

15/SN-27/ME

ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG



An das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

Z1.13/1 96/159

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl.	27 -GE/19. P6
Datum: 28. OKT. 1996	
Verteilt 28. Okt. 1996 Bel	

A. Kager

Betrifft: Zl. 53.010/4-3/96

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Arbeitsverfassungsgesetz und das Arbeits-
und Sozialgerichtsgesetz geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag bedankt sich für die Einladung zur Stellungnahme zu dem im Betreff angeführten Gesetzesentwurf. Wir geben dazu folgende

STELLUNGNAHME

I. Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG)

Mit dem vorliegenden Entwurf wird die Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in das innerstaatliche Recht umgesetzt. Zu dieser Umsetzung ist Österreich bis spätestens 22.09.1996 verpflichtet. Daneben enthält der Entwurf einige Anpassungen und Klarstellungen bezüglich einzelner Bestimmungen des ArbVG.

So wird etwa § 62 c ArbVG, der die Errichtung eines einheitlichen Betriebsrates bei Zusammenschluß von Betrieben oder Betriebsteilen zu einem neuen Betrieb regelt, dahingehend präzisiert, daß der Vorgang der Konstituierung genauer geregelt wird und ausdrücklich auf die sinngemäße Anwendung der für den Betriebsrat geltenden Bestimmungen verwiesen wird.

Europäischer Betriebsrat

1. Die als V. Teil in die Arbeitsverfassung eingeführten Bestimmungen über die Europäische Betriebsverfassung betreffen all jene Unternehmen, die den Konzernbegriff der Richtlinie 94/45/EG, der in § 171 ArbVG übernommen wurde, erfüllen. Die Bestimmungen sind nicht nur dann anzuwenden, wenn die Konzernleitung in Österreich ihren Sitz hat, sondern auch für jene Fälle, in denen die Konzernleitung sich in einem anderen Mitgliedsstaat befindet, aber Betriebsräte aus Österreich in den dort zu gründenden Europäischen Betriebsrat entsandt werden sollen.

Die Komplexität der eingeführten Bestimmungen, insbesondere die Zweiteilung des Systems in einerseits ein Gremium "Europäischer Betriebsrat" und andererseits als Wahlmöglichkeit die Einführung eines "Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer" geht nicht auf den österreichischen Gesetzgeber zurück, sondern auf die Richtlinie und damit auf den Europäischen Gesetzgeber.

2. Problematisch ist, daß mit § 176 des Entwurfes ein neuer Konzernbegriff in das ArbVG eingeführt wird. Bedenkt man, daß § 88a ArbVG den Konzernbegriff des § 15 AktG sowie § 115 GmbHG übernimmt, hingegen § 110 ArbVG einen modifizierten Konzernbegriff für die Aufsichtsratsentsendung definiert, so erscheint es um so problematischer, daß nun mit § 176 ArbVG ein dritter abweichender Konzernbegriff eingeführt werden soll.

Die Erfordernisse der Richtlinie 94/45/EG im Hinblick auf den Konzernbegriff sind aus dieser nur schwer abzulesen:

Zum einen gibt Artikel 3 eine Definition des Begriffes "herrschendes Unternehmen". Diese Definition wird auch im wesentlichen von § 176 ArbVG im Entwurf übernommen. Zum anderen bestimmt Artikel 3 Abs 6 der Richtlinie 94/45/EG, daß für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein "herrschendes Unternehmen" ist, das Recht des Mitgliedstaates, dem das Unternehmen unterliegt, maßgebend ist. Hier wird also dem innerstaatlichen Recht ein Regelungsspielraum eingeräumt. Der österreichische Gesetzgeber hat aber nun diesen Passus der EG-Richtlinie nicht für eine konkrete Regelung genutzt, sondern die Bestimmung aus der Richtlinie wörtlich übernommen (§ 176 Abs 8 des Entwurfes).

Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtseinheit wäre es sinnvoll gewesen, eine deutliche Verbindung zu § 15 AktG bzw. § 115 GmbHG herzustellen. In den Erläuterungen wird dazu ausgeführt, daß die in § 176 verwendete Definition "weitgehend dem Konzernbegriff des § 15 Abs. 2 AktG" entspräche. Andererseits wird aber zugestanden, daß der Begriff in der Richtlinie nicht die tatsächliche Ausübung eines beherrschenden Einflusses - wie § 15 Abs 2 AktG - verlange, sondern die bloße Möglichkeit einer solchen Ausübung genüge. Dies bedeutet aber einen gravierenden Unterschied. Auf den Konzerntatbestand des § 15 Abs 1 AktG - also die einheitliche Leitung als Konzerntatbestand - wird weder im Gesetz noch in den Erläuterungen Bezug genommen. Da die Bestimmung des § 176 des Entwurfes aber zentrale Grundlage des Europäischen Betriebsrates sein sollen, sind aus diesen Definitionsmängeln und den

damit verbundenen Rechtsunsicherheiten zukünftig Rechtsstreitigkeiten zu erwarten.

3. In den Regelungen über die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates und der Befugnisse geht der Entwurf im wesentlichen konform mit dem Inhalt der Richtlinie 94/45/EG. Auch die besondere Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates wird in § 204 des Entwurfes umgesetzt.

Wesentlich ist auch, daß durch § 206 des Entwurfes Artikel 13 der Richtlinie 94/45/EG umgesetzt wird, wonach bestehende Vereinbarungen über eine "länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern" den Bestimmungen des Gesetzes vorgehen. Dies bedeutet, daß zwischen der Konzernleitung und sämtlichen beteiligten Arbeitnehmervertretungen auch eine vom Inhalt der gesetzlichen Regelungen und vom Inhalt der Richtlinie 94/45/EG abweichende Vereinbarung getroffen werden kann, sofern diese "eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer" - in welcher Intensität immer - regelt und von sämtlichen Arbeitnehmervertretern angenommen wurde. Haben einzelne der durch Gesetz für zuständig erklärten Arbeitnehmervertreter eine solche Vereinbarung nicht unterzeichnet, so können sie unter den Bedingungen, wie sie im Entwurf und in der Richtlinie vorgesehen sind, dennoch die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates nach dem Mindeststandard der Richtlinie und des Gesetzes verlangen.

4. Zu betonen ist auch, daß gemäß § 191 des Entwurfes ein Europäischer Betriebsrat nach dem gesetzlichen Mindeststandard nur zu errichten ist, wenn von den Verhandlungspartnern ein entsprechender Beschluß gefaßt wird, oder die zentrale Konzernleitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen 6 Monaten verweigert, oder zwar Verhandlungen aufnimmt, aber binnen 3 Jahren nach dem Antrag auf Errichtung eines Europäischen Betriebsrates keine Vereinbarung zustande kommt. Nur in diesen Fällen ist ein Europäischer Betriebsrat nach dem gesetzlichen Mindeststandard zu errichten.

II. Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtesgesetzes (ASGG)

Mit dem Entwurf wird die inländische Gerichtsbarkeit über Streitigkeiten bezüglich des Europäischen Betriebsrates dahingehend geregelt, daß diese gegeben ist, wenn die zentrale Konzernleitung in Österreich liegt oder es um Fragen der Entsendung österreichischer Mitglieder in ein besonderes Verhandlungsgremium bzw. einen Europäischen Betriebsrat in einem anderen EU-Staat geht.

In § 50 Abs 2 wird außerdem festgehalten, daß es sich bei den Streitigkeiten über den Europäischen Betriebsrat um Arbeitsrechtsachen im Sinne des ASGG handelt. Beides ist als sinnvolle Klarstellung anzusehen.

III. Zusammenfassung

Insgesamt kann der vorliegende Entwurf als richtlinienkonforme Umsetzung der EU-Bestimmungen über den Europäischen Betriebsrat bewertet werden. Zu dieser Umsetzung ist Österreich verpflichtet, daher erübrigen sich allfällige Bedenken gegen den Inhalt des Gesetzes, soweit er sich zwingend aus der EU-Richtlinie ergibt.

Kritisch sei nochmals auf den von der Richtlinie ohne Bezugnahme auf § 15 AktG übernommenen Konzernbegriff hingewiesen.

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

Wien, am 13. Juni 1996



Dr. Klaus HOFFMANN
Präsident