



# Österreichische Apothekerkammer

DVR: 24635  
1091 Wien, Spitalgasse 31 - Postfach 87  
Telefon 404 14/100 DW Telefax 408 84 40

Wien, 15. Februar 1999  
Zl. 1/7/99  
O/Pi  
Sachbearbeiter: Mag. K. Oberdorfer

An das  
Präsidium des Nationalrates

Parlament  
1010 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl. ....	2...-GE / 19 99
Datum:	1.7. Feb. 1999
Verteilt .....	

*12/SN-333/ME*

*Dr. Hajek*

Betrifft:  
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz  
geändert wird

**OHNE BEGLEITSCHREIBEN**

Mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Anlage



Mit freundlichen Grüßen  
Der Kammeramtsdirektor:

*[Handwritten signature of Dr. Herbert Schipper]*

(Mag.rer.soc.oec. Dr.iur. Herbert Schipper)



# Österreichische Apothekerkammer

DVR: 24635  
1091 Wien, Spitalgasse 31 - Postfach 87  
Telefon 404 14/100 DW Telefax 408 84 40

Wien, 11. Februar 1999  
Zl. 1/4/99  
P/Pi  
Sachbearbeiterin: Mag. K. Oberdorfer

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit, Gesundheit und Soziales

Stubenring 1  
1010 Wien

Österreichische Apothekerkammer			
Auslauf: 11 2 99			
Zl: 1/4/99		Erl: /	
Erl: Pi	Kontak:	h	Ben: A
Abf.A.:		Abf.:	

Betrifft:

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird**

Bezug:

Da. Schreiben vom 14. Dezember 1998, GZ: 53.001/88-3/98

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Österreichische Apothekerkammer bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs für ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird, und für die Gelegenheit zu einer Stellungnahme.

Wir begrüßen die Bestrebungen des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, das Arbeitsverfassungsrecht an die heutigen Gegebenheiten anzupassen, und erlauben uns folgende Bemerkungen:

Parallel zu dem vorliegenden Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird, ist das Parlament mit dem Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG) geschaffen wird und arbeitsrechtliche Gesetze geändert werden, befaßt. Diese Regierungsvorlage zielt darauf ab, die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten zu beseitigen und einheitliche Regelungen für alle Arbeitnehmer zu schaffen.

Aus unserer Sicht wäre es naheliegend und einer überschaubaren, Sicherheit bietenden Rechtslage förderlich, wenn das Verhältnis zwischen Arbeitern und Angestellten im Arbeitsverfassungsgesetz und in dem neuen Arbeitsverhältnisgesetz einheitlich geregelt wäre. Wir regen daher an, eine grundsätzliche Entscheidung darüber zu fällen, ob die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten weiterhin aufrecht erhalten oder beseitigt werden soll, und diese politische Entscheidung sowohl im Arbeitsverhältnisgesetz als auch im Arbeitsverfassungsgesetz umzusetzen.

Abgesehen davon möchten wir auf folgende Aspekte des vorliegenden Entwurfs hinweisen:

\* § 40 Abs. 4:

Unseres Erachtens stellt die Variante 1 die sachgerechtere Alternative dar, da sie die Arbeitnehmer einer Betriebsführgesellschaft, die die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Konzerns nicht erfüllt, den Arbeitnehmern im Rahmen eines Konzerns gleichstellt. Dies erscheint insofern geboten, als für die Frage nach Umfang und Durchsetzbarkeit der arbeitsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerrechte nicht relevant sein kann, ob das verwaltende Unternehmen als Kapitalgesellschaft betrieben wird oder nicht.

\* § 105 Abs. 4 und § 107:

Wir begrüßen die Verlängerung der Frist für die Kündigungsanfechtung auf zwei Wochen, da es sowohl dem betroffenen Arbeitnehmer selbst als auch dem Betriebsrat als juristischen Laien innerhalb einer einzigen Woche kaum möglich ist, die Chancen einer Klage zu überprüfen, Vor- und Nachteile gegeneinander abzuwägen, eine wohlüberlegte Entscheidung zu treffen und diese in die Tat umzusetzen.

Die Beibehaltung der einwöchigen Frist für den Fall des dritten Satzes 3 dieser Bestimmung erscheint jedoch problematisch: So wäre ein Arbeitnehmer, in dessen Betrieb zwar ein Betriebsrat zu errichten wäre, ein solcher aber nicht besteht, hinsichtlich der Anfechtungsfrist besser gestellt als ein Arbeitnehmer, in dessen Betrieb ein Betriebsrat existiert. In Betrieben, die über einen Betriebsrat verfügen, hätte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Kündigung binnen zwei Wochen anzufechten, wenn der Betriebsrat sich nicht dazu geäußert oder der

Kündigung sogar ausdrücklich zugestimmt hat; er könnte die Klage jedoch nur innerhalb einer Woche einbringen, wenn der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich widersprochen hat.

Diese Regelung erscheint uns wenig sachgerecht; darüber hinaus trägt es nicht zur Verständlichkeit und Einfachheit der Norm bei, wenn innerhalb einer Bestimmung zwei verschiedene Fristen vorgesehen werden. Wir sprechen uns daher dafür aus, die Fristverlängerung auch für solche Fälle gelten zu lassen, in denen das vom Betriebsrat nicht genutzte Recht auf Kündigungsanfechtung auf den Arbeitnehmer übergeht.

\* Zu § 126 Abs. 4:

Unseres Erachtens ist die neue Formulierung dieser Bestimmung weniger verständlich als die bisherige. Während aus der derzeitigen Regelung klar ersichtlich ist, daß die Eigenschaft eines jugendlichen Arbeitnehmers am Tag der Wahlausschreibung, nicht aber am Tag der Wahl erfüllt sein muß, geht dies aus der vorgeschlagenen Fassung des § 126 Abs. 4 nicht hervor.

Wir regen daher folgende Formulierung für § 126 Abs. 4 an:

„Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer, die am Tag der Wahlausschreibung diese Eigenschaft erfüllen und an diesem Tag sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.“

Wir bitten um Berücksichtigung dieser Hinweise im Rahmen des Begutachtungsverfahrens.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden unter einem dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit vorzüglicher Hochachtung  
Der Vizepräsident:



(Mag.pharm. Jürgen Rzehak)