

1077 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Nachdruck vom 9. 6. 1993

Regierungsvorlage

Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz — AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel IArbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz —
AVRAG**Geltungsbereich**

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

- (2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse
1. zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden;
 2. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
 3. zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln;
 4. zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1984 (VBG), BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, gilt, findet § 2, für Hausgehilfen und Hausangestellte in Haushalten von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.

Schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages

§ 2. (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses

eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.

(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

(3) Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,

2. Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.

(7) Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstzettel gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.

Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

§ 3. (1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.

(2) Abs. 1 gilt nicht im Fall des Konkurses des Veräußerers.

(3) Bei Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 4), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 31 und 32 des Arbeitsverfas-

setzungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974) ergibt sich anderes.

(4) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 4) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats ab Ablehnung der Übernahme oder bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges innerhalb eines Monats nach Ablauf einer vom Arbeitnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung zu erfolgen. Widerspricht der Arbeitnehmer, so bleibt sein Arbeitsverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(5) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Arbeitnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung zu.

(6) Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 5 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Arbeitsverhältnis nach Abs. 5 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 4. (1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Arbeitnehmers durch Einzelarbeitsvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Arbeitnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses werden Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

§ 5. (1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses im Falle des Abs. 1 Satz 2 nicht widersprochen, so endet mit dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges der Erwerb neuer Pensionsanswartschaften. Der Arbeitnehmer hat gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Answartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionsgesetzes (BPG), Artikel I des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990. Bei beitragsorientierten Zusagen errechnet sich dieser Betrag nach dem BPG, bei direkten Leistungszusagen, leistungsorientierten Pensionskassenzusagen oder leistungsorientierten Versicherungsverträgen nach dem Teilwertverfahren und den bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätzen. Für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen. Der Rechnungszinssatz beträgt grundsätzlich 6,5%. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3% zu berechnen. Im Fall einer leistungsorientierten Pensionskassenzusage oder eines leistungsorientierten Versicherungsvertrages wird von dem so errechneten Betrag der sich nach den Rechnungsvorschriften der Pensionskasse oder der Versicherungsunternehmung ergebende Unverfallbarkeitsbetrag nach dem BPG abgezogen.

(3) Der Arbeitnehmer kann über den Betrag nach Abs. 2 im Sinne des BPG verfügen, wobei er die Auszahlung dieses Betrages unabhängig von dessen Höhe vom Veräußerer verlangen kann.

(4) Im übrigen gelten hinsichtlich der erworbenen Answartschaften die Vorschriften des BPG mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Betriebsübergang tritt.

Haftung bei Betriebsübergang

§ 6. (1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Arbeitnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Überganges begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt insbesondere für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanswartschaften entspricht.

(3) Bei Spaltungen im Sinne des Spaltungsgesetzes, Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBl. Nr. XXX/1993, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich

§ 7. (1) Beschäftigt ein Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Arbeitnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten, die insgesamt länger als einen Monat dauern, im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

(3) Abs. 2 gilt nicht für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei

1. Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder

2. für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können, beschäftigt wird, wenn diese Arbeiten insgesamt in Österreich nicht länger als drei Monate dauern.

Unabdingbarkeit

§ 8. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 7 zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Günstigere Regelungen

§ 9. Unberührt bleiben:

1. Das Journalistengesetz, StGBI. Nr. 88/1920, sofern es für die Redakteure (Schriftleiter) günstiger ist als dieses Bundesgesetz.
2. Das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, sofern es für Bühnenmitglieder günstiger ist als dieses Bundesgesetz.

Schlußbestimmungen

§ 10. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 11. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit XXXXXXXX 1993 in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 2 Abs. 1 letzter Satz der Bundesminister für Finanzen;
2. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen
 - a) für Dienstverhältnisse zum Bund der Bundeskanzler,
 - b) für die übrigen Arbeitsverhältnisse der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Artikel II

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 3 lautet:

„(3) Dem Angestellten ist bei Abschluß des Dienstvertrages vom Dienstgeber eine schriftliche

Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen, auf die die Vorschriften des § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. XXX/1993, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.“

2. § 40 lautet:

„§ 40. Die Rechte, die dem Angestellten auf Grund der Bestimmungen der §§ 6 Abs. 3, 8, 9, 10 letzter Absatz, 12; 14 Abs. 2, 15, 16, 17, 17a, 18, 19 Abs. 2, 20 Abs. 2 bis 5, 21 bis 24, 29, 30 Abs. 2 bis 4, 31 Abs. 1, 34, 35, 37 bis 39 zustehen, können durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.“

3. Dem Artikel X Abs. 2 wird folgende Z 3 angefügt:

„3. § 6 Abs. 3 und § 40 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993 treten mit XXXXXXXX 1993 in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 7 lautet:

„§ 7. Dem Dienstnehmer ist bei Abschluß des Dienstvertrages vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen, auf die die Vorschriften des § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. XXX/1993, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.“

2. Dem § 42 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 7 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993 tritt mit XXXXXXXX 1993 in Kraft.“

Artikel IV

Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage zu § 2 Abs. 1 lautet:

„Anlage

Dienstschein

1. Name und Anschrift des Dienstgebers:
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers:
3. Geburtsdatum des Dienstnehmers:
4. Beginn, bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit auch Ende des Dienstverhältnisses:
5. Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist:
6. Welche Probezeit wurde vereinbart:
(höchstens 1 Woche)
7. Arbeitsort:
8. Verwendung im Haushalt:
Hausgehilf/e/in ohne (mit) Kochen
- Köchin/Koch
- Wirtschafter/in, Haushälter/in
- Kinderbetreuungsperson
- Säuglingspfleger/in
- Krankenbetreuer/in
- Diplom-Säuglingspfleger/in
- Diplom-Krankenpfleger/in
- Kindergärtner/in mit Befähigungsnachweis
- Erzieher/in mit Befähigungsnachweis
- Hausprofessionisten
9. Art der Sonderleistungen: zum Beispiel Krankenbetreuung, Kinderbetreuung, Pflege eines
Fahrzeuges, Gartenarbeiten, Wartung von Haustieren usw.
10. Vereinbarter monatlicher (wöchentlicher) Geldbezug:
11. Vergütung für Sonderleistungen:
12. Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherung wird vom Arbeitgeber getragen: Ja — Nein ¹⁾
13. Vereinbarte Sachleistungen:
Frühstück, Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause, Nacht Mahl
14. Wenn Sachleistungen nicht gewährt werden, Höhe der Abgeltung: Frühstück,
Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause, Nacht Mahl
15. a) Wird ein Wohnraum zur Verfügung gestellt: ... Ja — Nein ¹⁾
b) Wird eine Schlafstelle zur Verfügung gestellt: ... Ja — Nein ¹⁾
16. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes:

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen

6

1077 der Beilagen

- 17. Arbeitszeit: an Wochentagen von bis
 an Sonntagen oder Feiertagen von bis
- 18. Möglichkeit zum Besuch des Gottesdienstes an Sonn- und kirchlichen Feiertagen von bis
- 19. Ein freier Wochennachmittag ab 14 Uhr wird vereinbart für: Montag — Dienstag — Mittwoch —
 Donnerstag — Freitag — Samstag
- 20. Abweichende Vereinbarung der Arbeitszeit, der Freizeit, der Ruhezeit und der Ruhepausen in den
 Fällen des § 5 Abs. 7
- 21. Geltender Mindestlohntarif:

..... am

.....
(Unterschrift des Dienstgebers)

.....
(Unterschrift des Dienstnehmers)

2. Dem § 27 Abs. 4 wird folgender Abs. 5
angefügt:

„(5) Die Anlage zu § 2 Abs. 1, in der Fassung des
Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993, tritt mit
XXXXXXX 1993 in Kraft. Bei Dienstverhältnis-
sen, die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen

wurden, ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen
binnen zwei Monaten ein Dienstschein im Sinne
dieses Gesetzes auszustellen. Eine solche Verpflich-
tung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher
ausgestellter Dienstzettel alle nach diesem Bundes-
gesetz erforderlichen Angaben enthält.“

VORBLATT**Problem:**

Zahlreiche Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften, die Inhalt des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind, enthalten arbeitsrechtliche Bestimmungen, die durch die österreichische Rechtsordnung derzeit nicht erfüllt werden.

Ziel:

Anpassung des österreichischen Arbeitsrechts an das Recht der Europäischen Gemeinschaften, soweit dieses in das EWR-Abkommen aufgenommen wurde.

Inhalt:

Zur Umsetzung wurden Maßnahmen vorgesehen, die nach den EG-Bestimmungen unbedingt notwendig sind.

Alternative:

Keine.

Kosten:

Eine Mehrbelastung des Bundes ist durch dieses Bundesgesetz nicht zu erwarten.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Das EWR-Abkommen enthält zahlreiche arbeitsrechtliche Vorschriften, die größtenteils im Anhang XVIII aufgelistet sind. Bei der Umsetzung dieser Richtlinien werden arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen, die für weitgehend alle Gruppen von Arbeitnehmern gelten sollen, in einem eigenen Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG; Artikel I) zusammengefasst. Bereits bestehende Regelungen in arbeitsvertraglichen Sondergesetzen für bestimmte Arbeitnehmergruppen werden ebenfalls angepasst (Artikel II — Angestelltengesetz, Artikel III — Gutsangestelltengesetz, Artikel IV — Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz).

Im einzelnen werden folgende arbeitsrechtliche Normen der EG in das österreichische Arbeitsrecht transformiert:

- Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG; ABl. Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S. 32).
Diese Richtlinie ist im EWR-Abkommen noch nicht enthalten, da sie nach dem Stichtag (31. Juli 1991) in Kraft getreten ist. Die Umsetzung der Richtlinie erfolgt gleichzeitig mit der Schaffung eines Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, da andernfalls eine sofortige Novellierung dieses neuen Gesetzes notwendig wäre. Ziel der Richtlinie ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schriftlich zu informieren. Die Umsetzung erfolgt in Artikel I § 2 sowie in Artikel II (Angestelltengesetz), Artikel III (Gutsangestelltengesetz) und Artikel IV (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz).
- EWR-Anh XVIII: 377 L 0187: Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. Nr. L 61 vom 5. März 1977, S. 26).

Um die Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer auch bei Inhaberwechsel zu gewährleisten, ordnet die Richtlinie einen ex-lege-Übergang bestehender Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber eines Betriebes auf Grund des Überganges an. Die Umsetzung dieser Vorschriften erfolgt in Artikel I §§ 3 bis 6 sowie in einer Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Die zahlreichen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ergangenen Richtlinien enthalten auch arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen. Zu nennen sind insbesondere die

- Rahmenrichtlinie (EWR-Anh XVIII: 389 L 0391: Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1) sowie
- die auf Grund dieser Richtlinie ergangenen Einzelrichtlinien.

Die Umsetzung dieser arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen zur Verwirklichung dieser Arbeitnehmerschutzrichtlinien wird im Zusammenhang mit einem neu zu schaffenden Arbeitsschutzgesetz erfolgen, das an die Stelle des derzeit geltenden Arbeitnehmerschutzgesetzes treten wird.

Die Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes an die Entgeltrichtlinie (EWR-Anh XVIII: 375 L 0117: Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABl. Nr. L 45 vom 19. Februar 1975, S. 19) sowie an die Zugangsrichtlinie (EWR-Anh XVIII: 376 L 207: Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S. 40) wurde durch Artikel V des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes, BGBl. Nr. 833/1992, das seit 1. Jänner 1993 in Geltung ist, vorgenommen.

Der Grundsatz der Freizügigkeit und der Gleichbehandlung aller EWR-Staatsbürger erfordert auch die Ausdehnung des passiven Wahlrechtes zu Organen der Belegschaftsvertretungen auf alle EWR-Staatsangehörigen. Dies bedingt eine Änderung des ArbVG (siehe Novelle).

EWR-Anh XVIII: 375 L 0129: Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. Nr. L 48 vom 22. Februar 1975, S. 29) in der Fassung der Richtlinie 92/56/EWG vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992).

Die Richtlinie verpflichtet den Arbeitgeber bei Kündigungen ab einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die zuständige Behörde zu verständigen und mit den Arbeitnehmervertretern Beratungen über die Vermeidung oder Verminderung der Folgen der Kündigungen abzuhalten. Die EWR-konforme Gestaltung des betriebsverfassungsrechtlichen Informations- und Konsultationsverfahren erfolgt in der Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz.

Die Umsetzung der Anzeigepflicht an die zuständige Behörde erfolgt durch eine Novellierung des § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes 1969, BGBl. Nr. 31.

Obwohl durch die Bestimmungen eines Anpassungsgesetzes österreichisches Arbeitsrecht an das EWR-Abkommen erfolgen soll, ist das Inkrafttreten der Bestimmungen betreffend den Betriebsübergang und den Dienstzettel nicht an das Inkrafttreten des EWR-Abkommens, sondern des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes gebunden, da diese Materien in einem engen Zusammenhang stehen.

Die Zuständigkeit des Bundes gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 11 und 16 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Artikel I (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Da die EG-Richtlinien grundsätzlich auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind, ist der Geltungsbereich des Entwurfes eines EG-Anpassungsgesetzes möglichst weit zu fassen. Die Ausnahmen beruhen zum Teil auf verfassungsrechtlichen Überlegungen (Landarbeiter, Dienstverhältnisse zu Ländern und Gemeinden), zum Teil auf der Erwägung, daß für den Bereich des Dienstrechtes eigenständige Regelungen bestehen. Dienstrechtliche Vorschriften im Sinne des Abs. 2 Z 3 können sowohl Gesetze wie Verordnungen sein, nicht jedoch Kollektivverträge.

Die Ausnahme der Heimarbeiter in Abs. 3 hat deklarativen Charakter, da es sich bei den Beschäftigungsverhältnissen der Heimarbeiter nicht um Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 handelt und Heimarbeiter daher schon von der Generalklausel nicht erfaßt sind.

Nach dem EG-Recht ist der Begriff „Arbeitnehmer“ — sofern er nicht in den einzelnen Rechtsvorschriften definiert ist — im Sinne des innerstaatlichen Rechtes anzuwenden.

Die Bestimmungen über die schriftliche Aufzeichnung des Inhaltes des Arbeitsvertrages (§ 2) gelten nicht für Hausgehilfen und Hausangestellte, da das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz bereits derzeit detaillierte Vorschriften über den Dienstschein enthält, die in einigen Punkten EWR-konform zu gestalten sind. Siehe hierzu Artikel IV (Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes). Für Hausgehilfen und Hausangestellte, die in Haushalten von physischen Personen beschäftigt sind, gelten weiters nicht die Vorschriften über den Betriebsübergang (§§ 3 bis 6), da diese Haushalte vom Betriebsbegriff des § 33 Abs. 2 Z 5 ArbVG ausgenommen sind. Diese Bestimmungen gelten jedoch für Hausgehilfen- und Hausangestellte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer juristischen Person stehen.

Zu § 2 (Schriftliche Auszeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages):

Durch § 2 des Entwurfes wird die Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in das österreichische Arbeitsrecht umgesetzt. Danach haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Aushändigung einer schriftlichen Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Dies bedeutet eine Verbesserung des österreichischen Arbeitsrechtes, da eine Pflicht des Arbeitgebers zur Überreichung eines Dienstzettels bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bisher nur im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz und im Journalistengesetz vorgesehen ist. Nach dem Angestellten-, Gutsangestellten- und Schauspielergesetz ist ein Dienstzettel nur auf Verlangen des Arbeitnehmers auszuhändigen. Die richtlinienkonforme Gestaltung des Angestellten- und Gutsangestelltengesetzes erfolgt in den Artikeln II und III.

Die in Artikel 3. der Richtlinie vorgesehene Möglichkeit, den Dienstzettel spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit auszuhändigen, wurde nicht verwirklicht, da dies für jene Arbeitnehmer, die nach der derzeit geltenden Rechtslage Anspruch auf Aushändigung eines Dienstzettels bei Beginn des Arbeitsverhältnisses haben, eine Verschlechterung bedeuten würde.

Nach dem Entwurf ist der Dienstzettel unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

In Abs. 2 ist der Mindestinhalt des Dienstzettels angeführt, er entspricht Artikel 2 Abs. 1 und Abs. 2 der Richtlinie.

Gemäß Z 4 ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Ende des Arbeitsverhältnisses anzugeben, wobei dieses jedoch nicht kalendermäßig bestimmt sein muß. Auch Angaben wie zB: „für die Dauer der Erkrankung“ entsprechen diesen Vorschriften.

Unter „gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort“ ist jener Ort zu verstehen, an dem der Arbeitnehmer üblicherweise seine Arbeitsleistung zu erbringen hat (Z 6).

Z 7 bezieht sich auf Einstufungen in Kollektivverträgen oder Vertragsschablonen.

Da für Hausbesorger die gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften nur indirekt gelten, hat der Dienstzettel für diese Berufsgruppe keine Aussage über die Arbeitszeit zu enthalten (Z 11).

Neben der Bezeichnung der Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ist auch ein Hinweis zu geben, wo diese Normen zur Einsicht im Betrieb aufliegen. Da § 15 ArbVG von „Raum“ spricht, wird dieser Ausdruck im Gesetzestext verwendet (Z 12).

In Abs. 3 sind jene Angaben angeführt, um die der Dienstzettel bei einer Entsendung ins Ausland zu ergänzen ist (Artikel 4 der Richtlinie). Nach Artikel 4 Abs. 3 der Richtlinie sind diese Ergänzungen nur dann vorzunehmen, wenn der Auslandsaufenthalt länger als einen Monat dauert.

Abs. 4:

Die Ausnahme der Arbeitsverhältnisse von maximal einem Monat Dauer aus dem Anwendungsbereich entspricht Artikel 1 Abs. 2 lit. a erster Gedankenstrich der Richtlinie. Von der weiteren in der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit, jene Arbeitsverhältnisse, deren Wochenarbeitszeit höchstens acht Stunden beträgt, auszunehmen, wurde nicht Gebrauch gemacht, da dies im Widerspruch zum Entfall der zeitlichen Mindestgrenze in arbeitsvertragsrechtlichen Gesetzen stehen würde. (Siehe Art. VII bis IX des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes zur Pensionsreform — ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992). Bei Auslandstätigkeit entfällt die Verpflichtung zur Ergänzung des Dienstzettels auch dann, wenn die Information durch eine andere schriftliche Unterlage, zB durch einen schriftlichen Reiseauftrag, erfolgt, die die Angaben des Abs. 3 beinhaltet.

Abs. 5 entspricht Artikel 2 Abs. 3 der Richtlinie, der es ermöglicht, Angaben betreffend Kündigungsfristen und -termine, Arbeitsort, Entgelt, Urlaub und Arbeitszeit sowie die Bedingungen der

Auslandstätigkeit durch Verweis auf die entsprechenden Gesetze bzw. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorzunehmen.

Artikel 5 der Richtlinie verlangt, daß jede Änderung der im Dienstzettel enthaltenen Angaben umgehend, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamwerden dem Arbeitnehmer schriftlich bekanntzugeben ist. Diese schriftliche Information kann nur dann unterbleiben, wenn die Änderung auf einer Änderung von Gesetzen oder kollektivvertraglichen Normen beruht, auf die im Dienstzettel verwiesen wurde. Diese Vorschriften wurden in Abs. 6 verwirklicht. Die Verpflichtung zur Bekanntgabe von Änderungen ist insbesondere bei Betriebsübergang (§§ 3 ff.) von Bedeutung, da dem Arbeitnehmer bei wesentlicher Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ein spezielles Kündigungsrecht (§ 3 Abs. 5 und 6) bzw. bei Nichtübernahme eines kollektivvertraglichen Bestandschutzes oder einer betrieblichen Pensionszusage ein Widerspruchsrecht (§ 3 Abs. 4) eingeräumt wird; diese Arbeitnehmerrechte sind von der Kenntnis der Veränderungen abhängig.

Die Übergangsvorschriften des Abs. 7 betreffend bereits bestehender Arbeitsverträge entsprechen Artikel 9 Abs. 2 der Richtlinie.

Die in anderen Gesetzen enthaltenen Sondervorschriften zur Aushändigung eines Dienstzettels werden — soweit nicht in diesem Bundesgesetz ausdrücklich Änderungen vorgesehen sind (Art. II bis IV) — nicht berührt. Sie bleiben als *lex specialis* neben diesen allgemeinen Vorschriften über den Dienstzettel bestehen. Es handelt sich dabei ua. um die Vorschriften bei Arbeitskräfteüberlassung (§ 11 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988) und um Vorschriften im Zusammenhang mit einem Lehrverhältnis (§ 12 des Berufsausbildungsgesetzes 1969, BGBl. Nr. 142).

Zu §§ 3 bis 6 (Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen):

Zu § 3 Abs. 1:

Die Formulierung des Abs. 1 entspricht Art. 1 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG) und ist § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB nachgebildet.

Zu den Begriffsbestimmungen:

Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz wird Betrieb als organisatorische Einheit definiert, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeits-

ergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

Merkmale des Betriebes sind Dauerhaftigkeit, Selbständigkeit und Einheitlichkeit. Ein wesentliches Kriterium ist die „Beschäftigung von Arbeitnehmern“.

Nach der Lehre ist Unternehmen als Institution der Wirtschaftsverfassung und des Unternehmensrechtes die Organisation jenes sozialen Verbandes, der wirtschaftlich werthafte Leistungen anbietet oder erbringt. Die „Beschäftigung von Arbeitnehmern“ ist nicht notwendiges Bestimmungsmerkmal des Unternehmensbegriffes. Einem Unternehmen, das keine Arbeitnehmer beschäftigt, fehlt allerdings der arbeitsrechtlich relevante Bezug. Unternehmensübergänge, die nicht gleichzeitig auch Betriebsübergänge sind, können daher im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Regelungen außer acht gelassen werden. Da jedoch in arbeitsrechtlichen Gesetzen (zB Angestelltengesetz) der Begriff „Unternehmen“ verwendet wird, ist es sinnvoll diesen Begriff sowohl in der Überschrift als auch im Text anzuführen, wengleich der Unternehmensbegriff des Angestelltengesetzes mit dem Betriebsbegriff nach dem ArbVG ident zu sehen ist (siehe Krejci, Betriebsübergang und Arbeitsverhältnis 1972, Seite 27 ff., Bydlinski in Runggaldier, Österr. Arbeitsrecht und das Recht der EG, Seite 231).

Von der Regelung sind sowohl Kauf, Verpachtung als auch die im Umgründungssteuerrecht angeführten Tatbestände Verschmelzung, Umwandlung, Einbringung, Zusammenschluß, Realteilung und Spaltung erfaßt. Die gesetzliche Regelung ist auch in engem Zusammenhang mit dem Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz 1993 zu sehen. Sie gilt auch bei gesetzlich vorgesehenen Ausgliederungen und/oder Umstrukturierungen, sofern keine Regelungen in den Sondergesetzen vorgesehen sind. Regelungen in solchen Gesetzen müßten jedoch der EG-Richtlinie 77/187/EWG über den Betriebsübergang entsprechen.

Zum Begriff „Inhaber“ ist auf die Begriffsbestimmungen des Artikels 2 lit. a und b der Richtlinie hinzuweisen. Danach ist Veräußerer jede natürliche oder juristische Person, die als Inhaber ausscheidet und Erwerber jede natürliche oder juristische Person, die als Inhaber in den Betrieb eintritt.

Der Erwerber tritt grundsätzlich — auf Grund des Überganges — in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis als neuer Arbeitgeber ein. Unter Rechte und Pflichten sind alle Ansprüche und Verpflichtungen auf Grund eines Einzelarbeitsvertrages, einschließlich des Entgelts zu verstehen. Auch wenn der Lohn durch Kollektivvertrag geregelt ist, ergibt sich das dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt aus der im Einzelarbeitsvertrag individuell vereinbarten Einstufung in der Lohnabelle. Jeder konkrete Entgeltanspruch beruht auf

einzelvertraglicher Vereinbarung und ist daher bei Betriebsübergang unverändert zu übernehmen. Um jeden Zweifel auszuschließen, ist in § 4 Abs. 2 festgeschrieben, daß das bisherige kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden darf.

„Eintritt als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in das bestehende Arbeitsverhältnis“ bedeutet auch, daß dem Erwerber alle jene Möglichkeiten offenstehen, die der Veräußerer als Arbeitgeber hatte. Er kann daher auch nach erfolgtem Betriebsübergang zB das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auflösen, wenn dies der Veräußerer vor Betriebsübergang rechtmäßig hätte tun können. Mit Ausnahme der in den §§ 3 bis 6 getroffenen Sonderregelungen bleibt das (Arbeits)Vertragsrecht auch im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang unberührt.

Zu Abs. 2:

Ein Übergang im Zusammenhang mit einem Konkurs ist nach der Judikatur des EuGH (Rechtssache 135/83) von der Richtlinie nicht erfaßt. Der Erwerb aus einer Konkursmasse ist ausgenommen, weil es im Konkurs in der Regel zur Zerschlagung des Unternehmens, der (Betriebs)Einheit bzw. zur Auflösung des überschuldeten Unternehmens oder Betriebes kommt.

Anders im Ausgleichsverfahren: hier wird die Fortführung eines Unternehmens oder Betriebes und damit die Aufrechterhaltung der Substanz angestrebt. In diesem Sinne auch der EuGH in der zitierten Entscheidung, wonach die Richtlinie auf den Übergang im Zusammenhang mit einem Insolvenzverfahren dann anwendbar ist, wenn das Ziel eines solchen Verfahrens in erster Linie die Sicherung der Vermögensmasse und die Weiterführung des Unternehmens ist.

Zu Abs. 4:

Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Monats dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber die Übernahme eines kollektivvertraglichen Bestandschutzes oder einer Betriebspensionszusage ablehnt. Äußert sich der Erwerber zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs dazu nicht, so kann der Arbeitnehmer den Erwerber auffordern, innerhalb einer vom Arbeitnehmer festzusetzenden Frist mitzuteilen, ob er den Bestandschutz oder die betriebliche Pensionszusage übernimmt. Gibt der Erwerber auch bis zum Ablauf der vom Arbeitnehmer gesetzten Frist keine Erklärung ab, hat der Arbeitnehmer einen Monat Zeit, sein Widerspruchsrecht auszuüben.

Das Recht des Arbeitnehmers, den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber durch Widerspruch zu verhindern, ist richtlinienkonform,

da diese in Artikel 7 ausdrücklich für den Arbeitnehmer günstigere Vorschriften zuläßt. Für den Arbeitnehmer stellt es einen Zuwachs an Rechten dar, ob er es bei dem automatischen Übergang des Arbeitsverhältnisses belassen oder beim Veräußerer weiter arbeiten will. Diese Ansicht wurde jüngst auch durch die Judikatur des EuGH bestätigt.

Das Prinzip der Widerspruchsregelung stellt sich folgendermaßen dar:

Das Arbeitsverhältnis bleibt vorerst „schwebend“ unverändert zum Veräußerer aufrecht, obwohl der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung dem Erwerber erbringt. Damit wird sichergestellt, daß — auch wenn der Erwerber zu einem späteren Zeitpunkt die Übernahme des Bestandschutzes oder der Betriebspensionszusage ablehnt und der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widerspricht — das Arbeitsverhältnis als ununterbrochenes, einheitliches Arbeitsverhältnis zum Veräußerer anzusehen ist und auch jene Zeiten, während der der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung dem Erwerber erbrachte, als Dienstzeiten beim Veräußerer gelten. Der Arbeitnehmer muß sich jedoch gemäß § 1155 ABGB anrechnen lassen, was er beim Erwerber verdiente. Macht der Arbeitnehmer von seinem Widerspruchsrecht nicht Gebrauch, gilt das Arbeitsverhältnis als bei Betriebsübergang zum Erwerber übergegangen.

Zu Abs. 5:

Nach Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie ist davon auszugehen, daß bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers diese Beendigung durch den Arbeitgeber erfolgte. Um diese Vorschrift in das System des österreichischen Beendigungsrechtes einzubauen, wurde folgende Lösung getroffen: Kommt es durch die Anwendung eines anderen normativ wirkenden Kollektivvertrages oder einer anderen Betriebsvereinbarung zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, so kann der Arbeitnehmer — unter Einhaltung der für ihn nach erfolgtem Betriebsübergang geltenden Kündigungsfristen und -termine — das Arbeitsverhältnis auflösen, wobei dem Arbeitnehmer dem Grunde und der Höhe nach jene Ansprüche gebühren, wie wenn das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeberkündigung geendet hätte. Dabei kann es sich um folgende Ansprüche handeln: Abfertigung, Urlaubssentschädigung nach Maßgabe des Urlaubsgesetzes, Sonderzahlungen und sonstige kollektivvertragliche Ansprüche aus der Beendigung.

Der Arbeitnehmer hat diese Kündigung binnen eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erkannte oder erkennen mußte, auszusprechen. Nach den in

§ 2 des Entwurfes enthaltenen Bestimmungen über den Dienstzettel ist der Arbeitgeber verpflichtet, Änderungen der Arbeitsbedingungen dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Sobald dem Arbeitnehmer die Änderungen schriftlich mitgeteilt wurden, ist davon auszugehen, daß er die Änderungen bzw. Verschlechterungen seiner Arbeitsbedingungen kennt.

Zu Abs. 6:

Die gerichtliche Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kann entweder durch Individualklage des einzelnen Arbeitgebers oder durch ein Feststellungsverfahren gemäß § 54 ASGG erfolgen. Ein solches Feststellungsverfahren kann sowohl durch den Betriebsrat wie auch durch die Gewerkschaft eingeleitet werden. In diesen Fällen beginnt die Monatsfrist zur Klageeinbringung ab Kenntnis des Betriebsratsvorsitzenden bzw. der Gewerkschaft von der Änderung der Arbeitsbedingungen. Nach Rechtskraft des Feststellungsurteils hat der Arbeitnehmer einen Monat Zeit, eine Auflösungserklärung im Sinne des Abs. 5 abzugeben.

Zu § 4 Abs. 1:

Diese Regelung entspricht Artikel 3 Abs. 2 der Unternehmensübergangsrichtlinie.

Zu Abs. 2:

Satz 1 sieht ein statisches Festschreiben des dem Arbeitnehmer vor Betriebsübergang gebührenden Kollektivvertragsentgelts vor. Eine nach erfolgtem Übergang vorgenommene Änderung des „alten“ Kollektivvertragslohnes kann für den Arbeitnehmer nicht wirksam werden. Normativ gilt das Entgelt des nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrages, einzelvertraglich gebührt das Entgelt des „alten“ Kollektivvertrages in der Höhe, in der es vor Betriebsübergang bestand. Diese Regelungen greifen jedoch nur dann, wenn der Betriebsübergang eine Entgeltschmälerung durch Kollektivvertragswechsel zur Folge hätte. Sieht der nach Betriebsübergang anzuwendende Kollektivvertrag ein höheres Entgelt vor, gilt diese Entgeltregelung normativ.

Ein auf Kollektivvertrag beruhender Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses geht jedenfalls dann automatisch auf den Erwerber über, wenn der Veräußerer nicht mehr in der Lage ist, den Arbeitnehmer in demselben Unternehmen zu beschäftigen.

Zu § 5:

§ 5 regelt das Schicksal betrieblicher Pensionszusagen bei Betriebsübergang. Ist Gesamtrechtsnach-

folge gegeben, geht eine auf Einzelvereinbarung beruhende Pensionszusage jedenfalls auf den Erwerber über. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber des Betriebes die Übernahme der Pensionszusage ablehnen.

Rechtzeitig ist ein Vorbehalt dann, wenn er im Zuge der Übernahmeverhandlungen erfolgt bzw., wenn der Erwerber bei Betriebsübergang keine Erklärung abgegeben hat, innerhalb der vom Arbeitnehmer zu setzenden Frist.

Hat der Erwerber die Übernahme der betrieblichen Pensionszusage abgelehnt, und hat der Arbeitnehmer dem Übergang des Arbeitsverhältnisses nicht widersprochen (§ 3 Abs. 4), so steht dem Arbeitnehmer gegenüber dem Veräußerer ein Anspruch auf Abfindung der bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs erworbenen Pensionsanwartschaften zu. Die näheren Regelungen über die Ermittlung dieses Anspruches sind in § 5 Abs. 2 enthalten. Diese Abfindungsregelung gilt auch für andere Fälle des Wegfalls einer betrieblichen Pensionszusage infolge Betriebsübergang, insbesondere infolge Kollektivvertragswechsels oder -wegfalls oder durch Wegfall der Betriebsvereinbarung. Nach § 5 Abs. 2 ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abfindung der bis zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionsgesetzes definiert. Die Zitierung des Artikels I des Bundesgesetzes vom 17. Mai 1990, BGBl. Nr. 282/1990, verdeutlicht, daß alle erworbenen Anwartschaften bzw. alle bezahlten Beiträge seit der Erteilung der Zusage, also auch jene Anwartschaften bzw. Beiträge, die vor dem 1. Juli 1990 erworben bzw. eingezahlt wurden, in die Berechnung der Abfindung eingehen müssen.

Die Unterscheidung in beitragsorientierte oder leistungsorientierte Pensionszusagen ist notwendig. Bei beitragsorientierten Zusagen ist in jedem Zeitpunkt der Pensionsanspruch zur Gänze ausfinanziert. Bei leistungsorientierten Zusagen hängt es hingegen sehr stark vom zugrunde gelegten versicherungsmathematischen Berechnungsmodell und von der Finanzierungsart (direkte Leistungszusagen, Pensionskassenzusage, Versicherungsvertrag) ab, wie hoch der tatsächliche Finanzierungsgrad zu einem bestimmten Zeitpunkt ist. Da jedoch die Höhe der zugesagten Pension und nicht das verwendete Berechnungsmodell über den Anspruch des Arbeitnehmers entscheiden soll, definiert § 5 Abs. 2 die Höhe des Anspruches des Arbeitnehmers bei leistungsorientierten Zusagen unabhängig von der Art der Finanzierung der Pensionszusage. Die Höhe des gesamten Anspruches hängt damit bei leistungsorientierten Zusagen nur von dem zugrundeliegenden Pensionsstatut (-zusage) ab. Der unmittelbare Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Veräußerer hängt jedoch insofern von der Finanzierungsart der leistungsorientierten Zusage

ab, als bei einer Pensionskassenzusage oder einer Lebensversicherung ein allfälliger Unverfallbarkeitsbetrag aus der Pensionskassenversorgung oder der Lebensversicherung von der Zahlungsverpflichtung des Veräußerers in Abzug zu bringen ist.

Abhängig von dem verwendeten Berechnungsmodell und von der Ausgestaltung ist im Einzelfall zu überprüfen, ob es sich um eine beitragsorientierte oder um eine leistungsorientierte Pensionszusage handelt. Sollte die Pensionszusage zB auf einem Mischsystem (beitragsorientiert/leistungsorientiert) basieren, so ist die Zusage zu teilen und der jeweilige Anspruch getrennt zu berechnen.

Damit die Höhe des Anspruches auf Abfindung der bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs erworbenen Anwartschaften möglichst einfach berechenbar und damit auch nachvollziehbar ist, muß das Teilwertverfahren bei der Berechnung verwendet werden. Die bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätze umfassen vor allem:

- Die Auswahl von aktuellen, die Sterblichkeitsentwicklung berücksichtigende und für das Kollektiv der Arbeitnehmer adäquaten Rechnungsgrundlagen, die nach dem Alter und dem Geschlecht getrennt sind. (Bei der Berechnung des Anspruches dürfen jedoch keine Fluktuationswahrscheinlichkeiten verwendet werden.)
- Das Alter im Zeitpunkt der Erteilung der Zusage. Dabei ist für den Fall, daß eine Wartezeit vereinbart wurde, nicht das Alter, ab dem ein Rechtsanspruch auf eine Pensionsleistung besteht, bei der Berechnung heranzuziehen, sondern das um die Wartezeit verminderte Alter.
- Das Anfallsalter, ab dem eine Alterspension bzw. eine vorzeitige Alterspension (sofern in der Pensionszusage vorgesehen) bezogen werden kann. Grundsätzlich ist vom entsprechenden Alter nach dem ASVG auszugehen. Bei Pensionszusagen, die vom ASVG abweichende Altersgrenzen vorsehen, müssen diese bei der Berechnung verwendet werden, sofern deren Inanspruchnahme betriebsüblich ist.
- Der berechnete Pensionsanspruch (gemäß der Pensionszusage) zum Anfallsalter. Bei gehaltsabhängigen Zusagen ist das Gehalt im Zeitpunkt des Betriebsüberganges den Berechnungen zugrunde zu legen.

Bei der Berechnung der Höhe des Anspruches auf Abfindung der bis zum Betriebsübergang erworbenen Anwartschaften ist in Analogie zur Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Betriebspensionsgesetz nur das Risiko des Alters und des Todes zu berücksichtigen. Sollte die Pensionszusage auch das Risiko der Invalidität erfaßt haben, so ist dieses Risiko bei der Berechnung außer Ansatz zu lassen. Das bedeutet, daß in diesen Fällen einerseits die

Anwartschaft auf Hinterbliebenenpension (unabhängig davon, ob der Anspruchsberechtigte als Aktiver, Invalider oder Alterspensionist verstirbt) und andererseits die Anwartschaft auf Alterspension bzw. vorzeitige Alterspension (unabhängig davon, ob der Anspruchsberechtigte das Anfallsalter als Aktiver oder Invalider erreicht) zu berücksichtigen ist.

Ist eine Pensionszusage nicht zeitgesichert oder erfolgen Valorisierungen nur auf freiwilliger, jederzeit widerruflicher Basis, so ist die Berechnung des Barwertes der künftigen Pensionsleistung mit einem Rechnungszinssatz von 6,5% vorzunehmen.

Aus der Qualifikation des Abfindungsbetrages als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionsgesetzes ergibt sich, daß allfällige Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber dem Insolvenz-Ausfallgeldfonds auf der Basis von § 3 Abs. 5 IESG im Ausmaß von 24 Monatsbeträgen der aus diesem Abfindungsbetrag errechneten fiktiven Pensionsleistung zustehen.

Zu § 6:

Dieser Paragraph enthält die Haftungsbestimmung im Sinne des Artikels 3 Unterabsatz 1 der Richtlinie, wobei in die bestehende Haftungsregelung des § 1409 ABGB für den Erwerber nicht eingegriffen werden soll.

Die Haftungsbestimmungen gelten auch für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen, die zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits auszahlbar sind. Für die Ansprüche der Pensionisten besteht im AVRAG im übrigen kein Regelungsbedarf, da sich das Schicksal ihrer Forderungen nach den allgemeinen Regeln des Gesellschaftsrechtes richten. Das bedeutet bei Gesamtrechtsnachfolge, daß der Erwerber in die Verbindlichkeiten (Verpflichtungen) des Veräußerers eintritt.

Für den Veräußerer ist eine Haftungsbeschränkung jedoch hinsichtlich Abfertigungen und Pensionsansprüchen, die nach Betriebsübergang fällig werden, vorgesehen. Danach haftet der Veräußerer bei Abfertigungen mit jenem Betrag, den er zu zahlen gehabt hätte, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Überganges beendet worden wäre. Ähnliches gilt für Pensionsanwartschaften.

Zu § 7 (Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich):

Ziel der Regelung ist zu verhindern, daß im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit österreichische Arbeitsbedingungen unterlaufen werden. Durch die Dienstleistungsfreiheit wird nämlich ermöglicht, daß auch Arbeitgeber, die keine Niederlassung in Österreich haben, Arbeitnehmer in Österreich ständig beschäftigen oder zeitlich

befristet nach Österreich entsenden. Diese Arbeitgeber sind — da sie nicht Mitglied der Bundeswirtschaftskammer sind — auch nicht den österreichischen Kollektivverträgen unterworfen. Nach dem geltenden IPR-Gesetz ist das Recht jenes Staates anzuwenden, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet. Bei einer ständigen Beschäftigung in Österreich wäre damit zwar die Anwendung österreichischer Arbeitsbedingungen, die auf Gesetz beruhen, gesichert, nicht jedoch kollektivvertragliche Regelungen, denen der Arbeitgeber mangels Kollektivvertragsangehörigkeit nicht unterliegt. Bei einer kurzfristigen Entsendung nach Österreich wäre jedenfalls ausländisches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden. Um die Gefahr eines Sozialdumpings hintanzuhalten, wird ein zwingender Anspruch des Arbeitnehmers eines ausländischen Arbeitgebers auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt normiert, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Vom Entgeltbegriff sind jedenfalls auch gesetzliche und kollektivvertragliche Überstundenvergütungen erfaßt. Ein zwingender Anspruch auf das nach österreichischem Recht zustehende Entgelt besteht nur dann, wenn diese Entgeltregelung günstiger ist als das nach ausländischem Recht gebührende Entgelt.

Nach Abs. 2 ist die zwingende Anwendung österreichischer Entgeltbestimmungen dann vorgesehen, wenn ausländische Arbeitgeber Arbeiten in Österreich über einen länger als einmonatigen Zeitraum durchführen lassen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob ein und derselbe Arbeitnehmer über einen Monat beschäftigt ist, oder der Arbeitgeber die Arbeiten durch wechselnde Arbeitnehmer durchführen läßt.

Abs. 3 ist im Zusammenhang mit § 18 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zu sehen, der ebenfalls Voraussetzungen für die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern ausländischer Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich regelt.

Zu § 11 (Inkrafttreten):

Die Bestimmungen über den Betriebsübergang und den Dienstzettel sind im Zusammenhang mit dem Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz zu sehen; das Inkrafttreten ist daher mit diesem Gesetz, ebenso mit dem Inkrafttreten der entsprechenden Bestimmungen der ArbVG-Novelle, zu akkordieren.

Zu Artikel II und III (Änderungen des Angestelltengesetzes und des Gutsangestelltengesetzes):

Die bereits derzeit in diesen Sondergesetzen enthaltenen Bestimmungen über den Dienstzettel werden durch einen Verweis auf das AVRAG EWR-konform gestaltet.

Zu Artikel IV (Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes):**Zu Z 1 (Anlage zu § 2 Abs. 1):**

Da das Hausgehilfengesetz bereits Vorschriften über den Dienstschein enthält, der auch speziell auf Hausgehilfen zugeschnittene Angaben enthalten muß, werden Arbeitnehmer nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz von den Bestimmungen über den Dienstzettel in Artikel I ausge-

nommen. Die Anlage zum Hausgehilfengesetz wird um jene Punkte der EG-Richtlinie ergänzt, die bisher im Dienstschein nicht enthalten waren. Dies betrifft Angaben über den Arbeitsort, über das Ausmaß des Erholungsurlaubes sowie über den anzuwendenden Mindestlohntarif.

Darüber hinaus werden die Verwendungsbezeichnungen geschlechtsneutral formuliert und veraltete Verwendungskategorien sowie nach den EG-Richtlinien nicht notwendige Angaben, die sich unmittelbar aus dem Gesetz ergeben, gestrichen.