

3/SN-261/ME von 6

PRÄSIDENTENKONFERENZ
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN
ÖSTERREICHS

An das
Präsidium des
Nationalrates

Parlament
1010 Wien

BUNDEGESETZENTWURF
Zl. 27 -GE/19
Datum: 28. MAI 1993
Verteilt 28. Mai 1993

J. Jany

Wien, am 27.5.1993

Ihr Zeichen/Schreiben vom:

-

Unser Zeichen:

5-493/Sch

Durchwahl:

478

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeits-
verfassungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlas-
sungsgesetz geändert werden

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Öster-
reichs beehrt sich, dem Präsidium des Nationalrates die
beiliegenden 25 Abschriften ihrer Stellungnahme zum o.a.
Entwurf mit der Bitte um Kenntnisnahme zu überreichen.

Für den Generalsekretär:

gez. Dr. Noszek

25 Beilagen

PRÄSIDENTENKONFERENZ
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN
ÖSTERREICHS

A B S C H R I F T

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, am 27.5.1993

Ihr Zeichen/Schreiben vom:
53.010/1-3/93 15. März 1993

Unser Zeichen: Durchwahl:
5-593/N 479

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

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs beehrt sich, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum vorliegenden Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geändert werden, folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Zu § 31:

Werden Betriebe zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen, sollen die bisherigen Betriebsvereinbarungen weiter gelten, und zwar unbeschadet der sich aus dem Arbeitsverfassungsgesetz ergebenden Beendigungsregelungen für Betriebsvereinbarungen. Es ist somit möglich, daß in dem neuen Betrieb für die gleiche Materie verschiedene Betriebsvereinbarungen gelten. Das führt dazu, daß entweder zwei Klassen von

Arbeitnehmern vorhanden sind oder eine einheitliche neue Betriebsvereinbarung geschlossen werden muß, in der dann die jeweils für die Arbeitnehmer besseren Regelungen der bisherigen Betriebsvereinbarungen übernommen werden. Für einen neuen Betrieb sollte von Anfang an eine neue, den Verhältnissen angepaßte Betriebsvereinbarung von einem neu gewählten Betriebsrat abgeschlossen werden.

Zu § 32:

Die vorgeschlagene Regelung des Abs. 3 wird als erhebliche Benachteiligung der Arbeitgeberseite angesehen. Es ist abzulehnen, daß eine Einzelvereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern zum Nachteil des Arbeitnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles (§ 31 Abs. 4 und 7) nicht vor Ablauf des Jahres abgeschlossen werden kann.

Zu § 62:

Bisher war vorgesehen, daß bei Verselbständigung eines Betriebsteiles der alte Betriebsrat nur dann weiterhin zuständig bleibt, wenn das ausgegliederte Unternehmen in einer konzernartigen Verbindung verbleibt. Gemäß der neuen Regelung in § 62 b soll der Betriebsrat doch in allen Fällen weiterhin zuständig sein. Das bedeutet in der Praxis, daß der alte Betriebsrat auch dann die Interessen der Arbeitnehmer des ausgegliederten Unternehmens vertritt, wenn dieses in keinerlei Beziehung mehr zum bisherigen Betrieb steht. Eine solche Regelung kann weder für die Arbeitnehmer des ausgegliederten Betriebes noch für die wirtschaftlichen Interessen des neuen Betriebes sinnvoll sein.

- 3 -

Ebenso ist vorgesehen, daß beim Zusammenschluß von Betrieben zu einem neuen Betrieb, die Betriebsräte dieser Betriebe als "einheitlicher Betriebsrat" für den neuen Betrieb zuständig bleiben. Damit würde in der Phase bis zur Neuwahl des Betriebsrates - jedenfalls ein halbes Jahr - ein "Mammut-Betriebsrat" entstehen. Werden nämlich vier Betriebe mit je 99 Arbeitnehmern zusammengeschlossen, so hat der einheitliche Betriebsrat 16 Mitglieder. Gemäß den Regeln des § 50 ergeben sich jedoch nach der Arbeitnehmerzahl nur 7 Betriebsratsmitglieder.

Zu § 109:

Die in Abs. 4 vorgesehene Unwirksamkeit von Kündigungen wegen mangelnder Information über Betriebsänderungen ist nicht auf Sozialpartnerebene vereinbart worden und abzulehnen.

Zu § 110:

Die Betriebsräte aus beherrschten Betrieben sollen nach dem Entwurf auch im Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens mitwirken. Durch die anders gelagerten Interessen werden diese Betriebsräte jedoch die Entscheidungsfindung im Aufsichtsrat "Lähmen". Die nachteiligen Folgen von frühzeitigen Informationen über geplante Betriebsänderungen sind bei der AUA sehr deutlich demonstriert worden.

Zu § 113:

Da nun die Konzernvertretung neben dem Betriebsrat eines beherrschten Unternehmens die Befugnis zum Abschluß von Sozialplänen hat, stellt sich die Frage, welche Rechtsfolgen eintreten, wenn die Unternehmensleitung eines beherrschten Unternehmens mit dem Betriebsrat des beherrschten

- 4 -

Unternehmens einen Sozialplan abgeschlossen hat und später einen solchen mit der Konzernvertretung vereinbart. Die im Entwurf enthaltene Einschränkung auf eine "einheitliche Vorgangsweise des Konzerns" für die Befugnis der Konzernvertretung erscheint in diesem Fall nicht ausreichend.

Weiters sind die im Entwurf vorgesehenen Aufklärungs- und Auskunftspflichten der Arbeitgeber in Sachen Arbeitnehmerschutz zu weit und in dieser Form kaum realisierbar.

Wunschgemäß werden 25 Abschriften dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Der Präsident:
gez. NR Schwarzböck

Der Generalsekretär:
Dipl. Ing. Dr. Fahrnberger