



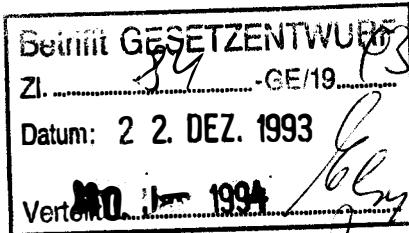
aktiv für Sie

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



Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

Tel. (0222) 501 65

Ihr Zeichen

-

Unser Zeichen

SP-2611

Bearbeiter/in

Dr Gahleitner

DW

FAX

2384

2478

Datum

20.12.1993

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

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

Der Präsident:

Mag Heinz Vogler

Der Direktor:

iA

Mag Georg Gröss-Ziniel

Beilagen

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) 501 65

Ihr Zeichen

Unser Zeichen

Bearbeiter/in

DW

2384

Datum

SP-2611

Gahleitner
Kirschbaum

FAX

2478

13.12.1993

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Landarbeitsgesetz 1984
geändert wird

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Anpassung des Landarbeitsgesetzes an die Rechtslage nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und den neuesten ArbVG-Novellen.

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

Zu § 7 Abs 4:

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist es nicht notwendig, bei den Bestimmungen über den Dienstschein neben der Ausnahmebestimmung der Ziffer 1 (Dienstverhältnisse unter einem Monat) noch eine weitere Ausnahme für "Gelegenheitsarbeiten" (Ziffer 4) einzuführen. Hiermit könnten nach der Systematik dann nämlich nur noch Dienstverhältnisse

gemeint sein, die länger als einen Monat dauern, aber nur "gelegentlich" stattfinden, zB in der Saisonarbeit.

Gerade im Bereich der Saisonarbeit in der Landwirtschaft ist jedoch immer wieder festzustellen, daß die dort häufig beschäftigten ungelernten Hilfsarbeiter zu jenen gehören, die über ihre Rechtsstellung wenig bis gar nicht informiert sind, sodaß hier aus der Sicht der Bundesarbeitskammer sogar ein **besonderes Schutzbedürfnis** besteht.

Im übrigen ist auch die in den Erläuterungen angeführte Begründung, diese Bestimmung sei von der EG-Richtlinie gedeckt, unrichtig. Die Richtlinie sieht in Art 1 Abs 2 für den Ausnahmebereich zwei Alternativen vor: Danach kann der nationale Gesetzgeber nur **entweder** Dienstverhältnisse unter einem Monat (lit a) **oder** Gelegenheitsarbeiten (lit b) von der Anwendung der Bestimmungen ausnehmen. Wie dem weiteren Text der Richtlinie (insbesondere lit b) zu entnehmen ist, verwendet man für kumulativ anwendbare Bestimmungen der Richtlinie die Bezeichnung "und/oder".

Zu § 39 a - c:

Grundsätzlich ist festzuhalten, daß bei der Übernahme der Bestimmungen zum "Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber" generell die im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) getroffenen Regelungen hinsichtlich betrieblicher Pensionszusagen nicht übernommen wurden.

Dies wird in den Erläuterungen damit begründet, daß die Regelungen des Betriebspensionsgesetzes im LAG nicht nachvollzogen wurden. Diese Begründung ist nach Ansicht der Bundesarbeitskammer im Hinblick auf die Regelungen zum Betriebsübergang nicht zielführend, da die Sicherung von betrieblichen Pensionsanwartschaften bei Unternehmensumstrukturierungen zu gewährleisten ist - unabhängig davon, ob diese Betriebspensionszusagen ansonsten nach BPG zu behandeln sind oder nicht. Insbesondere verweist die Bundesarbeitskammer auf die EG-Richtlinie 77/187, die den umfassenden Schutz der Betriebspensionsanwartschaften anordnet. Aus der Sicht der Bundesarbeitskammer ist es daher erforderlich, daß sämtliche im AVRAG getroffenen Regelungen zur Sicherung von Betriebspensionsanwartschaften auch in das LAG übernommen werden. Jene

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

Bestimmungen, in denen auf das Betriebspensionsgesetz verwiesen wird, könnten durch Normierung der sinngemäßen Anwendung in das LAG aufgenommen werden.

Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde der ursprünglich ausgesendete Begutachtungsentwurf in § 39 a Abs 4 dahingehend verändert, daß nunmehr ein Widerspruchsrecht nur "bei wesentlichen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen" eingeräumt wird.

Diese Form des Widerspruchsrechts stimmt nicht mit dem Widerspruchsrecht nach dem AVRAG überein und ist nach Ansicht der Bundesarbeitskammer mit keinerlei Besonderheiten aus dem Landarbeitsrecht zu rechtfertigen. Überdies steht § 39 a Abs 4 durch diese Einfügung im direkten Widerspruch zu § 39 a Abs 5 des Entwurfes, in dem den Dienstnehmern bei wesentlichen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen ein Kündigungsrecht mit Ansprüchen wie bei einer Dienstgeberkündigung eingeräumt wird. Dieses Kündigungsrecht steht in direkter Konkurrenz zum nunmehr nach § 39 a Abs 4 eingeräumten Widerspruchsrecht.

Aus den angeführten Überlegungen sollte davon abgesehen werden, für ein und denselben Tatbestand (wesentliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen) zwei unterschiedliche Rechtsfolgen festzulegen.

In § 39 a Abs 5 und 6 wird dem Dienstnehmer ebenso wie durch § 3 Abs 6 AVRAG die Möglichkeit eingeräumt, das Vorliegen einer wesentlichen Verschlechterung gerichtlich feststellen zu lassen. Allerdings wird es der Ausführungsgesetzgebung anheim gestellt, eine Frist festzusetzen, innerhalb derer der Dienstnehmer nach Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis auflösen kann. Aus Rechtssicherheitsgründen und im Hinblick auf eine möglichst einheitliche Rechtsordnung sollte nach Ansicht der Bundesarbeitskammer hier bereits auch durch das Grundsatzgesetz zumindest eine einmonatige Frist - wie auch im AVRAG - festgelegt werden. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer sprechen keine kompetenzrechtlichen Schwierigkeiten gegen eine solche Vorgangsweise.

Neben der in § 39 a Abs 5 und 6 vorzunehmenden Definition bezüglich der Frist für die Wahrnehmung des Kündigungsrechtes bzw die Erhebung einer Feststellungsklage sollte

auch klargestellt werden, daß die so gesetzte Frist frühestens ab dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges zu laufen beginnt. Dies ist vor allem deshalb erforderlich, da eine Einschätzung der Änderung der Arbeitsbedingungen nach Ansicht der Bundesarbeitskammer frühestens ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs möglich und zumutbar ist. Um Auslegungsschwierigkeiten, die der Text des § 3 AVRAG bereits aufwirft, im Bereich des LAG zu vermeiden, sollte daher die angeführte Klarstellung vorgenommen werden.

In § 39 b Abs 2 sollte klargestellt werden, daß die Aufrechterhaltung des ursprünglich gebührenden kollektivvertraglichen Entgelts als einzelvertragliches Entgelt erfolgt und damit nach dem beim neuen Inhaber anzuwendenden Kollektivvertrag als Ist-Gehalt bzw -Lohn anzusehen ist.

In § 39 b wurde keine Sonderregelung hinsichtlich kollektivvertraglicher Bestandschutzbestimmungen getroffen. Dies ist nur dann gerechtfertigt, wenn derartige Regelungen in keinem im Bereich des LAG geltenden Kollektivvertrag geregelt sind.

Zur vollinhaltlichen Übernahme des § 5 AVRAG (Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage) wurde bereits oben Stellung genommen.

In § 39 c des Entwurfes wurde die in § 6 AVRAG getroffene Haftungsbestimmung nur teilweise übernommen. Insbesondere wurden die ausdrücklichen Bestimmungen im Hinblick auf die Haftung für betriebliche Pensionsleistungen und Anwartschaften aus betrieblichen Pensionszusagen nicht übernommen. Da auch im Geltungsbereich des LAG betriebliche Pensionszusagen bestehen können, sollte § 6 AVRAG vollständig in das LAG übernommen werden.

Zu § 54 Abs 6:

Die hier übernommene Regelung des § 31 Abs 7 ArbVG beweist, daß Betriebsvereinbarungen über betriebliche Pensionzusagen auch im Geltungsbereich des LAG durchaus bedeutsam sind. Wenn aber durch diese Bestimmung jene Möglichkeiten aus der ArbVG-Novelle 1993 übernommen werden, die eine raschere Befreiung der Unternehmer aus

betrieblichen Pensionszusagen ermöglicht, so ist es unerlässlich, auch die entsprechenden Schutzmaßnahmen, die § 5 AVRAG trifft, vollinhaltlich zu übernehmen.

Zu § 178 Abs 1:

In § 178 wurden die mit der ArbVG-Novelle 1993 in § 74 ArbVG eingeführten Neuerungen im Hinblick auf das Schicksal des Betriebsratsfonds bei Unternehmensumstrukturierungen nicht übernommen. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer wäre es aus systematischen Erwägungen wünschenswert, diese Regelungen im LAG ebenso aufzunehmen.

Zu § 214 Abs 1 a:

In dieser Bestimmung wurde § 109 Abs 1 a ArbVG nicht vollinhaltlich übernommen. Insbesondere wurde nicht übernommen, daß die Information nach Z 1 bis 4 schriftlich zu erfolgen hat und die Informations- und Beratungsverpflichtung den Betriebsinhaber auch dann trifft, wenn die geplante Maßnahme von einem herrschenden Unternehmen veranlaßt wird. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer ist die Übernahme des gesamten § 109 Abs 1 a ArbVG im Sinne einer vollständigen Umsetzung der Vorgaben der EG-Richtlinie sowie einer möglichst einheitlich gestalteten Rechtsordnung, notwendig.

Generell ist aus der Sicht der Bundesarbeitskammer anzumerken, daß die Bestimmungen über die Einführung einer Konzernvertretung und deren Kompetenzen nicht übernommen wurden. Dies wird in den Erläuternden Bemerkungen damit "begründet", daß Konzerne in der Land- und Forstwirtschaft praktisch keine Bedeutung haben.

Diese Einschätzung wird von der Bundesarbeitskammer nicht geteilt. Vielmehr ist davon auszugehen, daß die Konzentrationsprozesse in der österreichischen Wirtschaft auch nicht vor der Land- und Forstwirtschaft Halt machen. Auch wenn die Bedeutung von Konzernen in der Landwirtschaft derzeit noch gering sein mag, so muß dennoch unbedingt gewährleistet sein, daß die Mitbestimmungsqualität in den - wenn auch nicht zahlreichen - landwirtschaftlichen Konzernen gesichert ist. Die Bundesarbeitskammer tritt daher dafür ein, daß sämtliche Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes im Zusammenhang

mit der Mitbestimmung im Konzern auch in das LAG übernommen werden. Dies gilt insbesondere auch für die durch die letzte ArbVG-Novelle 1993 erweiterten Möglichkeiten der Aufsichtsratsentsendung in Genossenschaften als beherrschende Unternehmen im Konzern.

Schlußbemerkungen

Abschließend bleibt aus der Sicht der Bundesarbeitskammer festzuhalten, daß die Übernahme der EG-Richtlinien in Österreich möglichst einheitlich für alle Arbeitnehmer erfolgen sollte. Allfällige Abweichungen sind nur dann gerechtfertigt, wenn sie aus der besonderen Natur bestimmter Dienstverhältnisse abzuleiten sind. Da dies nach Ansicht der Bundesarbeitskammer für die im gegenständlichen Entwurf getroffenen Differenzierungen nicht zutrifft, ersucht die Bundesarbeitskammer um vollständige Übernahme der Bestimmungen des AVRAG bzw der ArbVG-Novelle 1993 in das LAG.

Betreffend die Erläuterungen Allgemeiner Teil ist die Bundesarbeitskammer der Ansicht, daß dort ein Hinweis auf die Übernahme der **Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (EuGH)** erfolgen müßte. Gemäß Art 6 des EWR-Abkommens hat sich die Republik Österreich verpflichtet, dafür zu sorgen, daß die im Anhang des Abkommens aufgeführten Akte des EG-Sekundärrechts "bei ihrer Durchführung und Anwendung im Einklang mit den einschlägigen Entscheidungen ausgelegt (werden), die der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften ... erlassen hat". Insbesondere im Bereich der Richtlinie 77/187 (Betriebsübergang) hat der EuGH einige zentrale Auslegungen, va hinsichtlich des Begriffes "Betriebsübergang" und betreffend die Unabdingbarkeit der Arbeitnehmerrechte vorgenommen, deren Kenntnis bei der Auslegung der nationalen Bestimmungen unbedingt gesichert werden sollte.

Der Präsident:

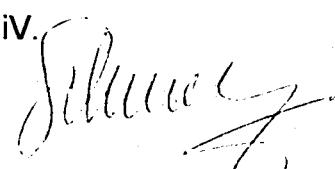


Mag. Heinz Vogler



Der Direktor:

IV.



Dr. Bernhard Schwarz