

2000



1. 102/SN-99d-R,

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

REPUBLIK ÖSTERREICH
PARLAMENTSDIREKTION

Eingel. 2000 -03- 30

Zl. 13480.0060/6 - L1.3/2000

Bl. _____

An die
Parlamentsdirektion
Parlament
Dr. Karl Renner-Ring 3
1017 Wien

GZ: 50.005/36-3/2000

Wien, 22. März 2000

Unter Bezugnahme auf das Schreiben vom 17. März 2000,
Zl. 13480/0060/1-L1.3/2000, nimmt das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit
und Soziales zu den Regierungsvorlagen betreffend

1. ÖIAG-Gesetz 2000

2. Bundesgesetz über die Änderung des Bundesgesetzes über die Einbringung der
Österreichischen Postsparkasse in eine Aktiengesellschaft, des Postsparkassen-
gesetzes 1969, des Bankwesengesetzes und des Bundesgesetzes über die Er-
richtung des Staatsschuldenausschusses

Stellung wie folgt und ersucht, diese Stellungnahme an den Industriausschuss zu
übermitteln.

Zu 1. - ÖIAG-Gesetz 2000 (Regierungsvorlage 48 d. Blg. bzw. Abänderungsantrag
der Abgeordneten Dipl. Ing. Thomas Prinzhorn und Ing. Maderthaner und Kollegen):

Zu § 5:

Die bisherige Regelung bezüglich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der
ÖIAG (§ 4 Abs. 3 ÖIAG-Gesetz) sieht vor, dass fünf Aufsichtsratsmitglieder von der
Bundesarbeitskammer vorgeschlagen werden. Der Abänderungsantrag sieht nun-
mehr zu § 5 Abs. 1 des ÖIAG-Gesetzes 2000 vor, dass fünf Aufsichtsratsmitglieder
von der Bundesarbeitskammer nominiert und von der Hauptversammlung (= Bun-
desminister für Finanzen) bestellt werden.

Dabei muss es sich um Personen handeln, die in einem Unternehmen, an dem die
ÖIAG - mittelbar oder unmittelbar - beteiligt ist, Mitglieder des Betriebsrates oder der
Personalvertretung sind. Letztere Bestimmung ist wohl dahingehend zu verstehen,
dass es sich um Mandatare der jeweiligen betrieblichen Interessenvertretung han-
deln muss; mit der Bezeichnung „Betriebsrat“ oder „Personalvertretung“ sollen jeden-
falls Mitglieder einer betrieblichen Interessenvertretung, die eine andere Bezeich-
nung führt (z.B. „Vertrauenspersonenausschuss“ oder „Zentralausschuss“, siehe
Post-Betriebsverfassungsgesetz) nicht ausgeschlossen werden.

- 2 -

Allenfalls wäre es sinnvoll klarzustellen, dass mit der Verwendung der Begriffe „Betriebsrat“ oder „Personalvertretung“ die jeweiligen Organe der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer gemeint sind.

Der eigentliche Bestellungsvorgang ist zweigeteilt: einerseits in ein Nominierungsrecht der Bundesarbeitskammer, andererseits in die eigentliche Bestellung durch die Hauptversammlung. Unklar ist, ob eine Bindung der Hauptversammlung an den Vorschlag der Bundesarbeitskammer besteht, oder ob die Hauptversammlung die Möglichkeit hat, eine Nominierung zurückzuweisen und einen neuen Vorschlag zu verlangen, wenn ein vorgelegter Vorschlag nicht akzeptabel erscheint.

Auch dazu sollte eine Klarstellung erfolgen, wobei - im Hinblick auf die bisher in der österreichischen Rechtsordnung anzutreffenden Regelungen über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat - eine unabhängige Bestellung der Arbeitnehmervertreter von der Kapitalseite vorzusehen wäre.

Zu der im § 5 Abs. 2 definierten Funktionsperiode der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist Folgendes anzumerken:

Wenn gemäß § 5 Abs. 1 ein Mandat in einer betrieblichen Interessenvertretung Voraussetzung für die Ausübung eines Aufsichtsratsmandats ist, so müsste letzteres wohl auch mit dem Mandat in der betrieblichen Interessenvertretung enden.

§ 5 Abs. 2 führt aber eine eigene Funktionsperiode ein, sodass sich die Frage stellt, ob die Voraussetzung der Ausübung eines Mandats in der betrieblichen Interessenvertretung nur im Zeitpunkt der Bestellung gegeben sein muss, oder - wenn dies nicht der Fall ist - ob die Beendigung des Mandats in der betrieblichen Interessenvertretung jedenfalls zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats führt, obwohl die in § 5 Abs. 2 ÖIAG-Gesetz 2000 normierte Funktionsperiode noch nicht abgelaufen ist.

Auch dazu wäre eine Klarstellung wünschenswert. In diesem Zusammenhang könnte auch diskutiert werden, ob die Regelung in § 5 Abs. 2 ÖIAG-Gesetz 2000 überhaupt notwendig ist, da, wie bereits ausgeführt, durch die Knüpfung des Aufsichtsratsmandats an ein Mandat in der betrieblichen Interessenvertretung jedenfalls eine zeitliche Begrenzung gegeben ist.

Zu § 12 Abs. 3:

Diese Regelung normiert eine Gesamtrechtsnachfolge der ÖIAG hinsichtlich der PTBG und PTA.

In diesem Zusammenhang ist auf die - mit der gegenständlichen Novelle nicht aufgehobene - Regelung des § 19 Abs. 3 des Poststrukturgesetzes hinzuweisen, die eine Kollektivvertragsfähigkeit für die PTA normiert.

Klar ist, dass diese Kollektivvertragsfähigkeit von der Gesamtrechtsnachfolge in § 12 Abs. 3 nicht erfasst sein kann, da es sich dabei um eine besondere Rechtsfähigkeit handelt, die weder als Vermögensrecht noch als Vereinbarung oder Verbindlichkeit im Sinne des § 12 Abs. 3 ÖIAG-Gesetz definiert werden könnte.

- 3 -

Es würde daher insofern eine Lücke vorliegen, als die PTA infolge Untergangs ihre Kollektivvertragsfähigkeit nicht mehr ausüben kann; ihre Rechtsnachfolgerin - die ÖIAG - diese KV-Fähigkeit nicht ausüben kann, weil sie sie nicht überbunden erhalten hat.

Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass § 19 Abs. 3 Poststrukturgesetz vorsieht, dass die Kollektivvertragsfähigkeit der PTA auf jene Unternehmen übergeht, die durch Maßnahmen der Umgründung aus der PTA hervorgegangen sind und an denen sie oder die PTBG direkt einen Anteil von mehr als 25 % hat. Es ist daher davon auszugehen, dass die Kollektivvertragsfähigkeit der PTA mittlerweile bereits auf die Österreichische Post AG und die Telekom Austria AG übergegangen ist und weiterhin von diesen ausgeübt werden kann.

Aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales kann nicht abschließend beurteilt werden, ob mit den Kollektivvertragsfähigkeiten der Österreichischen Post AG und der Telekom Austria AG alle Bereiche abgedeckt werden, die bisher von der Kollektivvertragsfähigkeit der PTA erfasst waren.

Es wäre jedenfalls darauf zu achten, dass eine derartige Deckung gegeben ist, würde dies sonst doch dazu führen, dass mit dem Untergang der kollektivvertragsfähigen PTA auch ein bestehender Kollektivvertrag untergeht.

Zu 2. - Bundesgesetz über die Änderung des Bundesgesetzes über die Einbringung der Österreichischen Postsparkasse in eine Aktiengesellschaft, des Postsparkassengesetzes 1969, des Bankwesengesetzes und des Bundesgesetzes über die Errichtung des Staatschuldenausschusses (Regierungsvorlage 49 d. Blg.):

Zu Artikel II Z 5 (§ 7 Postsparkassengesetz):

Dem bisherigen § 7 Abs. 1 Postsparkassengesetz wird folgender Satz angefügt:
„Eine Verwendung der zugewiesenen Bundesbediensteten bei einem Unternehmen, an dem die Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft oder der Rechtsnachfolger ihres Unternehmens direkt oder indirekt einen Anteil von mehr als 25 % hält, ist zulässig; in diesem Fall wird das Weisungsrecht von jenem Unternehmen ausgeübt, bei dem der Bundesbedienstete verwendet wird.“

In den Erläuterungen wird dazu ausgeführt, dass sich die Neuregelung des § 7 Abs. 1 an der gleichartigen Bestimmung des § 17 Abs. 1 und 1a Poststrukturgesetz orientiert; mit der Regelung über die Verwendung der Bediensteten wird sichergestellt, dass diese auch auf die Rechtsnachfolger übergehen, ähnlich § 3 AVRAG.

Die genannte Bestimmung ist in mehrfacher Hinsicht problematisch:

§ 17 Abs. 1 und 1a Poststrukturgesetz, auf den in den Erläuterungen hingewiesen wird, schränkt im Gegensatz zu der fraglichen Bestimmung die Möglichkeit der Verwendung von Bundesbediensteten auf solche Unternehmen ein, die aus der PTA AG hervorgegangen sind und an denen sie oder die PTBG direkt oder indirekt mehr als 25 % der Anteile hält. Im Wesentlichen soll damit erreicht werden, dass Beamte weiterhin an ihrem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden können.

- 4 -

Für Vertragsbedienstete der PTA enthält § 18 Poststrukturgesetz hingegen eine inhaltlich ganz andere Bestimmung; nach dieser werden die Vertragsbediensteten Arbeitnehmer der unmittelbaren Rechtsnachfolger.

Dem § 7 Abs. 1 letzter Satz Postsparkassengesetz idF der vorgeschlagenen Novelle fehlt - was Vertragsbedienstete anbelangt - hinsichtlich der „Verwendungsmöglichkeit“ der einschränkende Bezug auf die jeweils ausgegliederten Einheiten; damit kann auch ein Vertragsbediensteter mit einem Dienstverhältnis zum Bund etwa von einem Kreditinstitut, das Rechtsnachfolger der PSK ist, bei einem Unternehmen (etwa Industrieunternehmen), an dem das Kreditinstitut mit mehr als 25 % beteiligt ist, verwendet werden. Dies bedeutet, dass ein Vertragsbediensteter entgegen seinem Dienstvertrag zum Bund vom Rechtsnachfolger der PSK in jedem Unternehmen beschäftigt werden kann, mit dem der Rechtsnachfolger bloß kapitalmäßig, wenn auch in entsprechendem Umfang, verbunden ist.

Diese Regelung steht damit in einem Spannungsverhältnis einerseits zum Grundsatz der Privatautonomie bei Abschluss von (Dienst)Verträgen andererseits zur Betriebsübergangs-Richtlinie und damit dem EU-Recht.

Nach Artikel 3 Abs. 1 Betriebsübergangs-Richtlinie (BÜ-RL) hat ein bisheriges Arbeitsverhältnis zum Veräußerer bei Betriebsübergang auf den Erwerber des Betriebes mit sämtlichen Rechten und Pflichten überzugehen.

Nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales kann dieser zwingende Übergang von Arbeitsverhältnissen nicht durch eine „Dienstzuweisung“ oder eine Arbeitskräfteüberlassung ersetzt werden. Dadurch sind jedoch andere Änderungen im Arbeitsverhältnis (zB einvernehmliche Änderungen bzw. Änderungskündigungen nicht aus Anlass des Betriebsübergangs) nicht ausgeschlossen.

Dieser Gesichtspunkt gilt auch für die Erläuterungen.

Im übrigen ist zu den gegenständlichen Vorlagen nichts weiter zu bemerken.

Für die Bundesministerin:
i.V. RITZBERGER-MOSER

Für die Richtigkeit
der Auslegung:
