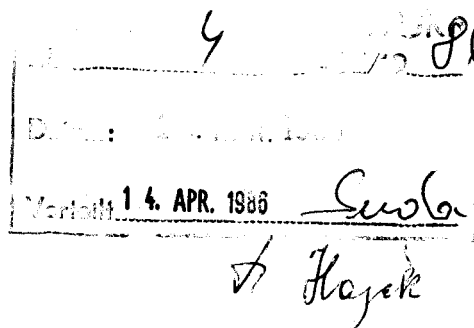


ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament

Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien



Ihre Zeichen

-

Unsere Zeichen

SP-ZB-2611

Telefon (0222) 65 37 65

Durchwahl 418

Datum

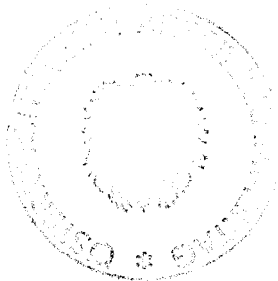
10.4.1986

Betreff:

Entwurf eines Arbeitsplatzsicherungs-
gesetzes (APSG)
S t e l l u n g n a h m e

Der Österreichische Arbeiterkammertag übersendet 25 Exemplare seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:



Der Kammeramtsdirektor:

iA.

Beilagen



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das

Bundesministerium für
soziale Verwaltung

Stubenring 1
1010 W i e n

Ihre Zeichen

Z1.31.261/50-V/2/86

Unsere Zeichen

SP-Dr.Schw-2611

Telefon (0222) 65 37 65

Durchwahl 418

Datum

7.April 1986

Betreff

Entwurf eines
Arbeitsplatzsicherungsgesetzes (APSG)

Der Österreichische Arbeiterkammertag begrüßt es, daß die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen für Präsenzdienler und Zivildienler neu gestaltet und in einem modernisierten Arbeitsplatzsicherungsgesetz zusammengefaßt werden sollen. Die seit Inkrafttreten des derzeit gültigen Arbeitsplatzsicherungsgesetzes eingetretenen Veränderungen im Wehr- und Wehrrersatzdienstrecht, die seither stattgefundene Entwicklung der mit dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz zusammenhängenden arbeitsrechtlichen Normen sowie Erfordernisse der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit machen diesbezügliche Anpassungen notwendig. Wie der Österreichische Arbeiterkammertag bereits mehrfach in schriftlichen Äußerungen an die zuständigen Behörden (vgl. Schreiben des Österreichischen Arbeiterkammertages an das Bundesministerium für soziale Verwaltung vom 1.2.1982, SP-Dr.Schw-2611) sowie bei diesbezüglichen Beratungen im do Ministerium dargelegt hat, kann eine solche Anpassung und Modernisierung nicht durch die Novellierung einzelner Bestimmungen des geltenden Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, sondern nur durch eine generelle Neufassung in sinnvoller Weise durchgeführt werden.

- 2 -

In materieller Hinsicht enthält der nun vorliegende Entwurf aus Arbeitnehmersicht Veränderungen, die zum Teil wesentliche Verbesserungen für die betroffenen Arbeitnehmer bringen würden (vor allem hinsichtlich des Urlaubsanspruches, der Wirkung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bei verspäteter Mitteilung der Einberufung durch den Präsenzdienster, des Wegfalls der Fiktion eines vorzeitigen Austrittes bei Überschreitung der Wiederantrittsfrist nach Ende des Präsenzdienstes), während auf der anderen Seite auch Neuerungen geplant sind, die gegenüber dem geltenden Recht für die Präsenzdienster bzw. Zivildienster keineswegs günstiger sind (Begrenzung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für bestimmte Formen des außerordentlichen Präsenzdienstes, Wegfall der Anrechnung für nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses bemessene Arbeitnehmeransprüche bei bestimmten Formen des außerordentlichen Präsenzdienstes, Wegfall der 6-Tage-Frist für den Wiederantritt des Dienstes nach Ende des Präsenz- bzw. Zivildienstes). Der Österreichische Arbeiterkammertag tritt zwar grundsätzlich gegen Verschlechterungen der Rechte von Arbeitnehmern ein, gesteht aber zu, daß einige im Wehrrecht eingetretene Veränderungen (vor allem die Regelung des Zeitsoldatenrechts) eine volle Anwendung der Arbeitsplatzsicherungsvorschriften für gewisse neue Formen des Präsenzdienstes schwer durchführbar erscheinen lassen, und daß die Frage einer Wiederantrittsfrist nach Ende des Präsenzdienstes mit der Urlaubsproblematik zusammenhängt.

Es besteht daher seitens des Österreichischen Arbeiterkammertages die Bereitschaft, bei einer generellen Neuregelung dieses Rechtsbereiches zur Kenntnis zu nehmen, daß es in einzelnen Punkten auch zu Modifikationen kommen kann, die isoliert gesehen für die Präsenzdienster nachteilig sein könnten, sofern die Gesamtregelung akzeptabel ist. Bezüglich der einzelnen Punkte ist auf die nachfolgenden Bemerkungen zu den detaillierten Entwurfsbestimmungen zu verweisen. Es muß jedoch bekräftigt werden, daß die Bereitschaft zur Akzeptierung einzelner Modifikationen

- 3 -

der Rechtslage zu Lasten der Arbeitnehmer nur möglich ist, wenn bei der Gesamtregelung des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes - wie im Entwurf vorgesehen - die aus Arbeitnehmersicht positiven Aspekte überwiegen.

Unter diesen Voraussetzungen stimmt der Österreichische Arbeiterkammertag dem Gesetzesvorhaben zu.

Ehe auf die einzelnen Bestimmungen des Entwurfes eingegangen wird, wird in allgemeiner Hinsicht noch angeregt, bei der Neufassung des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes Veränderungen der Zuständigkeiten zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten, die durch das am 1.1.1987 in Kraft tretende Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz eintreten werden, mit zu berücksichtigen. Bekanntlich ist es rechtlich umstritten, ob das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz selbst einen unmittelbaren Übergang der Zuständigkeiten der Einigungsämter im Bereich des Arbeitsplatzsicherungsrechtes auf die Arbeits- und Sozialgerichte vorschreibt (vgl. Schrank, Recht der Wirtschaft 1985/4, Seite 111). Da das neue Arbeitsplatzsicherungsgesetz vermutlich nicht vor dem Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz in Kraft treten wird, sollte schon jetzt im gesamten Entwurf jeweils der Begriff "Einigungsamt" durch "Arbeits- und Sozialgericht" ersetzt werden.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird folgendes bemerkt:

Zu § 1:

Das Dienstrecht der Arbeitnehmer von Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden wird gemäß Art. 21 Abs. 2 Bundesverfassungsgesetz in der Fassung der Novelle 1981 von den Ländern geregelt, soweit es sich um Vertragsrecht handelt. Derartige Landesgesetze dürfen Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten enthalten. Die im Arbeitsplatzsicherungsgesetz enthaltenen Regelungen betreffen vorwiegend diese Bereiche

- 4 -

des Dienstrechtes, sodaß die Kompetenz des Bundes zur Regelung von Arbeitsplatzsicherungsvorschriften für Vertragsbedienstete von Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden fraglich ist. Es ist dem Österreichischen Arbeiterkammertag bewußt, daß über diese Rechtsfrage unterschiedliche Auffassungen denkbar sind, wie auch den Erläuterungen zum Entwurf zu entnehmen ist. Nicht zuletzt aber deswegen, weil die Länder ihre sich aus Art. 21 Bundesverfassungsgesetz ableitbare Kompetenz hinsichtlich des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes für Präsenzdienster und Zivildienster im Einvernehmen mit den zuständigen Gewerkschaften wahrnehmen, vertritt der Österreichische Arbeiterkammertag die Auffassung, daß die bundesgesetzliche Regelung für Bedienstete von Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden generell nicht gelten sollte. Würde eine derartige Regelung vom Bund getroffen, käme es zu Kollisionen zwischen Landes- und Bundesrecht, was zu Lasten der Rechtssicherheit für die Betroffenen gehen würde.

Es wird daher vorgeschlagen, jene Arbeitnehmer vom Geltungsbereich des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes auszunehmen, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde beruht.

Um Mißverständnisse zu vermeiden, sollte in § 1 Abs. 1 Z 1 überdies von "Arbeitnehmern einschließlich der Lehrlinge" die Rede sein.

Dasselbe ist für die Textierung des § 1 Abs. 2 vorzuschlagen. Es ist zwar im wesentlichen unbestritten, daß Lehrlinge Arbeitnehmer sind, doch sollte dieser Umstand im Gesetzestext selbst verdeutlicht werden.

Zu § 5:

Die Aufnahme einer Vorschrift in das Gesetz, wonach der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Verlängerung des Präsenzdienstes (Zivildienstes) über

- 5 -

das bei Antritt des Präsenz- oder des Zivildienstes bekannte Zeitausmaß hinaus bekanntzugeben hat, stellt ein Zugeständnis an betriebliche Interessen dar. Eine solche Regelung ist zwar grundsätzlich zu akzeptieren, doch müßte in einer jeden Zweifel ausschließenden Klarheit sichergestellt sein, daß das Versäumnis dieser Mitteilung durch den Arbeitnehmer keinesfalls zur Konsequenz des Verlustes des Kündigungs- bzw. Entlassungsschutzes führen oder gar einen Entlassungsgrund darstellen kann. In den Erläuterungen zum Entwurf wird eine derartige Sanktion zwar ausgeschlossen, doch sollte dies im Gesetzestext selbst geschehen. In den Erläuterungen wird hiezu weiters ausgeführt, daß bei Verletzung der genannten Pflicht Schadenersatzverpflichtungen des Arbeitnehmers entstehen könnten. Dem wäre zur Verdeutlichung hinzuzufügen, daß derartige Schadenersatzverpflichtungen unter dem Gesichtspunkt des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes zu beurteilen sind. Dem Österreichischen Arbeiterkammertag erscheint eine solche Rechtsfolge im übrigen schon wegen der notwendigen Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen des Schadenersatzrechtes (Schadensnachweis, Adäquanz, Rechtswidrigkeitszusammenhang) nur in wenigen Fällen denkbar zu sein.

Zu § 6:

Positiv ist zur neuen Bestimmung über die Fristenhemmung anzumerken, daß in allen genannten Fällen nunmehr der Weiterlauf der Fristen und nicht nur deren Ablauf gehemmt wird.

Unklar erscheint, ob durch Absatz 1 Z 1 etwa auch die Fristen im Sinne des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes gehemmt werden. Es wird vorgeschlagen, dies ausdrücklich festzulegen, weil dem Arbeitnehmer während des Präsenzdienstes die Tatsache, ob sein Arbeitgeber insolvent geworden ist, in der Regel verschlossen bleiben wird. Erst nach Ende des Präsenzdienstes bzw. Zivildienstes kann eine derartige Frist wahrgenommen werden.

- 6 -

Absatz 1 Z 2 sollte so geändert werden, daß die Befristung im Rahmen der Weiterverwendungsfrist gemäß § 18 Berufsausbildungsgesetz und dgl. gehemmt wird. Für diese gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Weiterverwendungsfrist kommen nämlich sowohl unbefristete als auch befristete Arbeitsverhältnisse vor. Es geht also nicht um die Hemmung der Weiterverwendungsfrist, sondern um die Befristung des Arbeitsverhältnisses, die in diesem Rahmen vereinbart wurde. Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen während der Weiterverwendungsfrist tritt ohnehin der Kündigungsschutz ein.

Im übrigen entspricht es einer langjährigen Forderung der Arbeitnehmervertretung, daß auch allgemein der Weiterlauf der vereinbarten Befristung der Dauer eines Arbeitsverhältnisses durch den Präsenz- bzw. Zivildienst gehemmt werden sollte. Eine sozialpolitische Rechtfertigung dieses Anliegens ist gegeben, weil die Vereinbarung der Befristung eines Arbeitsverhältnisses in der Regel ohne Kenntnis der konkreten Einberufung bzw. Zuweisung erfolgt ist, und durch den Präsenz- bzw. Zivildienst eine Verkürzung der vertraglich vereinbarten Dauer der Beschäftigung eintritt. Dem Arbeitgeber wäre es in der Regel auch leicht zuzumuten, nach Ende des Präsenzdienstes den Rest der Frist auszuschöpfen, wobei der Arbeitnehmer in die Lage versetzt wäre, für die Zeit nach der Befristung zeitgerecht ein Arbeitsverhältnis aufzusuchen, was ihm während des Präsenzdienstes in der Regel unmöglich ist.

Es wird daher angeregt, diese Überlegungen bei den weiteren Beratungen des Entwurfes mit einzubeziehen.

Zu § 7:

Dem Wegfall der bisherigen 6-tägigen Frist zum Wiederantritt der Arbeit nach Ende des Präsenzdienstes bzw. Zivildienstes kann aus Arbeitnehmersicht nur zugestimmt werden, wenn dem Arbeitnehmer der Urlaubsanspruch während

- 7 -

der Dauer des Präsenzdienstes (Zivildienstes) in voller Höhe erhalten bleibt, und wenn Härten, die sich aus dem Wegfall der Wiederantrittsfrist ergeben könnten, in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise vermieden werden.

Eine solche Härte könnte in der "unverzüglichen" Wiederantrittspflicht erblickt werden, wenn der Ort, an dem der Präsenzdienst zu leisten war, weit vom Arbeitsort entfernt ist. Die Betonung der Zumutbarkeit des unverzüglichen Dienstantritts sollte daher im Gesetz enthalten sein.

In Absatz 2 sollte nicht von "Gründen, die nicht zu vertreten sind", sondern von "Gründen, die eine Arbeitsverhinderung rechtfertigen", die Rede sein. Ansonsten bestünde die Gefahr, daß wichtige persönliche Verhinderungsgründe etwa nach § 8 Abs. 3 des Angestelltengesetzes, die der Sphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen sind, keine Verzögerung des Dienstantritts rechtfertigen. Damit steht im Zusammenhang, daß die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für Arbeitsverhinderungen, die unmittelbar nach dem Präsenzdienst auftreten, bisher bisweilen umstritten gewesen ist. Es sollte daher in § 7 eine Bestimmung aufgenommen werden, wonach Arbeitsverhinderungen unmittelbar nach Ende des Präsenzdienstes unter den selben Gesichtspunkten zu beurteilen sind, wie die Arbeitsverhinderungen während einer sonstigen Zeit des aufrechten Arbeitsverhältnisses.

Als Härte des Wegfalls der Wiederantrittsfrist ist es auch anzusehen, daß ein Entlassungsgrund im Sinne des § 15 Z 2 schon dann gegeben sein soll, wenn auch nur geringfügige Versäumnisse des Arbeitnehmers in dieser Hinsicht vorliegen. Es ist vorzuschlagen, zwar grundsätzlich die unverzügliche Wiederantrittspflicht im Rahmen der Zumutbarkeit vorzusehen, einen Entlassungsgrund aber nur dann zu statuieren, wenn diese Pflicht grundlos aus eigenem Verschulden länger als 3 Tage hindurch versäumt worden ist.

- 8 -

Zu § 8:

Der Wegfall der Anrechnungspflicht für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für bestimmte Formen des außerordentlichen Präsenzdienstes wird grundsätzlich als berechtigt angesehen, weil es nicht einzusehen ist, daß etwa für die Dauer einer Verpflichtung als Zeitsoldat Abfertigungsansprüche im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis entstehen. Gewisse kurz dauernde Kaderübungen (etwa bis zu einem Monat) könnten allerdings vor allem zur Vermeidung von schwierigen Abwicklungsproblemen - wenn diese Kaderübungen längere Zeit vor Entstehung eines bestimmten Anspruches durchgeführt wurden - von dem Anrechnungsausschluß ausgenommen werden.

Zu § 9:

Diese Bestimmung, wonach nunmehr durch Zeiten des ordentlichen Präsenzdienstes sowie des außerordentlichen Präsenzdienstes gemäß § 27 Abs. 3 Z 1, 4, 5 und 6 des Wehrgesetzes keine Verminderung des Urlaubsanspruches eintritt, wird vom Arbeiterkammertag ausdrücklich begrüßt. Diese Forderung wurde von den Arbeitnehmervertretungen seit der Änderung des Wehrgesetzes im Jahre 1971 nachdrücklich erhoben, ihre Realisierung ist ebenso nachdrücklich voranzutreiben.

Zu § 10:

Die Beibehaltung der Rechtslage bezüglich des Entfalls des Anspruches auf sonstige Bezüge im Sinne des § 67 des Einkommensteuergesetzes für die Zeit des Präsenz- bzw. Zivildienstes wird vom Arbeiterkammertag zwar akzeptiert, doch ist vorzuschlagen, daß im Gesetz die Auszahlung der erworbenen aliquoten Ansprüche auf solche Sonderzahlungen bis zum Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes bei dessen Antritt vorgeschrieben wird. Es kommt nämlich in der Praxis bisweilen zu Schwierigkeiten deswegen,

weil der Präsenzdienster bei den kollektivvertraglichen Fälligkeitsterminen für solche Sonderzahlungen oft nicht im Betrieb anwesend ist, und infolgedessen eine Verzögerung der Auszahlung in Kauf nehmen muß. Dies könnte ohne große Belastungen für die Arbeitgeber vermieden werden.

Zu § 12:

Absatz 1: Die Praxis der zuständigen Behörden, wonach der künftige Präsenzdienster nunmehr schon längere Zeit vor der Einberufung eine sogenannte Vorverständigung erhält, ist zwar aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer äußerst positiv zu bewerten, doch kommt es dann, wenn der Arbeitgeber von dieser Vorverständigung erfährt, sehr oft zu Kündigungen in der Zeit zwischen Vorverständigung und Zustellung des Einberufungsbefehls. Es ist dem Österreichischen Arbeiterkammertag bewußt, daß die Vorverlegung des Kündigungsschutzes auf den Zeitpunkt der Vorverständigung kaum durchsetzbar sein wird, doch sollte anläßlich der Neufassung des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes zumindest ausdrücklich auf die Möglichkeit der Kündigungsanfechtung gemäß § 105 Abs. 3 Z 1 lit. h des Arbeitsverfassungsgesetzes hingewiesen werden. Dem wäre noch vorzuziehen, wenn diese Vorschrift in das Arbeitsplatzsicherungsgesetz übernommen wird, weil damit auch ein Schutz solcher Arbeitnehmer gegeben wäre, die in Betrieben beschäftigt sind, die nicht dem Arbeitsverfassungsgesetz unterliegen. Es wird daher vorgeschlagen, eine Übernahme der genannten Bestimmung des Motivschutzes, die sachlich ohnehin kaum ins Arbeitsverfassungsrecht gehört, in das Arbeitsplatzsicherungsgesetz zu erwägen.

Absatz 2: Die vorgesehene Neuregelung bezüglich der nachträglichen Mitteilung von der erfolgten Einberufung bzw. der Zuweisung an den Arbeitgeber mit der Wirkung der Erlangung des Kündigungs- bzw. Entlassungsschutzes wird ausdrücklich begrüßt. Im Sinne kodifikatorischer Bemühungen wäre aber doch vorzuschlagen, die Frist zur nachträglichen Meldung mit der

- 10 -

entsprechenden Frist nach dem Mutterschutzgesetz (5 Tage) in Übereinstimmung zu bringen.

Absatz 6: Die Kollisionsnorm bezüglich der Kündigungsschutzbestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und jenen des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes erscheint problematisch. Einerseits sind Fälle denkbar, in denen Anfechtungsgründe gemäß § 105 Arbeitsverfassungsgesetz im Kündigungsschutzverfahren nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz nicht geltend gemacht werden können, andererseits sieht das Arbeitsplatzsicherungsgesetz für Betriebsratsmitglieder und sonstige geschützte Personen gemäß § 120 Arbeitsverfassungsgesetz, die zum Präsenzdienst bzw. Zivildienst einberufen sind, nicht die Möglichkeit einer nachträglichen Zustimmung zur Entlassung vor, wie dies aber im § 122 Arbeitsverfassungsgesetz bei den Fällen der Ziffern 2 und 5 der Fall ist. Insofern ist daher der besondere Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz des Arbeitsverfassungsgesetzes schwächer als der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes.

Es ist daher vorzuschlagen, einerseits bei Verfahren in Kündigungsschutzangelegenheiten, bei denen sowohl arbeitsverfassungsrechtliche als auch Aspekte des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes eine Rolle spielen, die Beachtung auf beide Gruppen von Schutzvorschriften durch das Gericht vorzuschreiben. Außerdem sind die Informations- und Stellungnahmerechte des Betriebsrates bei der Kündigung von Präsenzdienern bzw. Zivildienern zu beachten. Schließlich sollte sichergestellt werden, daß für Personen, die unter den Schutzbereich des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes fallen, eine nachträgliche Zustimmung zur Entlassung in keinem Fall möglich ist.

Zu § 13:

Der Begrenzung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für Zeitsoldaten wird zugestimmt.

- 11 -

Zu § 14:

Es wird vorgeschlagen, in Absatz 1 Z 1 die Unterscheidung der Stilllegung (Einschränkung) des Betriebes bzw. der Betriebsabteilung in "bevorstehend" und "schon durchgeführt" zu unterlassen. Es reicht aus, wenn die zuständige Behörde die Zustimmungsmöglichkeit "wegen der Stilllegung" bzw. Einschränkung von Betrieben, Betriebsteilen oder Abteilungen besitzt. Ob diese Stilllegungen oder Einschränkungen bevorstehen oder schon durchgeführt sind, sollte für die Frage gleichgültig sein, ob die Behörde mit der Kündigung zu befassen ist. Ansonsten könnte der Fall eintreten, daß komplizierte Tat- und Rechtsfragen nach Ende des Präsenzdienstes auftauchen, wenn zur Diskussion steht, ob der Betrieb nun schon ganz oder erst teilweise stillgelegt wurde.

Zu § 15:

In Ziffer 6 sollte nicht von "Gewinnsucht", sondern von "Bereicherungsabsicht" die Rede sein. Letzterer Begriff ist leichter verständlich.

Zu § 16:

In dieser Bestimmung sollte zum Ausdruck kommen, daß einvernehmliche Lösungen ohne die hier vorgesehenen Formvoraussetzungen rechtsunwirksam sind.

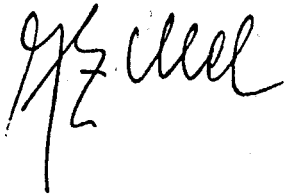
Zu § 19:

Wie bereits zu § 1 ausgeführt wurde, vertritt der Österreichische Arbeiterkammertag die Auffassung, daß die in Ziffer 2 genannten Dienstverhältnisse nicht unter den Geltungsbereich des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes fallen sollten.

- 12 -

Im übrigen erhebt der Österreichische Arbeiterkammertag gegen die vorgesehenen Regelungen keinen Einwand und spricht die Erwartung aus, daß die Realisierung dieses Gesetzesvorhabens zügig weitergeführt wird.

Der Präsident:



Der Kammeramtsdirektor:

