



Ablaufdatum: ab 27.04.1987
neue Telefonnummer:
0222/55444

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Hohenstaufengasse 10-12
A-1011 Wien, Postfach 155

Telefon (0 22 2) 63 37 11, 63 86 86 Durchwahl

Telegramm-Adresse: Gewebund Wien
Fernschreiber (11) 4316

Bank für Arbeit und Wirtschaft AG Wien,
Konto Nr. 01010-225-007
Postsparkasse Wien, Konto Nr. 1808.005

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
21.31.400/59-V/3/89 Unser Zeichen, Bearbeiter(in)
DrLeu/Pf
SP-II, III

Klappe (DW)
237 Datum
3. Mai 1989

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Arbeitsverfassungsgesetz und das Zi.
Entgeltfortzahlungsgesetz geändert wird;
Stellungnahme

Betrifft GESETZENTWURF
15 GE/9
Datum: 9. MAI 1989
Verteilt 12.5.89 Hapek
Hapek

1. ALLGEMEINES

Das Mitbestimmungsprogramm des ÖGB, das vom 7. Bundeskongress 1971 grundlegend formuliert worden ist, geht von der Forderung aus, daß die Arbeitenden auf betrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Ebene gleichberechtigt mit dem Kapital in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden sein sollen. Das Arbeitsverfassungsgesetz 1974 war ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Verwirklichung dieses Ziels. Ein weiterer Schritt erfolgte durch die Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes 1986. Es wäre jedoch völlig verfehlt, diesen Erfolg auch nur als vorläufigen Abschluß der Bemühungen der Arbeiterbewegung um Demokratisierung der Arbeitswelt zu betrachten. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auszubauen ist weiterhin ein wichtiges Ziel, das sowohl aus Gründen der Gerechtigkeit und der Humanität als auch aus rein wirtschaftlichen Überlegungen wichtig und notwendig ist. Strukturveränderungen, Umformungen der Wirtschaft, Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt und sonstige Anpassungsprozesse in einer modernen Gesellschaft sind nur dann zu bewältigen, wenn die Betroffenen effektive und ihrer gesellschaftlichen Position entsprechende Mitwirkungsmöglichkeiten nicht nur bei der Gestaltung der Maßnahmen, sondern auch bei den Grundsatzentscheidungen über die Richtung bestimmter Entwicklungen wahrnehmen können.

- 2 -

Der ÖGB betrachtet den vorliegenden Entwurf insofern als weiteren Schritt zum Ausbau der Mitbestimmung. Mit seinen Schwerpunkten:

- * Konkretisierung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaften nach § 88a
- * über die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen bei Verselbständigung von Betriebsteilen
- * über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates bei Verselbständigung von Betriebsteilen

entspricht der Entwurf dringend wichtigen Anforderungen der Praxis im Arbeitsverfassungsrecht. Der ÖGB gibt daher seiner Hoffnung Ausdruck, daß der Entwurf sehr bald der parlamentarischen Beschußfassung zugeführt werden kann.

In diesem Zusammenhang wird allerdings besonders betont, daß die im Entwurf enthaltenen Regelungen als absolutes Minimum einer unmittelbar dringenden Anpassung der Mitbestimmung an neue Konzernstrukturen angesehen werden. Auch werden weitergehende Vorstellungen der Gewerkschaften für Regelungen zur Erhaltung und zum Ausbau der Mitbestimmungsqualität durch die grundsätzliche Zustimmung zum Entwurf und der Forderung nach seiner raschen Realisierung weder zurückgestellt noch zurückgenommen. Ganz abgesehen von der aufrechten Forderung nach genereller Ausweitung der Mitbestimmung sei schon an dieser Stelle darauf verwiesen, daß die Schaffung eines Österreichischen Konzernrechtes und die Verlängerung des Strukturverbesserungsgesetzes schon sehr bald wieder neue Vorschriften zur Erhaltung und zum Ausbau der Mitbestimmungsqualität im Arbeitsverfassungsgesetz erforderlich machen werden.

2. ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN

Entgeltfortzahlungsgesetz:

Der ÖGB begrüßt die Absicht des Entwurfs, für den Fall der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses im Zuge eines Betriebs- bzw. Unternehmensüberganges unter bestimmten Voraussetzungen eine erstattungswirksame Anrechnung von Vordienstzeiten aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber vorzusehen.

- 3 -

Allerdings erscheinen die im Entwurf vorgesehenen weiteren Voraussetzungen - Anrechnung der im vorausgegangenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeit für die Bemessung der Dauer des Urlaubes sowie der Kündigungsfrist - als zu einschränkend. Dies gilt insbesondere auch für jenen Teil der Bestimmung, die einen Erstattungsanspruch bei Kündigung durch den Arbeitnehmer ausschließt. Da nach Ansicht des ÖGB eine mißbräuchliche Inanspruchnahme des Erstattungsfonds im vorliegenden Zusammenhang jedenfalls nicht zu befürchten ist, wird daher vorgeschlagen, die Voraussetzungen der Vordienstzeitenanrechnung für die Zwecke der Erstattung weniger restriktiv zu gestalten.

Arbeitsverfassungsgesetz:

Zu Z 2 (§ 31 Abs.5):

Nach dem Entwurf steht die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen für die neugeschaffenen Einheiten unter der einschränkenden Voraussetzung, daß die verselbständigte Teile mit dem "alten" Unternehmen bzw. bei dessen Untergang auf andere Weise im Rahmen eines Konzernes verbunden bleiben. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, daß aufgrund des gelgenden Rechtes (§ 31 Abs.4 ArbVG) - unabhängig vom Verbleib der Betriebsteile im Konzernverband - dann auf ein Weitergelten der Betriebsvereinbarungen geschlossen werden kann, wenn hinsichtlich der Betriebsteile Gesamtrechtsnachfolge gegeben ist.

Im Entwurf wäre daher jedenfalls klarzustellen, daß der Übergang der Betriebsvereinbarungen unabhängig vom Verbleiben im Konzernverband bei Übertragung organisatorisch abgegrenzter Betriebsabteilungen in Form der Gesamtrechtsnachfolge erfolgt.

Ansonsten könnte dem Anreiz für die Unternehmen zur Ausgliederung außerhalb des Konzernverbandes - gerade um das Weitergelten von Betriebsvereinbarungen zu umgehen - nicht entgegengewirkt werden.

Zu Z 4 (§ 62b):

Der ÖGB begrüßt die Ausweitung der Bestimmungen des § 62b auch auf die Fälle der Verselbständigung mehrerer Betriebsteile oder aller Betriebsteile. Problematisch bleibt allerdings jener Teil der Bestimmung, der nach wie vor auf das Verbleiben der Betriebsteile im Konzernverband abstellt.

Bereits anlässlich der Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes 1986 wurde von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer darauf hingewiesen, daß aus der Sicht der Arbeitnehmer ja gerade auch für den Fall des Ausscheidens von Betriebsteilen aus dem Konzern ein großes Interesse an der Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches der Betriebsräte besteht. Dieser Hinweis bleibt auch angesichts der nunmehr vorliegenden Novelle aufrecht.

- 4 -

Zu Z 7b (§ 88 Abs.4):

Hier wird angeregt, die Informationspflicht über die Geschäftsordnung der ARGE gegenüber der Geschäftsleitung auf die Bekanntgabe der befugten Vertreter der ARGE im Sinne der Geschäftsordnung bzw. auf die Bekanntgabe der in der ARGE vertretenen Betriebsräte und Zentralbetriebsräte an die Konzernleitung zu beschränken. Diese Einschränkung könnte vorgenommen werden, ohne die in der Bestimmung vorgesehene Funktion der Informationspflicht zu schmälern.

Zu Z 9b (§ 110 Abs.6):

Aufgrund der Entwicklungen in der Praxis (nunmehr oft sehr kleine Aufsichtsräte) erscheint eine Adaptierung des § 110 Abs.6 tatsächlich als notwendig. Im Aufsichtsrat einer Holding werden - wie die Praxis zeigt - tatsächlich nahezu ausschließlich Angelegenheiten der beherrschten Unternehmen behandelt, sodaß nur die Interessen der Arbeitnehmer, die in diesen beherrschten Unternehmen beschäftigt werden, berührt werden. Der ÖGB stimmt daher der dem Entwurf zugrundeliegenden Motivation zu, eine entsprechende Vertretung der Arbeitnehmer der beherrschten Unternehmen im Aufsichtsrat zu gewährleisten.

Allerdings sei darauf hingewiesen, daß schon aufgrund des geltenden Gesellschaftsrechtes die Möglichkeit besteht, den Betriebsrat der Konzernleitung als Experten beratend zu jenen Tagesordnungspunkten des Aufsichtsrates zuzuziehen, die die Arbeitnehmer der Konzernleitung betreffen. Es wird angeregt, diesen Sachverhalt anläßlich der gegenständlichen Regelung verbindlich vorzuschreiben.

Zu Z 10 (§ 114 Abs.2-4):

Die in § 114 Abs.2 bis 4 getroffenen Regelungen zur Konkretisierung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaften sind der Schwerpunkt der Novellierung. Im Laufe des Begutachtungsverfahrens wurde allerdings darauf verwiesen, daß auch außerhalb der §§ 96, 96a und 97 in einer Reihe von Fragen das Bedürfnis nach einheitlichen Regelungen besteht. Auch wurden Bedenken bezüglich der zwingenden Voraussetzung der einheitlichen Vorgangsweise im Konzern vorgebracht, da dadurch der Konzernspitze erhebliche Gestaltungsspielräume eingeräumt werden. Auf diese Bedenken sei in Zusammenhang mit der Begutachtung nochmals hingewiesen.

Freistellung für Betriebsratsmitglieder:

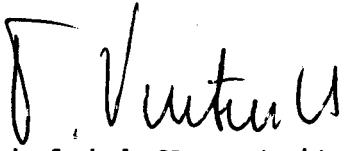
Gerade auch in jüngster Zeit hat die Praxis wieder vehement gezeigt, daß große Probleme bei der Freistellungsregelung für Betriebsratsmitglieder in Zusammenhang mit Konzernierung gegeben sind. Auf dieses Problem in Zusammenhang mit der vorliegenden Novelle einzugehen, ist mit ein vordringliches Anliegen des ÖGB geworden. Ergänzend zum Entwurf sollte daher eine Freistellungsregelung für Betriebsratsmitglieder im Konzern (analog zur Regelung des § 117 Abs.4 - Freistellung im Unternehmen) getroffen werden, um zu verhindern, daß bei Aufsplitterung von Unternehmen die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates schon aus Zeitgründen eingeschränkt werden.

- 5 -

Konzern-Jugendvertrauensrat:

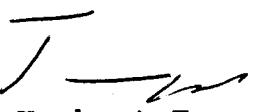
Abschließend wird auch auf die Forderung nach Errichtung eines Konzern-Jugendvertrauensrates der Gewerkschaftsjugend hingewiesen.

F.d.


Friedrich Verzetsnitsch

Präsident




Mag. Herbert Tumpel
Leitender Sekretär