

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

Bundeskammer
für Arbeiter und AngestelltePräsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

☎ (0222) 501 65

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. 15 ...	-GE/19... 04
Datum: 1 1. APR. 1994	
12. April 1994	
Verteilt	

H. Baurer

Ihr Zeichen

Unser Zeichen

Bearbeiter/in

☎ DW

2286

Datum

-

RS-1312

Dr Trenner

FAX

2150

06.04.94

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, die Zivilprozeßordnung, die Exekutionsordnung, die Konkursordnung, das Schauspielergesetz, das Strafvollzugsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch und das Rechtsanwaltsstarifgesetz geändert wird

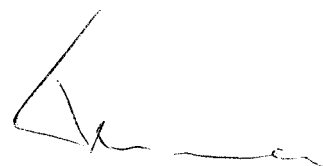
Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

Der Direktor:



iA



Mag Heinz Vogler

Dr Hans Trenner

Beilagen

*aktiv für Sie*

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

Bundeskammer

für Arbeiter und Angestellte

Bundesministerium
für Justiz
Museumstraße 7
1070 Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

☎ (0222) 50165

Ihr Zeichen

-

Unser Zeichen

RS-1312-Tr-Or

☎ Durchwah



2150

2286

Datum

29.3.1994

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, die Zivilprozeßordnung, die Exekutionsordnung, die Konkursordnung, das Schauspielergesetz, das Strafvollzugsgesetz das Arbeitsverfassungsgesetz, das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch und das Rechtsanwaltsstarifgesetz geändert wird (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz-Novelle 1994, ASGG-Novelle 1994)

Die Bundesarbeitskammer benutzt diese Gelegenheit, um vorerst für die gute Zusammenarbeit im Rahmen der Vorbesprechungen zum oben angeführten Gesetzesentwurf zu danken und beehrt sich, dazu nachfolgende Stellungnahme abzugeben:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die dem Gesetzesentwurf zugrundeliegende Bestrebung der Straffung und Beschleunigung der Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht. Die im Rahmen der Beratungen zum genannten Gesetzesentwurf erreichten Übereinstimmungen mit den Vertretern der Arbeitgeberinteressenvertretung werden vollinhaltlich aufrecht erhalten.

- 2 -

Vor allem durch die Bestimmung des Artikel VIII erwartet die Arbeitnehmerinteressenvertretung ein wesentliches Zurückdrängen des ständig steigenden Anfalls an Arbeitnehmerklagen wegen Vorenthalten des Entgelts. Diese Bestimmung muß daher neben Artikel I Z 15 lit b, Z 17, Z 18, Artikel II, Artikel III Z 8 und Artikel VII Aufnahme in die Novellierung der jeweiligen Bestimmungen finden.

Im einzelnen erlaubt sich die Bundesarbeitskammer folgendes anzumerken:

Artikel I:

Zu Z 1 sollte überlegt werden, ob nicht auch für Italien bzw die Staaten des ehemaligen Jugoslawien eine Mehrzahl an Gerichtsständen vorzusehen ist.

Z 2 enthält in der neueingeführten Bestimmung des § 11 a Abs 1 Z 4 eine Reihe von Entscheidungsbefugnissen, die künftighin außerhalb der Tagsatzung dem Vorsitzenden allein zukommen werden. Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer stimmt diesem Vorschlag vorerst zu, wobei zu beobachten bleibt, ob wegen der nunmehr vorgesehenen Einzelrichterkompetenz diese Angelegenheiten jeweils gesondert außerhalb der Verhandlung entschieden und damit der Kompetenz des Senats entzogen werden.

Die im § 11 b Abs 1 vorgesehene Zustimmung der qualifiziert vertretenen Parteien muß - aus der Sicht der Arbeitnehmerinteressenvertretung - jedenfalls ausdrücklich sein, um die aus § 260 Abs 4 ZPO sich ergebende Gefahr der "Sanierung durch rügefremde Einlassung" zu verhindern. Außerdem ist es aus der Sicht der Bundesarbeitskammer notwendig, daß es den Parteienvertretern möglich gemacht wird, zu kontrollieren, ob Laienrichter im jeweiligen Verfahren geladen worden sind. Vorstell-

- 3 -

bar ist in diesem Zusammenhang, daß ein Vermerk ins Protokoll aufgenommen wird, aus dem sich ergibt, welcher ordnungsgemäß geladene Laienrichter unerwartet nicht erschienen ist.

Die in Z 15 vorgesehene Gleichstellung der befugten qualifizierten Vertreter wird ausdrücklich begrüßt. Die in dieser Bestimmung vorgesehenen drakonischen Strafen des § 40 Abs 6 Z 1 und Z 3 können ohne nähere Determinierung der Anlaßfälle nicht akzeptiert werden. Die Zustimmung zu jedweder Bestrafung ist für die Bundesarbeitskammer jedenfalls nur dann möglich, wenn klargestellt ist, daß unter den "Straftatbeständen" nicht jene Anlaßfälle verstanden werden, in denen die Partei vorerst Anlaß zum Tätigwerden des befugten qualifizierten Vertreters gegeben, anschließend aber die Vollmacht nicht erteilt hat.

Nur für den Fall, daß ein qualifizierter Vertreter, ohne daß ein Anschein für den Wunsch nach Vertretung gesprochen hat, für eine Partei einschritt, sollte überhaupt die Bestrafung vorgesehen werden (zB wenn die Partei lediglich eine telefonische Beratung mit dem qualifizierten Vertreter gepflogen hat).

Die § 40 Abs 6 Z 1 und Z 3 vorzusehenden Strafen sind in ihrer kumulativen Wirkung existenzvernichtend. Eine Bestrafung nach Z 1 bis zum Zweifachen des im § 220 Abs 1 ZPO genannten Ausmasses einerseits oder die Verhängung eines zeitlich befristeten Vertretungsverbotens erscheint durchaus ausreichend, wobei nur in jenen Fällen, in denen den qualifizierten Vertreter auch der Vorwurf der Schädigungsabsicht trifft und es sich zugleich um einen "Wiederholungstäter" handelt, die Höchststrafe zu verhängen sein wird.

Der Regelungsvorschlag der Z 17 erscheint der Bundesarbeitskammer als das Ergebnis eines für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite durchaus tragbaren Kompromisses. Ein Zurückweichen hinter den nunmehr gemachten Vorschlag erscheint insofern nicht zielführend, als doch auch mit der Lösung der Kostenfra-

- 4 -

ge die Lösung der materiell rechtlichen Fragen verbunden ist, sodaß dadurch nur geringfügig Verfahrensaufwand gespart wird, ohne allerdings die Hauptfrage endgültig geklärt zu haben.

Sollte sich im Rahmen der Begutachtung ein weiteres Zurückweichen als notwendig erweisen, so sieht die Bundesarbeitskammer als äußerste Möglichkeit lediglich jenen Fall an, in dem nur noch 1 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist. Daß die Zugangsvoraussetzung des § 54 Abs 1 - das Vorhandensein von mindestens 3 Arbeitnehmern - auch bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung aufrecht zu erhalten ist, führt zum grotesken Ergebnis, daß bei Vorhandensein von lediglich 1 Arbeitnehmer der gesamte Prozeßaufwand in einem einzelnen Leistungsstreit noch einmal zu tätigen sein würde, was letztendlich nicht zu einer Entlastung des Gerichtsbetriebes und Straffung der Verfahren führen kann.

Die Regelungen der Z 18 stellen für die Bundesarbeitskammer den äußerst möglichen Kompromiß in der Frage der vorläufigen Vollstreckbarkeit dar, sodaß bereits jetzt eine Ablehnung mitgeteilt wird, wenn die Regelung nochmals zugunsten der Arbeitgeber entschärft wird.

Sollte sich jedoch im Rahmen der Begutachtung die Notwendigkeit ergeben, das Verfahren über die Einwendungen des Arbeitgebers zur vorläufigen Vollstreckbarkeit in das Exekutionsverfahren zu verlegen, so steht die Bundesarbeitskammer nicht an, vorweg die Zustimmung zu erklären.

Die in Z 21 vorgesehene Hintanhaltung der reformatio in peius wird seitens der Bundesarbeitskammer ausdrücklich begrüßt. Im Rahmen der Vertretungstätigkeit der Arbeitnehmerinteressenvertretung auf dem Gebiet der Sozialrechtsverfahren hat sich nachfolgender Mangel häufig gezeigt, dem im Rahmen der vorliegenden Reform keinerlei Verbesserungsvorschlag entgegensteht: Die fachmedizinischen Sachverständigen beurteilen die Restleistungsfähigkeit des Klägers zumeist ohne Berücksichtigung des

- 5 -

konkreten psychischen und physischen Anforderungsprofils der Verweisungstätigkeiten. Die berufskundigen Sachverständigen wiederum sind überfordert, wenn es um das medizinische Kalkül geht. Das Fehlen der arbeitsmedizinischen Begutachtung kann zu materiell unrichtigen Ergebnissen führen. Die Bundesarbeitskammer schlägt daher vor, fachmedizinischen Sachverständigen zumindestens für ihre Fachdisziplin eine arbeitsmedizinische Zusatzausbildung vorzuschreiben. Das bedeutet, daß Ärzte nur dann als medizinische Gerichtssachverständige in Sozialrechts-sachen in die Sachverständigenliste aufgenommen werden dürfen, wenn sie diese Ausbildung - sie wird in Blöcken an der Akademie der Arbeitsmedizin angeboten - erworben haben. Damit soll vermieden werden, daß zu den ohnehin teuren Gutachten der Fachmediziner noch ein weiteres - arbeitsmedizinisches - Gutachten hinzutritt. Auf der anderen Seite wird sichergestellt, daß Kläger auch unter arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten begutachtet werden. Ein entsprechender Vorschlag könnte im Rahmen des § 87 ASGG in einen neuen Absatz aufgenommen werden.

Artikel II:

Die Vorschläge zur Gleichstellung der Funktionäre und Arbeitnehmer der gesetzlichen Interessenvertretungen oder freiwilligen Kollektivvertragsberufsvereinigungen werden ausdrücklich begrüßt und als unverzichtbarer Bestandteil dieser Reform angesehen.

Artikel III:

Die zur Z 8 enthaltenen Vorschläge über die Möglichkeit der Geltendmachung gepfändeter und überwiesener Forderungen durch den betroffenen Arbeitnehmer erscheinen der Bundesarbeitskammer als zu wenig weitgehend, um die sich in der Praxis ergebenden Probleme tatsächlich zu lösen. Die Dreimonatsfrist erscheint im Hinblick auf die in den Kollektivverträgen vorgesehenen kurzen Verfallsfristen als zu kurz. Die Notwendigkeit

- 6 -

der Zustimmung zum Vergleich oder zum Verzicht wird zu einer wesentlichen Mehrbelastung der Gerichte führen. Außerdem wurde im Rahmen des nunmehr gemachten Vorschlages jener Fall nicht gelöst, in dem ein Arbeitnehmer wegen der Vielzahl der andrängenden Gläubiger bereits die Übersicht über seine Schulden verloren hat und der Arbeitgeber ebenfalls nicht angeben kann, wer der berechnigte nächstandrängende Gläubiger ist. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer erschiene ein generelles Klagerrecht des Verpflichteten dann sinnvoll, wenn die betreibenden Gläubiger bereits über längere Zeit die ihnen überwiesenen Forderungen nicht gegenüber dem Arbeitgeber betrieben haben.

Es sollte bei dieser Gelegenheit allerdings nicht verschwiegen werden, daß die systematische Einordnung eines derartigen "Klagerechts" auch aus der Sicht der Arbeitnehmervertretung mit Schwierigkeiten verbunden sein wird. Erster Lösungsansatz könnte allenfalls auch lediglich das Recht des Arbeitnehmers auf Feststellung der offenen Forderung sein, da in diesem Fall wenigstens den sein Vermögen mindernden Verfallsfristen entgegengetreten werden kann.

Artikel V:

Der Bundesarbeitskammer erscheint lediglich als Vervollständigung der Erläuternden Bemerkungen notwendig, darauf hinzuweisen, daß die gemäß § 9 Abs 2 letzter Halbsatz vorgesehene Überprüfbarkeit von Schiedssprüchen auch nach der vorgesehenen Reform des Schauspielergesetzes möglich sein wird.

Artikel VII:

Die im Entwurf vorgesehene Regelung des § 61 Abs 2 a neu ArbVG erscheint der Bundesarbeitskammer als zu wenig weitreichend. In diesem Zusammenhang sei insbesondere auf das Schreiben der Bundesarbeitskammer vom 20.10.1993 an das Bundesministerium für Justiz verwiesen, in dem die Neuregelung der vorläufigen

- 7 -

Vollstreckbarkeit für den Anlaßfall der Wahlanfechtung ohne Einschränkung auf § 59 Abs 1 Arbeitsverfassungsgesetz begehrt wurde.

Der nunmehrige Vorschlag stellt zwar eine Verbesserung der bisherigen Situation dar, ist aber lediglich im Gesamtzusammenhang als erster Schritt für die Arbeitnehmervertretung akzeptabel.

Inhaltlich ergibt sich insofern eine Notwendigkeit zur Klarstellung, als aus dem zweiten Satz des nunmehrigen Absatzes 2 a nicht eindeutig hervorgeht, ob die Wirkungen des § 61 Abs 1 Z 5 ASGG auch für die Dauer der Berufungsfrist unterdrückt werden.

Aus der nunmehrigen Textierung ließe sich insbesondere aus dem Zusammenhang mit der Formulierung "sobald dieses Urteil mangels Anfechtung in Rechtskraft erwachsen ist. Sonst hat der Betriebsrat ..." erschließen, daß die Tätigkeit des Betriebsrates, dessen Wahl mit Erfolg in erster Instanz angefochten wurde, erst ab der Bekämpfung des Urteils fortgesetzt wird.

Die Arbeitnehmerinteressenvertretung hat nie einen Zweifel daran gelassen, daß in erster Linie das aufrechte Bestehen eines Betriebsrates unverzichtbarer Bestandteil jeder Neuregelung sein muß. Nunmehr könnte allerdings im Rahmen der Interpretation die Ansicht vertreten werden, daß zwischen dem "Wirksamwerden" des ersten erstinstanzlichen Urteils und der dagegen eingebrachten Berufung ein betriebsratsloser Zeitraum entsteht.

Unabhängig von diesem Problem läßt sich aus dem Entwurf nicht erkennen, wie ein "neuer Betriebsrat" gewählt werden soll, wenn der Betriebsrat, dessen Wahl angefochten worden ist, die Wahl nicht in die Wege leitet.

- 8 -

Es wird daher folgende Neuformulierung des 2. Satzes und die Einfügung eines weiteren Satzes, der die Einberufung der Betriebs(Gruppen)-Betriebshauptversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes regelt, vorgeschlagen:

Ungeachtet der Bestimmung des § 61 Abs 1 Z 5 ASGG hat der Betriebsrat seine Tätigkeit bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtungsklage, längstens aber bis zum Ablauf der vierjährigen Tätigkeitsdauer fortzusetzen, es sei denn, es wird ein neuer Betriebsrat gewählt. Für die Einberufung der Betriebs(Gruppen)versammlung bzw Betriebshauptversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes gelten die Bestimmungen des § 45 Abs 2.

Artikel VIII:

Die vorgeschlagene Regelung des § 1162 e neu, stellt für die Arbeitnehmervertretung einen Fortschritt zur Vermeidung ausschließlich wirtschaftlich orientierter Prozeßführungen dar. Der Bundesarbeitskammer erschien vor allem im Hinblick auf die im Wirtschaftsleben vorherrschende höhere Verzinsung ein Zinssatz von 3 % über dem jeweiligen Diskontsatz wünschenswert. Es ist daher für die Arbeitnehmervertretung nicht vorstellbar, daß sie hinter den im Entwurf enthaltenen Vorschlag zurückweicht, es sei denn, es würde lediglich Verfahren betreffen, die ausschließlich zur Klärung ungeklärter Rechtsfragen geführt werden.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß die im Entwurf enthaltenen Novellierungsvorschläge in ihrer Gesamtheit eine Verbesserung für die Situation der Gerichtsbarkeit darstellen und daraus sich ergebend auch eine solche der Arbeitnehmer zu er-

warten sein wird und daher von der Interessenvertretung der Arbeitnehmer eine alsbaldige Umsetzung gewünscht wird.

Der Präsident:

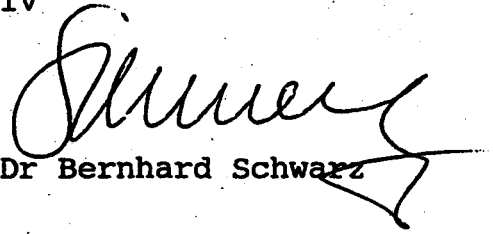


Mag Heinz Vogler



Der Direktor:

iv



Dr Bernhard Schwarz