



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

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

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Z:	16. GE. 9. 89
Datum:	16. MAI 1989
Verteilt:	

L. Hapik

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

Telefon (0222) 501 65

Datum

Zl. 31.400/59-V/3/89

SP-Dr. Ha-2611

Durchwahl

2418

5.4.1989

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Arbeitsverfassungsgesetz und das
Entgeltfortzahlungsgesetz geändert wird

Der Österreichische Arbeiterkammertag betrachtet den vorliegenden Entwurf als weiteren Schritt zum Ausbau der Mitbestimmung. Die Praxis der Umstrukturierungen der Unternehmen zeigt, daß zunehmend wirtschaftliche Strukturen geschaffen werden, die mit dem bestehenden Instrumentarium der Arbeitsverfassung nicht in Einklang zu bringen sind. Dieser Entwurf soll nun dazu beitragen, die Mitbestimmungsprobleme, die sich insbesondere durch die Errichtung von Konzernen ergeben, zu reduzieren und auch auf Arbeitnehmerseite wieder geeignete Interessenvertretungsorgane mit entsprechenden Kompetenzen zu schaffen.

Der Entwurf ist das Ergebnis von Sozialpartnerberatungen unter Leitung des do. Ministeriums, das in einigen Punkten von jenen Vorstellungen abweicht, die von den Arbeitnehmervertretungen im Schreiben an das Ministerium vom Frühjahr 1988 zum gegenständlichen Problembereich geäußert wurden.

Der Österreichische Arbeiterkammertag steht selbstverständlich zu den Beratungsergebnissen unter jenen Vorbehalten und Voraussetzungen, die bei den Beratungen selbst genannt wurden. Dazu gehört neben der Akzeptanz im kammerinternen Begutachtungsverfahren auch die rasche Realisierung des Entwurfes, der ein umfangreiches Programm zur Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes entgegenstehen würde. Die zu einzelnen Bestimmungen erhobenen Bedenken sind daher nicht als Rücknahme der Beratungsergebnisse, sondern als Anregungen zur abschließenden Überprüfung des Entwurfes im Lichte der umfassenden Begutachtung zu sehen.

Besonders ist zu betonen, daß die im Entwurf enthaltenen Novellierungspunkte als absolutes Minimum einer unmittelbar dringenden Anpassung der Mitbestimmung an geänderte Konzernstrukturen angesehen werden. Weitergehende Notwendigkeiten für Regelungen zur Erhaltung und zum Ausbau der Mitbestimmungsqualität werden dadurch nicht zurückgestellt oder gar zurückgenommen. Eine Neuordnung des Konzernrechts und die Verlängerung des Strukturverbesserungsgesetzes machen nach Ansicht des Arbeiterkammertages in Bälde weitere Änderungen im Arbeitsverfassungsrecht notwendig, ganz abgesehen von Forderungen nach Ausweitung der Mitbestimmung in anderen Bereichen als den konzernbezogenen Angelegenheiten.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Entgeltfortzahlungsgesetz:

Der Österreichische Arbeiterkammertag hat gefordert, daß in Hinkunft auch im Fall von Betriebs- bzw. Unternehmensübergängen bezüglich der Entgeltfortzahlung eine entsprechende Erhöhung des Erstattungsanspruches vorgesehen wird.

Die im Entwurf vorgesehenen weiteren Voraussetzungen (Anrechnung von Dienstzeiten für die Bemessung der Dauer desurlaubes und der Kündigungsfrist) sind sehr restriktiv. Bedenken bestehen, weil durch diese Bestimmung, die eine Erstattung bei Kündigung durch

- 3 -

den Arbeitnehmer ausschließt, die Mobilität der Arbeitnehmer weiter eingeschränkt wird, zumal in vielen Fällen von nachfolgenden Arbeitgebern die Nachteile, die durch Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses entstehen, durch eine entsprechende Vordienstzeitenanrechnung ausgeglichen werden. Es wird daher vorgeschlagen, die Voraussetzungen der Vordienstzeitenanrechnung für die Zwecke der Erstattung weniger restriktiv zu gestalten. Eine mißbräuchliche Inanspruchnahme des Erstattungsfonds ist nach Ansicht des Österreichischen Arbeiterkammertages nicht zu befürchten.

Die Formulierung sollte - unabhängig von der inhaltlichen Ausgestaltung - in § 2 Abs. 3a Zif. 2 wie folgt geändert werden:

"die Anrechnung der im vorausgegangenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeit zumindest für die Bemessung der Dauer desurlaubes, der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung vereinbart wurde, ..."

Arbeitsverfassungsgesetz:

Zu 2 2 (§ 31 Abs. 5):

Betriebsvereinbarungen sollen entsprechend dem Entwurf bei rechtlicher Verselbständigung von Betriebsteilen nur dann weiter gelten, wenn diese in einer konzernartigen Verbindung verbleiben. Aus der bisherigen Rechtslage (§ 31 Abs. 4 ArbVG) könnte eine derartige Rechtsfolge (Weitergelten der Betriebsvereinbarungen) unabhängig vom Verbleib der Betriebsteile im Konzernverband geschlossen werden, wenn hinsichtlich des Betriebsteils Gesamtrechtsnachfolge vorliegt.

Der Österreichische Arbeiterkammertag äußert daher Bedenken gegen die im Entwurf enthaltene Formulierung. Es wäre zumindest klarzustellen, daß der Übergang der Betriebsvereinbarungen unabhängig vom Verbleiben im Konzernverband bei Übertragung organisatorisch

abgegrenzter Betriebsabteilungen in Form der Gesamtrechtsnachfolge erfolgt, und die jeweilige Betriebsvereinbarung für den ausgegliederten Bereich weiterhin funktional anwendbar erscheint.

Ansonsten würde nämlich ein Anreiz zur Ausgliederung außerhalb des Konzernverbands entstehen, um Betriebsvereinbarungen aus Unternehmersicht leichter abstreifen zu können.

Zu Z 4 (§ 62 b):

Nach Ansicht des Österreichischen Arbeiterkammertages ist auch die Einschränkung der Beibehaltung der Zuständigkeit auf Betriebsteile, die im Konzernverband bleiben, problematisch. Aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer besteht ja gerade für den Fall des Ausscheidens aus dem Konzern ein erhebliches Bedürfnis an einer kontinuierlichen Interessenvertretung durch die gewählten Organe.

Um die in der Praxis immer wieder auftauchende Problematik der Festlegung des Zeitpunktes der Verselbständigung zu reduzieren, könnte im Gesetz der Zeitpunkt einer arbeitsvertraglichen Übernahme aller bzw. eines Großteils der Arbeitnehmer als maßgeblicher Zeitpunkt normiert werden.

Zu Z 7 a (§ 88 a Abs. 3)

Die Formulierung ist verbesserungsbedürftig.

Die Wortfolge "in solchen Angelegenheiten" könnte entfallen, da durch die Verbindung "wie zB." ohnehin klargestellt ist, daß das Mitwirkungsrecht der ARGE der Betriebsräte bei Konzernrichtlinien nur besteht, wenn diese unternehmensübergreifende Arbeitnehmerinteressen berühren.

Zu Z 7 b (§ 88 Abs. 4)

Nach Ansicht des Österreichischen Arbeiterkammertages könnte die Informationspflicht über die Geschäftsordnung der ARGE gegenüber der Geschäftsleitung auf die Bekanntgabe der befugten Vertreter der ARGE im Sinne der Geschäftsordnung bzw auf die Bekanntgabe der in der ARGE vertretenen Betriebsräte und Zentralbetriebsräte an die Konzernleitung beschränkt werden, ohne die Funktion der Informationspflicht zu schmälern.

Zu Z 9 b (§ 110 Abs. 6)

Nach Ansicht des Österreichischen Arbeiterkammertages erscheint diese Bestimmung notwendig, um in den nunmehr oft relativ kleinen Aufsichtsräten auch in jenen Konzernen, in denen die Konzernleitung ausschließlich Verwaltungsaufgaben wahrnimmt, eine möglichst breitgestreute Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat der Konzernspitze sicherzustellen. In diesen Fällen erfolgt im Aufsichtsrat der Konzernspitze fast ausschließlich die Festlegung der Geschäftspolitik der Konzernunternehmen, so daß die zwingende Vertretung des Betriebsrates der Konzernholding unabhängig von der Belegschaftsstärke nicht erforderlich erscheint. Aufgrund des geltenden Gesellschaftsrechts besteht die Möglichkeit, den Betriebsrat der Konzernleitung als Experten beratend zu Tagesordnungspunkten, die die Arbeitnehmer der Konzernleitung betreffen, beizuziehen. Dies könnte anlässlich der gegenständlichen Regelung vorgeschrieben werden. Dadurch können Bedenken, die Interessen der Arbeitnehmer der Konzernleitung würden in Zukunft nicht entsprechend wahrgenommen werden, erheblich reduziert werden.

Zu Z 10 (§ 114 Abs. 2-4)

Der Österreichische Arbeiterkammertag betrachtet diese Bestimmung, die einen Ausbau der Mitwirkungsrechte der ARGE der Betriebsräte darstellt, als Kern der Neuregelung. Da in Konzernen durchaus das Bedürfnis bestehen könnte auch in Angelegenheiten,

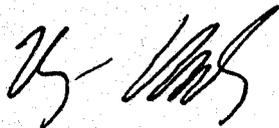
die nicht durch die §§ 96, 96 a und 97 erfaßt werden, eine einheitliche Regelung zu schaffen (zB. Umstellung des Urlaubsjahres auf Kalenderjahr), wurde im Begutachtungsverfahren in einer Reihe von Stellungnahmen eine Einschränkung der Abschlußbefugnis auf die im Entwurf vorgesehenen Angelegenheiten abgelehnt. Weiters bestehen Bedenken bezüglich der zwingenden Voraussetzung der einheitlichen Vorgangsweise im Konzern, da dadurch der Konzernspitze erhebliche Gestaltungsspielräume eingeräumt werden.

Ergänzend zum Entwurf wird angeregt, eine Freistellungsregelung für Betriebsratsmitglieder im Konzern analog zur Regelung des § 117 Abs. 4 (Freistellung im Unternehmen) zu treffen, um zu verhindern, daß bei Aufsplitterung von Unternehmen die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates schon aus Zeitgründen eingeschränkt werden.

Weiters wird auf die Forderung der Gewerkschaftsjugend bezüglich der Einrichtung eines Konzern-Jugendvertrauensrates hingewiesen.

Der Österreichische Arbeiterkammertag hat zu den übrigen Bestimmungen des Entwurfes nicht Stellung genommen, da sie seinen Forderungen entsprechen. Zu wünschen ist nunmehr ein rasches Inkrafttreten der Bestimmungen, um die Mitwirkungsdefizite, die derzeit zu beobachten sind, möglichst rasch zu beseitigen.

Der Präsident:



Der Kammeramtsdirektor:

iv.

