



VÖZ VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN
GENERALSEKRETARIAT

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF
Zi. <i>2</i> ...-GE / 19 <i>99</i> ...
Datum: 10. Feb. 1999
Verteilt

6/SN-333/ME

Wien, 10. Februar 1999
Sch/lu/recht:nationalrat

Dr. Hajek

Betrifft: **Entwurf einer Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz**
GZ: 53.001/88-3/98

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wunschgemäß überreiche ich Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu o.a.
Entwurf und ersuche um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Walter Schaffelhofer
(Generalsekretär)

Beilagen (erwähnt)



VOZ VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN
GENERALSEKRETARIAT

An das
Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales

Stubenring 1/Abt. V/3
1010 Wien

Wien, 10. Februar 1999
Sch/lu/recht:arbv-g-stellungnahme

Betrifft: **Entwurf einer Novelle zum ArbVG – Begutachtung**
GZ: 53.001/88-3/98

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu dem uns übersandten Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird (GZ: 53.001/88-3/98), erlauben wir uns, wie folgt Stellung zu nehmen:

Ad 1. § 2 Abs 2 Z 5: (Erweiterung der Regelungsinhalte von Kollektivverträgen)

Diese Erweiterung ist aus unserer Sicht abzulehnen: Die Zahl der Telearbeitsverhältnisse ist noch zu gering und die Erfahrungen damit nicht ausreichend, um sinnvoll kollektivvertragliche, branchenübergreifende Regelungen treffen zu können. Auch die Regelung erfolgsorientierter Entlohnungssysteme sollte ausschließlich auf betrieblicher Basis getroffen werden, weil dies jeweils von den spezifischen Gegebenheiten des Betriebes abhängt. Gleiches gilt für die Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft im Zusammenhang mit kollektivvertraglich vereinbarten Lohn- und Arbeitszeitmodellen. Damit würde auch zusätzlich der ohnedies schon immer kleiner werdende Spielraum für die einzelvertragliche Gestaltung beschnitten werden. (Siehe auch die Ausführungen zu Pkt. 15 unten).

Ad 3. § 40 Abs 4: (Erweiterung des Unternehmensbegriffes)

Die vorgeschlagene Erweiterung des betriebsverfassungsrechtlichen Unternehmensbegriffes auf sog. Betriebsführergesellschaften wird abgelehnt. Eine Zuständigkeit der Zentralbetriebsräte sollte weiterhin nur in „echten“ Unternehmen mit den klaren rechtlichen Grenzen und Aufgabenbereichen gegeben sein. In der Praxis können durch vertragliche Kooperationen immer wieder intensive wirtschaftliche Abhängigkeiten zwischen Unternehmen entstehen und wirtschaftlich unternehmensähnliche Sachverhalte zu Tage treten (die sich aber auch rasch wieder ändern können). Es wird im Einzelfall umstritten sein, wann der Tatbestand einer Betriebsführergesellschaft gegeben ist. Die Mitbestimmung kann und soll sich nur in rechtlich griffigen und nicht in diffusen wirtschaftlichen Zusammenschlüssen abspielen.

Wenn eine Mitbestimmung hinsichtlich der „Betriebsführergesellschaften“ dennoch als notwendig erachtet wird, wäre jedenfalls der dazu vorgeschlagenen Variante, die nur Informationspflichten ohne Schaffung eines „Pseudo-Zentralbetriebsrates“ vorsieht, der Vorzug zu geben.

Ad 5. § 49 Abs 2 vierter Satz: (Quorum für gemeinsamen Betriebsrat)

Solange die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten in eigenen Gewerkschaften und differenzierten betrieblichen Belegschaftsvertretungen aufrecht sind, sollte an den qualifizierten Quoren für die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates festgehalten werden, damit auch die Legitimation des gemeinsamen Betriebsrates durch ein besonderes Abstimmungsergebnis abgestützt wird.

Ad 6. § 53 Abs 1: (passives Wahlrecht für Ausländer)

Der besondere Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder kann bei ausländischen Beschäftigten, die dem AuslBG unterliegen, in Konflikt mit der Befristung der Arbeitserlaubnis nach dem AuslBG treten. Es ist nach der Vorlage unklar, ob der Arbeitgeber den Vertrag eines ausländischen Arbeitnehmers, dessen Arbeitserlaubnis abgelaufen ist, überhaupt lösen kann/muß, sofern dieser als Betriebsrat dem besonderen Kündigungsschutz unterliegen würde. Zur Glättung dieses Widerspruchs könnten zwei legislative Maßnahmen dienen: Das automatische Auslaufen derartiger Dienstverhältnisse oder es müßten die Kündigungstatbestände des § 121 ArbVG entsprechend erweitert werden.

Sollten derartige Dienstverhältnisse ex lege auslaufen, stellt sich aber die Frage, ob dem ArbVG nicht das Prinzip der möglichen Kontinuität in der Belegschaftsvertretung innewohnt und ein Fluktuieren innerhalb der Betriebsräte diesem Ansatz widerspricht. Durch derartige Folgen wäre das Wegfallen ganzer Betriebsräte denkbar.

Ad 10. § 89 Z 5: (Übermittlung der Gesellschaftsverträge an Betriebsräte)

Entsprechend dem ersten Satz des § 89 hat der Betriebsrat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Die angestrebte Möglichkeit, nun auch Satzungen, Gesellschaftsverträge und Firmenbuchauszüge verlangen zu können, hat direkt nichts mit der Überwachung der die Arbeitnehmer betreffenden Rechtsvorschriften zu tun. Das Firmenbuch als „öffentliches Buch“ steht den (über)betrieblichen Interessenvertretungen zur Befriedigung eines allfälligen Informationsbedürfnisses jederzeit offen.

Ad 12. § 92 Abs 1: (Erweiterung der Beratungsrechte)

Wenn Maßnahmen des betrieblichen Qualitäts- und Umweltmanagements tatsächlich zu betrieblichen Umorganisationen und veränderten Personaleinsätzen führen sollten, sind die Beratungsmöglichkeiten über derartige Punkte bereits vom bisherigen Normtext des § 92 Abs. 1 umfaßt. Darin wird klar festgehalten, daß über „allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen“ regelmäßige Beratungen durchzuführen sind und der Betriebsrat dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren ist. Die vorgeschlagene Erweiterung des Beratungsrechts erscheint insoweit überflüssig.

Ad 14. § 96a: (Erweiterung der Maßnahmen mit ersetzbarer Zustimmung)

Die vorgeschlagene Erweiterung der Tatbestände der Z 1 führt nicht zu der angestrebten Präzisierung der dort abstrakt umschriebenen Sachverhalte. Sollte der Text wirklich nur beispielhaft den allgemeinen Tatbestand der geltenden Z 1 präzisieren, müßte dies legislatisch durch den Hinweis „insbesondere“ klargestellt werden. Dieser Vorschlag ist daher inhaltlich und legislativ als mißglückt abzulehnen.

Der durch die vorgeschlagene Z 3 erfaßte Sachverhalt der Verknüpfung von Daten ist bereits durch den bisherigen (legistisch gelungenen, weil abstrakt und nicht kasuistisch formulierten) Text abgedeckt und es ist diese Textänderung daher überflüssig. Nach dem Katalog der Legaldefinitionen des DatenschutzG ist gemäß § 3 Z 7 DSG unter dem Überbegriff „Verarbeiten von Daten“ auch das Verknüpfen von Daten zu verstehen. Daher fallen Systeme zur Verknüpfung von Daten per definitionem unter Systeme, die personenbezogene Daten verarbeiten, deren Einführung auch heute schon den vorgesehenen Mitbestimmungsregeln unterliegt.

Ad 15. § 97 Abs 1b: (Erzwingbare Betriebsvereinbarung über Telearbeit)

Telearbeit als neue dislozierte Form der Erbringung von dienstvertraglich geschuldeten Leistungen unterliegt derzeit noch keinen speziellen gesetzlichen Rahmenbedingungen und wird auch in allen denkbar unterschiedlichen Ausprägungen vereinbart. Aufgrund der vergleichsweise noch geringen Anzahl derartiger Dienstverhältnisse sollte den Dienstvertragspartnern der Vertragsspielraum ohne Einwirkung von Kollektiven überlassen bleiben. Es müßte ja auch dann im Streitfall, wenn es vorerst zu keiner Betriebsvereinbarung gekommen ist, die Schlichtungsstelle eine entsprechende, beide Teile bindende Regelung bescheidmäßig erlassen. Erst dann, wenn Telearbeit tatsächlich Fuß faßt und eine gewisse Verbreitung hat, sollte an Hand der praktischen Erfahrungen über gesetzliche Regelungen nachgedacht werden – soweit ein entsprechender Regelungsbedarf besteht.

Ad 16. § 97 Abs 1 Z 16a: (Betriebsvereinbarung zur Einführung erfolgsorientierter Entlohnungssysteme)

Die Einfügung eines solchen neuen Tatbestandes in den Katalog der BV-Tatbestände wird tendenziell dazu führen, daß individuelle Provisionsregelungen zurückgedrängt werden. Dies verringert die Flexibilität in der Vereinbarung solcher Regelungen, was auch nicht im Interesse der Arbeitnehmer liegen kann. Es wird deshalb von der Einfügung eines solchen Tatbestandes in den § 97 ArbVG abgeraten.

Ad 18. § 105 Abs 3 Z 1 lit g (Kündigungsschutz für gesetzlich beauftragte Personen)

Die Normierung des besonderen Kündigungsschutzes für alle mit besonderen Aufgaben gesetzlich beauftragte Mitarbeiter führt zu einer weiteren Ausdehnung des Kündigungsschutzprivilegs. Es sollte dabei auch die andere Seite dieser Entwicklung berücksichtigt werden, nämlich daß der „Schutzmantel“ des Beauftragten von Mitarbeitern auch mißbraucht werden kann. Es wäre daher abzuwägen, womit der besondere Kündigungsschutz überhaupt gerechtfertigt ist und diesen wieder auf das absolut notwendige Ausmaß zurückzuführen.

Ad 19. und 20. §§ 105 Abs 4 und 107: (Verlängerung der Anfechtungsfrist)

Die Schaffung und die Vereinheitlichung der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit durch das ASGG stand unter dem Leitgedanken der Beschleunigung insbesondere der Bestandsschutzverfahren. Es ist daher die Verdoppelung der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung aus Gründen der Zeitökonomie abzulehnen. Auch Dienstgeber sind zur Ausübung ihres rechtsgestaltenden Willens an extrem kurze Fristen gebunden.

Ad 26. § 116 Abs 2: (erweiterte Freizeitgewährung)

Für die Normierung einer weiteren Woche bezahlter Freistellungsmöglichkeit für Betriebsräte – neben der sog. Bildungsfreistellung – wird auch in den Erläuterungen kein triftiges Argument vorgebracht. Eine solche zusätzliche Belastung der Unternehmen zur Fortbildung der Betriebsräte für die Vorbereitung auf sowie die Information über Kollektivvertragsverhandlungen ist abzulehnen, weil es hier um Interessen der Betriebsräte geht, denen ausreichend im Rahmen der Bildungsfreistellung entsprochen werden kann.

Ad 28. § 118 Abs 2a: (Teilung der Bildungsfreistellung zwischen Betriebsratsmitglied und Ersatzmitglied)

Die vorgeschlagene Teilung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung bedeutet de facto eine Ausweitung dieses Anspruchs auf Betriebsrats-Ersatzmitglieder. Die Einbeziehung der Ersatzbetriebsräte in dieses Privileg führt zu einer weiteren finanziellen Belastung der Unternehmen, die sachlich nicht gerechtfertigt ist und deshalb in verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte der Unternehmer eingreift.

Wir ersuchen Sie, diese unsere Überlegungen in die Gesetzesausarbeitung miteinzubeziehen und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung. 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme ergehen an das Präsidium des Nationalrates.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Walter Schaffelhofer
(Generalsekretär)