



aktiv für Sie

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

Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte

Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. 27	-GE/19 P3
Datum: 26. MAI 1993	
28. Mai 1993	
Verteilt	

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

☎ (0222) 501 65

H. Kogler

Ihr Zeichen

-

Unser Zeichen

SP-ZB-2611

Bearbeiter/in

Gahleitner

☎ DW 2384

FAX 2478

Datum

24.05.1993

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit
dem das Arbeitsverfassungsgesetz und
das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
geändert werden

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

Heinz Vogler

Mag Heinz Vogler

Der Direktor:

iA

Sieglinde Gahleitner

Dr Sieglinde Gahleitner

Beilagen

*aktiv für Sie**A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534**Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte*

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

*Prinz-Eugen-Straße 20-22**A-1041 Wien, Postfach 534**☎ (0222) 50165**Ihr Zeichen*

53.010/1-3/93

Unser Zeichen

SP-2611

Bearbeiter/in

Gahleitner

*☎ DW 2384**FAX 2478**Datum*

14.05.93

Betreff:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeits-
verfassungsgesetz und das Arbeits-
kräfteüberlassungsgesetz geändert werden

Die Bundesarbeitskammer begrüßt ausdrücklich den gegenständlichen Entwurf einer Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz und Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Insbesondere die Aufwertung der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte zu einer Konzernvertretung sowie die Verbesserungen im Hinblick auf die Geltung von Betriebsvereinbarungen bei Verschmelzungen und die Ausweitung des Zuständigkeitsbereiches der Betriebsräte in diesem Fall einer Umstrukturierung sind aus Arbeitnehmersicht positiv zu bewerten.

Da die vorgesehenen Änderungen in einem untrennbaren Zusammenhang mit dem Gesellschaftsrechts-Änderungsgesetz stehen, wäre auch das zeitliche Inkrafttreten aufeinander abzustimmen. Andernfalls würde sich eine Situation ergeben, wonach bei gesellschaftsrechtlichen Änderungen, die zwischen 1.5.1993 und 1.7.1993 vorgenommen werden, die im Entwurf vorgesehenen Bestimmungen insbesondere bezüglich der Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen noch nicht gelten.

Es wird vorgeschlagen, daß beide Regelungsmaterien zeitgleich mit 1.7.1993 wirksam werden.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes ist aus der Sicht der Bundesarbeitskammer folgendes auszuführen:

Zu § 31 Abs 6 und 7 ArbVG:

Die Regelung der Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen im Falle der Verschmelzung von Betrieben oder Betriebsteilen bzw der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen in bestehende Betriebe wird grundsätzlich von der Bundesarbeitskammer begrüßt. Jedoch läßt der derzeitige Text wichtige Fragen offen. So bleibt zB unklar, welche - durch die Verschmelzung kollidierenden - Betriebsvereinbarungen für neu aufgenommene Arbeitnehmer des Betriebes gelten sollen. Die Zuordnung neu aufgenommener Arbeitnehmer zu bisherigen Betriebsteilen wird oftmals nach der Verschmelzung faktisch nicht mehr möglich sein.

Zu § 40 ArbVG:

Es wäre zu erwägen, ob das durch § 62 c des Entwurfes nunmehr neu geschaffene gemeinsame Betriebsratsorgan auch in § 40 als Organ der Arbeitnehmerschaft ausdrücklich erwähnt werden sollte.

Zu § 62 b und c ArbVG:

Die Änderungen hinsichtlich der Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates bei Ausgliederungen und Fusionen werden ausdrücklich begrüßt.

Zu § 74 ArbVG:

Die Änderungen der Bestimmungen über den Betriebsratsfonds werden ebenfalls von der Bundesarbeitskammer positiv bewertet. Die Bundesarbeitskammer ersucht jedoch,

ehestmöglich auch eine entsprechende Novellierung der Betriebsratsfonds-Verordnung vorzunehmen, um allfällige Widersprüche zur neuen Gesetzeslage zu vermeiden bzw die im Entwurf vorgesehenen Neuerungen zu konkretisieren. Die Bundesarbeitskammer ersucht weiters, in die Diskussion zur Änderung der Betriebsratsfonds-Verordnung einbezogen zu werden, da über die Anpassung aufgrund der neuen Rechtslage hinaus von mehreren Länderkammern Vorschläge zur verbesserten Ausgestaltung einiger Verordnungsbestimmungen eingebracht wurden, die Klarstellungen insbesondere für die Handhabung der Revision bringen könnten.

Zu § 88 a ArbVG:

Vorweg teilt die Bundesarbeitskammer mit, daß der Begriff "Konzernvertretung" für das nach dem Entwurf neu ausgestaltete Organ zur Arbeitnehmerinteressenvertretung auf Konzernebene im internen Begutachtungsverfahren auf massive Kritik gestoßen ist. Insbesondere wurde ausgeführt, daß der Begriff "Konzernvertretung" auf ein Organ des Konzerns an sich schließen läßt, somit auf eine Vertretung der Arbeitgeberseite im Konzern. Um eine derartige Mißinterpretation zu vermeiden (man denke vor allem an Sachverhalte mit Auslandsbeziehung, wo einem nicht-österreichischem Betrachter wohl nicht zugemutet werden kann, aus dem Begriff "Konzernvertretung" auf ein Arbeitnehmerorgan zu schließen), wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nochmals dringend ersucht, zu prüfen, welche Bedenken tatsächlich gegen die zutreffende Bezeichnung dieses Organs als "Konzernbetriebsrat" stichhaltig sein könnten.

Das in § 88 a Abs 1 des Entwurfes vorgesehene Beschlußerfordernis (Zustimmung so vieler ZBR, daß mindestens zwei Drittel der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentiert sind) scheint aus der Sicht der Bundesarbeitskammer etwas überhöht. Insbesondere könnte durch ein solcherart hohes Zustimmungserfordernis eine dominierende Betriebsratskörperschaft mit knapp mehr als einem Drittel der Beschäftigten die Bildung einer Konzernvertretung verhindern. Daher würde aus der Sicht der Bundesarbeitskammer ausreichen, die Zustimmung von zwei Drittel der Zentralsbetriebsratskörperschaften zu fordern, die jedoch mindestens die Hälfte der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer zu repräsentieren haben.

Für das in § 88 a Abs 2 des Entwurfes vorgesehene Verfahren zur Errichtung der Konzernvertretung wäre aus der Sicht der Bundesarbeitskammer ausreichend, neben der Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden auch eine schriftliche Ermittlung des Vorliegens der erforderlichen Voraussetzungen zuzulassen.

§ 88 a Abs 3 des Entwurfes sollte um eine Regelung ergänzt werden, die für den Fall mehrerer Einberufungen bestimmt, welche dieser Einberufungen gültig ist.

Die in § 88 a Abs 5 vorgesehenen Modalitäten der Entsendung von Delegierten in die Konzernvertretung werden grundsätzlich positiv beurteilt. Jedoch sollte berücksichtigt werden, daß in großen Konzernen allenfalls bereits auf Teilkonzernebene Konzernvertretungen zu bilden sind. In diesen Fällen wäre es zweckmäßig, wenn die Zusammensetzung der "Gesamtkonzernvertretung" im Konzern bereits durch Delegation aus den Teilkonzernvertretungen erfolgen könnte. Ein solches Verfahren würde auch in großen Konzernen eine angemessene Zahl von Delegierten in der Konzernvertretung zur Folge haben.

In § 88 a Abs 6 sollte nicht nur der Fall, daß Unternehmen während der Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung neu in den Konzern kommen, geregelt werden, sondern auch jene Fälle berücksichtigt werden, in denen bei Errichtung der Konzernvertretung ein Unternehmen zu Unrecht nicht berücksichtigt wurde bzw. berücksichtigt wurde.

Zu § 88 b ArbVG:

Im vorliegenden Entwurf ist für die Konzernvertretung die Wahl eines Vorsitzenden und eines Stellvertreters vorgesehen. Da ein einziger Stellvertreter unter Umständen in der Praxis als nicht ausreichend angesehen werden könnte, wird angeregt, im Gesetz auch die Wahl mehrerer Stellvertreter zuzulassen.

§ 88 b Abs 3 des Entwurfes sieht mindestens zwei Zusammenkünfte der gesamten Konzernvertretung im Jahr vor. Da die Konzernvertretung durch § 88 b Abs 4 des Entwurfes zahlreiche Möglichkeiten bekommt, die Führung ihrer Geschäfte intern kleineren

Organisationseinheiten zu übertragen, wird von der Bundesarbeitskammer eine mindestens einmal jährlich vorgeschriebene Gesamtzusammenkunft als ausreichend erachtet.

In § 88 b Abs 5 Z 5 des Entwurfes ist vorgesehen, daß die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung vorzeitig beendet wird, wenn das Gericht die Errichtung oder den Beschluß gemäß § 88 a Abs 4 für ungültig erklärt. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer führt diese Bestimmung zu einer unangemessenen Rechtsunsicherheit über den Bestand der Konzernvertretung. Es soll ausdrücklich klargestellt werden, daß eine solche "Ungültig-erklärung" des Beschlusses gemäß § 88 a Abs 4 des Entwurfes nur dann in Frage kommt, wenn einzelne Unternehmen zu Unrecht und **absichtlich** bei der Errichtung berücksichtigt bzw nicht berücksichtigt wurden. Dieser Vorschlag der Bundesarbeitskammer steht in enger Verbindung mit dem Vorschlag zu § 88 a Abs 6 des Entwurfes.

In § 88 b Abs 5 wäre überdies aufgrund der vorgeschlagenen Änderung zu § 88 a des Entwurfes in Z 3 das Erfordernis "zwei Drittel" der Arbeitnehmer durch "die Hälfte" zu ersetzen.

Die Bundesarbeitskammer ersucht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dringend, neben den durch den gegenständlichen Entwurf vorgesehenen Konzernvertretungen bzw Konzernjugendvertretungen auch die Möglichkeit der Errichtung einer Konzerninvalidenvertretung einzuräumen. Zu diesem Zweck sollte eine entsprechende Novellierung des Behinderteneinstellungsgesetzes möglichst gleichzeitig mit dieser ArbVG-Novelle erfolgen.

Zu § 92 a ff ArbVG (Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitsschutz):

Nach Information des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sollten diese Bestimmungen nunmehr erst im Zusammenhang mit der bevorstehenden Novelle zum Arbeitnehmerschutzgesetz in Kraft treten. Die Bundesarbeitskammer ersucht nachdrücklich, die betroffenen Bestimmungen im Rahmen des Novellierungsverfahrens zum ANSchG nochmals in Diskussion zu stellen.

Zu § 108 ArbVG:

Die Ausdehnung der Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers bei Betriebsübergang wird ausdrücklich begrüßt. In § 108 Abs 4 des Entwurfes sollte für die Übermittlung des Konzernabschlusses eine Frist von einem Monat ab Erstellung vorgesehen werden, wie dies bereits derzeit in § 108 Abs 3 ArbVG für den Jahresabschluß vorgesehen ist.

Zu § 109 ArbVG:

Die Erweiterung der Informationspflichten bei geplanten Betriebsänderungen nach § 109 Abs 1 Z 1 a ist aus der Sicht der Bundesarbeitskammer äußerst positiv zu beurteilen, wobei insbesondere die Rechtsfolge der Rechtsunwirksamkeit von Kündigungen die ohne Information des Betriebsrates ausgesprochen wurden, als wirksame und EG-konforme Sanktion angesehen wird.

Zu § 110 Abs 6 b ArbVG:

Die Möglichkeit der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat einer Konzernobergesellschaft durch die Konzernvertretung wird grundsätzlich begrüßt und als Vereinfachung des bisherigen Verfahrens nach § 110 Abs 6 ArbVG angesehen. Jedoch sollte Abs 6 b nicht nur die sinngemäße Anwendung von Abs 2 anordnen, sondern darüber hinaus sicherstellen, daß das Verhältnis der Anzahl der Arbeitnehmervertreter aus herrschendem bzw beherrschten Unternehmen auch bei dieser Form der Entsendung den Bestimmungen des Abs 6 entspricht. Andernfalls könnte durch die neue Vorschrift die Vertretungssituation der Arbeitnehmer aus den herrschenden Unternehmen lediglich aufgrund der Bildung einer Konzernvertretung beeinträchtigt sein.

Zu § 113 Abs 5 ArbVG:

Grundsätzlich wird von der Bundesarbeitskammer festgehalten, daß die mangelnde Abschlußkompetenz der Konzernleitung für Konzernbetriebsvereinbarungen als Mangel

angesehen wird. Die Bundesarbeitskammer wird sich daher nachhaltig für die Schaffung der konzernrechtlichen Grundlagen für eine Abschlußkompetenz der Konzernleitung einsetzen.

Im Hinblick auf die eingeräumte Kompetenz der Konzernvertretung zum Abschluß von Sozialplänen in den Fällen von § 109 Abs 1 Z 1 bis 4 ArbVG ist nach Ansicht der Bundesarbeitskammer nunmehr offen, wie eine allfällig einzurichtende Schlichtungsstelle zur Erzwingung einer solchen Betriebsvereinbarung besetzt werden müßte. Eine Klarstellung dieser Frage in den Erläuternden Bemerkungen wäre erforderlich.

Zu § 126 Abs 5 ArbVG:

Hierzu gilt das zu § 53 Abs 1 des Entwurfes Ausgeführte sinngemäß.

Zu § 170 ArbVG:

Aus der Sicht der Bundesarbeitskammer wäre eine Verlängerung der im Entwurf vorgesehenen Zeit der Aufrechterhaltung bisher errichteter Arbeitsgemeinschaften der Betriebsräte im Sinne des § 88 a ArbVG bis längstens 30. Juni 1995 anzustreben, da die Errichtung einer Arbeitsgemeinschaft bzw Konzernvertretung mit hohem Organisationsaufwand verbunden ist und jenen Arbeitsgemeinschaften, die diesen Aufwand erst vor kurzem bewältigt haben, ein Bestand bis 30. Juni 1995 ermöglicht werden sollte.

Zu § 1 Abs 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt ausdrücklich diese Regelung, die eine Umgehung von kollektiven Arbeitsbedingungen durch geschickte Personalpolitik im Konzern hintanhalten soll. Jedoch sprechen die Erläuternden Bemerkungen zu dieser Bestimmung gegenüber dem Wortlaut des Gesetzestextes nur einen ganz eingeschränkten Anwendungsfall an. Nicht nur die formale Zuweisung eines neuen Arbeitgebers und "Rückverleihung" an den bisherigen Arbeitgeber soll erfaßt sein, sondern auch die bewußte Einstellung von Arbeitnehmern bei Tochterunternehmen im Konzern, die einen schlechteren

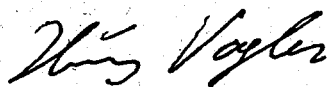
Kollektivvertrag haben als andere Unternehmen, und die dauernde Überlassung dieser Arbeitnehmer an eben jene Unternehmen, die einem besseren Kollektivvertrag unterliegen. Da der Wortlaut der Bestimmung diesen Anwendungsfall voll deckt, ersucht die Bundesarbeitskammer den in den Erläuternden Bemerkungen zu eingeschränkt ausgeführten Anwendungsfall noch zu ergänzen.

Generell ist die Bundesarbeitskammer der Auffassung, daß im Zuge einer umfassenden Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes § 10 AÜG dahingehend verbessert werden sollte, daß überlassenen Arbeitskräften nicht nur das im Beschäftigerbetrieb zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt, sondern vielmehr das Ist-Gehalt der dort Beschäftigten zu bezahlen ist.

Abschließend ist zu betonen, daß die in der gegenständlichen Novelle enthaltenen Neuregelungen durchwegs von der Bundesarbeitskammer positiv beurteilt werden. Jedoch werden folgende Forderungen der Bundesarbeitskammer, die in der gegenständlichen Novelle nicht berücksichtigt wurden, weiterhin als dringliche Anliegen angesehen:

- Senkung der Freistellungsgrenzen für Betriebsratsmitglieder;
- Verankerung von Grundlagen für internationale Betriebsratsarbeit;
- Ausdrückliche Verankerung des Freizeit- und Entgeltanspruches für Angelegenheiten der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten.

Der Präsident:

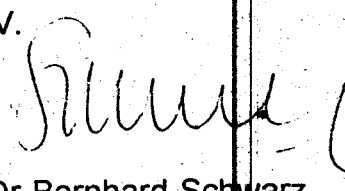


Mag Heinz Vogler



Der Direktor:

IV.



Dr Bernhard Schwarz