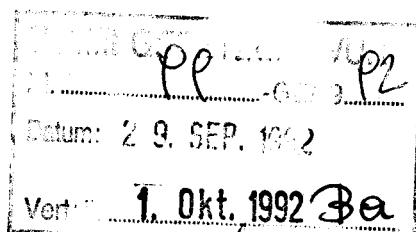




VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Präsidium
des Nationalrates

Parlament
1017 W i e n



1992 09 24
Dr.Du/Sve

Dr. Kaper

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt werden (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG) und andere Gesetze geändert werden

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu obigem Gesetzentwurf.

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Dr. Tritremmel
Dr. Tritremmel

Dr. Dungl
Dr. Dungl

Beilagen





VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 W i e n

1992 09 24
Dr.Du/Sve

**Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem arbeits-
vertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht
angepaßt werden (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungs-
gesetz - AVRAG) und andere Gesetze geändert werden**

Wir danken für die Zusendung obigen Entwurfes (Zl. 56.717/3-1/92)
und gestatten uns, hiezum zunächst grundsätzlich folgendes festzu-
stellen:

Wir bekennen uns zum Ziel des Entwurfes, das österreichische
Arbeitsrecht an das Recht der EG, soweit dieses in das EWR-Abkom-
men aufgenommen wurde, anzupassen und gehen auch mit der im Vor-
blatt zum Entwurf zum Ausdruck gebrachten Absicht konform, zur
Umsetzung lediglich Maßnahmen vorzusehen, die nach den EG-Bestim-
mungen unbedingt notwendig sind. Auch der vorgesehenen Koppelung
des Inkrafttretens mit jenem des EWR-Abkommens ist - jedenfalls
insoweit, als das Abkommen bzw die von ihm erfaßten EG-Bestimmun-
gen keine längere Frist für die Umsetzung oder keine Möglichkeit
für eine schrittweise Anpassung vorsehen - grundsätzlich zuzu-
stimmen. Besondere Schwierigkeiten bei der Umsetzung von EG-Recht
- für welche die Anpassungspraxis in den EG-Staaten zahlreiche
Belege liefert - sollten jedoch eine ausreichende Rechtfertigung
dafür darstellen, diesen Grundsatz im Interesse der Schaffung
möglichst sachgerechter, mit der innerstaatlichen Rechtsordnung
weitestgehend harmonisierender Neuregelungen in Einzelfällen zu
durchbrechen.

- 2 -

Zu einzelnen Bestimmungen des Entwurfes gestatten wir uns folgendes festzustellen:

Zu Art I § 2:

Angesichts der wesentlich erweiterten Informationsverpflichtungen des Arbeitgebers halten wir es für gerechtfertigt, die in Art 3 Abs 1 der Richtlinie vorgesehene Frist von zwei Monaten für die Aushändigung des Dienstzettels zu beachten. Ebenso halten wir es für sinnvoll, iSd Art 1 Abs 2 Arbeitsverhältnisse mit höchstens acht Wochenstunden sowie Gelegenheitsarbeiten vom Geltungsbereich auszunehmen und damit von vermeidbaren bürokratischen Hemmnissen zu befreien.

Um den Unternehmen Zeit für notwendige Vorbereitungsarbeiten einzuräumen, sollte entsprechend der in der Richtlinie enthaltenen Fristsetzung ein Inkrafttreten des § 2 nicht vor dem 30. Juni 1993 vorgesehen werden.

Zu Art I § 3:

Die schwierige Fragen aufwerfende Umsetzung der Richtlinie 77/187 EWG war bereits Gegenstand einer Reihe von Sozialpartnergesprächen und es sind auch schon weitere Gespräche anberaumt. Es erscheint daher nicht sinnvoll, hiezuh bereits eine abschließende Stellungnahme abzugeben.

Hinzuweisen ist jedoch vor allem darauf, daß der Entwurf die von uns für erforderlich gehaltene Sonderregelung für Leistungen bei Alter, bei Invalidität oder für Hinterbliebene aus Zusatzversorgungseinrichtungen (Art 3 Abs 3 der Richtlinie) nicht enthält. Ferner wird die Notwendigkeit einer Einschränkung der - in der Richtlinie nur fakultativ vorgesehenen - Haftung des Veräußerers ebenso zu diskutieren sein wie die Möglichkeit der zeitlichen Begrenzung der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen (Art 3 Abs 2, 2. Unterabsatz der Richtlinie).

- 3 -

Zu Art 1 §§ 4,5:

Durch diese Bestimmungen sollen die arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG umgesetzt werden. Da diese Bestimmungen im Zusammenhang mit einem erst noch zu schaffenden neuen Arbeitsschutzgesetz gesehen werden müssen, in dem der Großteil der Regelungen zur Verwirklichung der EG-Arbeitnehmerschutzrichtlinien enthalten sein soll, halten wir es für zweckmäßig, vor ihrer Verwirklichung das Ergebnis der Beratungen zu diesem neuen Gesetz abzuwarten.

Abgesehen davon treten wir - hier wie generell - dafür ein, über die durch das EG-Recht gesetzten Maßstäbe nicht ohne sachliche Rechtfertigung hinauszugehen. (So sieht etwa Art 8 Abs 5, letzter Satz vor, daß dem Arbeitnehmer aus unüberlegtem oder grob fahrlässigem Handeln durchaus auch Nachteile entstehen können sollen.)

Zu Art II Z 2:

Das zu Art I §§ 4,5 Ausgeführte gilt entsprechend. Besonders hervorheben möchten wir aber bereits jetzt, daß wir neue Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bzw von Arbeitnehmervertretungen, die über das geltende Recht oder die erforderliche Mindestanpassung an die einschlägigen EG-Richtlinien hinausgehen, nachdrücklich ablehnen.

Zu Art II Z 5:

Die Regelung des Konsultationsverfahrens im Zusammenhang mit sog "Massenentlassungen" müßte jedenfalls mit jener des § 45 a AMFG abgestimmt werden. Da sich letztere noch in Diskussion befindet, kann zur vorliegenden Bestimmung noch nicht abschließend Stellung bezogen werden.

- 4 -

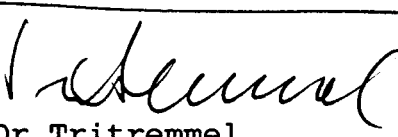
Schon aus Gründen der Rechtssicherheit jedenfalls abzulehnen ist die in § 109 Abs 4 vorgesehene Sanktion der Rechtsunwirksamkeit von Kündigungen für den Fall, daß bestimmten (insb zeitlich nicht eindeutig abgrenzbaren) Verpflichtungen nicht nachgekommen wird. Zur Durchsetzung dieser Verpflichtungen bietet sich vielmehr ein entsprechender Einbau des Konsultationsverfahrens in das Verfahren gem § 45 a AMFG an, das eine Rechtsunwirksamkeitssanktion beinhaltet. Dadurch könnten auch überlange Vorankündigungszeiträume vermieden werden.

Zu Art III:

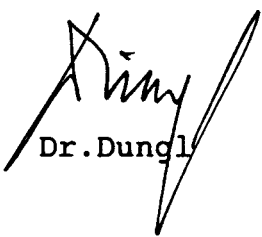
Hiezu wird auf den letzten Absatz der Stellungnahme zu Art I § 2 hingewiesen.

25 Kopien dieser Stellungnahme werden dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER



Dr. Tritremmel



Dr. Dungal