

1P/SN-261/ME  
1 von 7

**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ  
7302/56-I 6/93

An das  
Präsidium des  
Nationalrats

W i e n

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. ....	27 -GE/19-93
Datum: 19. MAI 1993	
Verteilt	19. Mai 1993

Museumstraße 7  
A-1070 Wien

Briefanschrift  
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon  
0222/52 1 52-0\*

Telex  
0222/52 1 52/727

Fernschreiber  
131264 jusmi a

Teletex  
3222548 - bmjust

Sachbearbeiter

Klappe (DW)

*D. Hegek*

**Betrifft:** Stellungnahme des Bundesministeriums für Justiz zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geändert werden.

Das Bundesministerium für Justiz beeht sich, mit Beziehung auf die Entschließung des Nationalrats vom 6.7.1961 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem oben angeführten Gesetzesentwurf zu übermitteln.

13. Mai 1993

Für den Bundesminister:

**Molterer**

~~Für die Erledigung  
der Rundschreiben:~~  
*[Signature]*



**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ  
7302/56-I 6/93

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales  
Wien

Museumstraße 7  
A-1070 Wien

Briefanschrift  
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon  
0222/52 1 52-0\*

Telefax  
0222/52 1 52/727

Fernschreiber  
131264 jusmi a

Teletex  
3222548 - bmjust

Sachbearbeiter

Klappe (DW)

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

zur Zl. 53010/1-3/93

Das Bundesministerium für Justiz beeckt sich, mit Beziehung auf das Schreiben vom 15. März 1993 zu dem oben angeführten Gesetzesentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum Art. I Z 3 (§ 31 Abs. 5):

1. Schon in der derzeitigen, mit der ArbVG-Novelle BGBl. Nr. 411/1990 eingeführten, Bestimmung des § 31 Abs. 5 wird darauf abgestellt, daß Betriebsteile "rechtlich verselbständigt" werden. Damit ist aber noch nicht eindeutig klargestellt, ob dabei auf eine betriebsverfassungsrechtliche Verselbständigung (§ 34 ArbVG) oder (auch) auf eine Übertragung der Verfügungsrechte auf eine eigene Rechtsperson, also etwa eine gesellschaftsrechtliche Verselbständigung, abzustellen ist (vgl. in diesem Zusammenhang Mazal, Zur Kompetenzerstreckung des Betriebsrats bei Betriebsteilung, ZAS 1986, 188). Daß die betriebsverfassungsrechtliche Verselbständigung

entscheidend sein soll, könnte - so wie im vorgeschlagenen Abs. 6 des § 31 - dadurch verdeutlicht werden, daß auf § 34 ArbVG - allenfalls auch § 35 ArbVG - abgestellt wird.

2. Da Voraussetzung für die Geltung einer Betriebsvereinbarung ist, daß sie eine Angelegenheit regelt, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist, könnten sich Zweifelsfragen in jenen Fällen ergeben, in denen im Zusammenhang mit einer "rechtlichen Verselbständigung" (auch) in der Weise, daß die Verfügungsrechte einer anderen Person übertragen werden (s. dazu Pkt. 1.), der neu entstandene "Betrieb" aus dem Geltungsbereich des Kollektivvertrags ausscheidet, der Grundlage für den Abschluß der Betriebsvereinbarung war.

3. Unter anderem Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten des § 97 Abs. 1 Z 1 bis 6a ArbVG können nicht gekündigt werden. Eine Abänderung oder Aufhebung kann nur im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat oder durch Entscheidung der Schlichtungsstelle erwirkt werden. Entsteht nun im Rahmen der "rechtlichen Verselbständigung" i.S. des Abs. 5 ein Betrieb, in dem kein Betriebsrat zu errichten ist, so scheint fraglich, wie eine Abänderung dieser Betriebsvereinbarungen bewirkt werden kann.

Zum Art. I Z 4 (§ 31 Abs. 6 und 7):

1. Auf die Ausführungen unter Pkt. 2. zum Art.I Z 3 wird hingewiesen.
2. Nicht klar erkennbar scheint, für welche Arbeitnehmer die durch die vorgesehenen Abs. 6 und 7 vorgeschlagene Weitergeltung der Betriebsvereinbarung diese Betriebsvereinbarungen wirken sollen. Sollen davon alle Arbeitnehmer des Betriebes erfaßt werden - also beide Betriebsvereinbarungen überschneidend gelten - oder nur jene, für die diese Betriebsvereinbarungen bisher gegolten haben? Sollte gemeint sein, daß die Betriebsvereinbarungen jeweils nur für jene Arbeitnehmer zu gelten haben, die bisher von ihrem Geltungsbereich erfaßt waren, so liegt jedoch keine Regelung hinsichtlich jener Arbeitnehmer vor, die neu in den Betrieb eintreten.
3. Im Zusammenhang mit der für Abs. 6 vorgesehenen Weitergeltung ist aufzuzeigen, daß diese bewirkt, daß in einem Betrieb zwei unterschiedliche Regelungen auch hinsichtlich der allgemeinen Ordnungsvorschriften, der Arbeitszeit, etc. gelten können. Dies wird jedoch gerade dann, wenn - wie in der vorgeschlagenen Regelung

vorausgesetzt - ein einheitlicher Betrieb vorliegt, zu erheblichen Abwicklungsproblemen führen.

4. Im Zusammenhang mit der Regelung des Abs. 7 scheint fraglich, wer zur Abänderung der auf Grund dieser Bestimmung weitergeltenden Betriebsvereinbarungen befugt ist. Dieses Problem besteht auch für Abs. 6 insoweit, als für das nunmehr offenbar neu einzurichtende Organ der Arbeitnehmerschaft "einheitlicher Betriebsrat" (vgl. Art.I Z 10) noch keine Kompetenzen festgelegt sind.

Zum Art.I Z 5 (§ 32 Abs. 3):

Die hier vorgesehene Regelung bewirkt, daß nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebs oder Betriebsteils nach Kündigung einer Betriebsvereinbarung verschlechternde einzelvertragliche Regelungen schwerer getroffen werden können, als bei Kontinuität des Betriebs. Die Erläuterungen verweisen dazu auf Art.3 Abs. 2 der "Betriebsübergangsrichtlinie" (77/187/EWG). Diese Bestimmung sieht aber ausdrücklich vor, daß die Arbeitsbedingungen nur bis zu der Kündigung des "Kollektivvertrags" (Betriebsvereinbarung) aufrecht zu erhalten sind. Auch in der Literatur wurde die Möglichkeit, nach einer Kündigung der Betriebsvereinbarung, eine allenfalls auch verschlechternde Einzelvereinbarung abzuschließen, als EG-konform qualifiziert (vgl. Bydlinski, Betriebsübergang, in Runggaldier, Österr. Arbeitsrecht und das Recht der EG, 250).

Jedenfalls sollte klargestellt werden, daß der Zeitraum von einem Jahr ab dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebs oder Betriebsteils und nicht ab der Kündigung der Betriebsvereinbarung zu rechnen ist.

Zum Art.I Z 10 (§ 62c):

1. Es wird angeregt, hier kein neues Organ der Arbeitnehmerschaft "einheitlicher Betriebsrat" zu schaffen, sondern vorzusehen, daß die bisher bestehenden Organe der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben jeweils zusammen die entsprechenden Organe der Arbeitnehmerschaft des neuen Betriebs bilden. Andernfalls wären umfangreiche Änderungen etwa in den §§ 40 und 113 ArbVG erforderlich.

2. Überprüft werden sollte auch, ob es sachlich gerechtfertigt ist, bei Zusammenschluß eines Betriebs mit einem Betriebsteil die bisher bestehenden Organe des Betriebs, dem der Betriebsteil angehörte, in ihrem gesamten Umfang in die für den neuen Betrieb zu bildenden Organe miteinzubeziehen.

Zum Art.I Z 12 (§ 74):

In dem Abs. 10 zweiter Satz sollte klargestellt werden, auf wessen "Tätigkeitsdauer" abzustellen ist.

Zum Art. I Z. 15 (§§ 88a und 88b):

1. Wegen des Fehlens eines materiellen Konzernbegriffs und der Vielzahl der Konzernierungsfälle, sind die im § 88a Abs. 6 verwendeten Wendungen "Kommen .... neue Unternehmen in den Konzern, ...." und "Scheiden .... Unternehmen aus dem Konzern aus, ...." von großer Unschärfe.

2. Zum § 88b Abs. 4 wird darauf hingewiesen, daß die Möglichkeit der Einschränkung der Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden durch eine entsprechende Regelung der Geschäftsordnung, die Außerstehenden nicht bekannt ist, erhebliche Rechtsunsicherheit schaffen würde (Abs. 4 Z 3). Es muß daher klargestellt werden, daß etwaige sich aus einer Geschäftsordnung nach Abs. 4 Z 3 ergebende Einschränkungen der Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden nur im Innenverhältnis, nicht aber gegenüber Dritten wirksam sind.

3. Hinsichtlich der Möglichkeit bei Gericht darauf zu klagen, daß der Beschuß über die Errichtung oder jener gemäß § 88a Abs. 4 der vorgeschlagenen Fassung für ungültig erklärt wird (s. dazu § 88b Abs. 5 Z 5), müßte insbesondere festgelegt werden, wer diese Klage erheben kann und ob dies innerhalb einer Frist zu geschehen hat.

4. Im § 88b Abs. 6 Z 3 wäre noch zu präzisieren, wer das Mitglied der Konzernvertretung abberufen kann, die wahlwerbende Gruppe oder der jeweilige Zentralbetriebsrat (vgl. § 88a Abs. 5).

5. Im zweiten Satz des § 88b Abs. 7 sollte festgelegt werden, wer die Frist für die Bekanntgabe der Delegierten zu bestimmen hat und ob die Bekanntgabe auch später noch nachgeholt werden kann.

Weiters ist in diesem Zusammenhang aufzuzeigen, daß nicht ganz eindeutig ist, ob nur bei der erstmaligen Errichtung einer Konzernvertretung die Beschlüßfassung gemäß § 88a Abs. 1 bis 3 erforderlich ist oder nach jedem Ende der Tätigkeitsdauer. Dies insbesondere deshalb, weil auch für eine vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer nach § 88b Abs. 5 für einen Auflösungsbeschuß das Verfahren nach § 88a Abs. 8, der auf die Regelungen des § 88a Abs. 1 bis 3 verweist, erforderlich ist.

6. Da die Verweisungsbestimmung des Abs. 9 nicht auch § 67 umfaßt, scheinen dann, wenn kein Beschuß über die Geschäftsordnung der Konzernvertretung zustandekommt, Regelungen über die Einberufung und Abhaltung der Sitzungen der Konzernvertretung zu fehlen.

Zum Art.I Z. 17 (§ 99a):

Die Bestimmung sieht vor, daß die Einstellung eines Betriebsarztes oder einer leitenden Sicherheitsfachkraft, also etwa der Abschuß eines Dienstvertrages mit den genannten Personen, unwirksam ist, wenn der Vertrag ohne Verständigung und Beratung mit dem Betriebsrat abgeschlossen wurde.

Es erscheint aus Gründen des Dienstnehmerschutzes äußerst bedenklich, die Gültigkeit oder Ungültigkeit eines Dienstvertrages von einem Fehler des Betriebsinhabers abhängig zu machen. Das Bundesministerium für Justiz regt daher an, als Sanktion vorzusehen, daß die Pflicht zur Beschäftigung solcher Personen dann nicht als erfüllt gilt, aber den Dienstvertrag auch ohne Beziehung des Betriebsrates wirksam zu belassen.

Zum Art. I Z 20 (§ 108 Abs. 4):

Korrekt erweise wäre die Zitierung des RLG etwa zu ersetzen durch die Wendung ".... nach den §§ 244 ff. HGB in der jeweils geltenden Fassung ....".

Bemerk wird, daß die §§ 244 bis 267 HGB entsprechend der Übergangsbestimmung des Art. XI Abs. 2 RLG am 1.1.1994 wirksam werden.

Zum Art.I Z 28 (§ 113 Abs. 5):

1. Die im Abs. 5 Z 2 lit.d gewählte Wendung der "konzerneigenen Maßnahmen" scheint im Zusammenhang mit den Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen

insofern problematisch, als im § 95 ein Mitwirkungsrecht nur bei Wohlfahrtseinrichtungen vorgesehen ist, während für die betrieblichen Berufsausbildungen und Schulungen Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats sowohl bei "Maßnahmen" als auch bei der Verwaltung von Schulungs- und Bildungseinrichtungen bestehen. Es wird also zwischen den Begriffen "Maßnahmen" und "Einrichtungen" unterschieden, sodaß die in der vorgeschlagenen Regelung vorgesehene Verbindung von "konzerneigenen Maßnahmen" im Zusammenhang mit "Einrichtungen" schwer einzuordnen ist.

2. Da die Errichtung einer Konzernvertretung doch die Befugnisse des jeweiligen Zentralbetriebsrats oder Betriebsrats beschränken könnte (vgl. aber in diesem Zusammenhang OGH 14.2.1990, DRDA 1990, 370), ergeben sich im Zusammenhang mit der vorgesehenen Z 3 des Abs. 5 für den jeweiligen Betriebsrat bzw. Zentralbetriebsrat erhebliche Unsicherheiten darüber, ob er berechtigt ist, die jeweiligen Belegschaftsrechte (allenfalls auch gerichtlich oder bei der Schlichtungsstelle) geltend zu machen, da für ihn nicht ersichtlich ist, ob eine einheitliche Vorgangsweise im Konzern vorliegt. Zur lit.b ist hier zu bemerken, daß die vorgeschlagene Regelung offenbar bewirkt, daß dann, wenn im Konzern einheitlich neue Arbeitsmethoden oder Rationalisierungs- und Automationsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung durchgeführt werden - anders als außerhalb eines Konzerns - ein Sozialplan nicht abgeschlossen werden kann.

3. Zum letzten Satz der vorgeschlagenen Z 4 des Abs. 5 ist - abgesehen von der Frage der Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen auf Unternehmensebene - darauf hinzuweisen, daß nicht eindeutig ist, von wem die dort genannten "Betriebsvereinbarungen" auf Arbeitgeberseite abgeschlossen werden sollen, sodaß dann die Leitungen der Unternehmen "beitreten" können.

13. Mai 1993

Für den Bundesminister:

Molterer