

BUNDESMINISTERIUM FÜR



LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

*Das Lebensministerium***DRINGEND**

An das  
Präsidium des Nationalrates  
Parlament

Dr. Karl Renner-Ring 3  
A-1017 Wien

*17/SN-333/ME*

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	<i>2/338</i> GE / 19 <i>08</i>
Datum:	2 2. Feb. 1999
Verteilt	<i>1.3.99 U</i>

Wien, am 16.02.1999

Ihr Zeichen/Ihre Geschäftszahl  
Ihre Nachricht vom

Unsere Geschäftszahl

Sachbearbeiter(In)/Klappe

10.120/01-IA1/98

Dr. Obermair  
6227

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft übermittelt in der Anlage 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird.

Beilagen

Für den Bundesminister:  
Dr. Hancvencel

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*Imeck*



SEKTION I - RECHT

BUNDESMINISTERIUM FÜR



LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

Das Lebensministerium

An das  
Bundesministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales

Stubenring 1  
A-1010 Wien

Wien, am 16. Feb. 1999

Ihr Zeichen/Ihre Geschäftszahl  
Ihre Nachricht vom  
GZ: 53.001/88-3/98  
vom 14. Dez. 1998

Unsere Geschäftszahl  
10.120/01-IA1/98

Sachbearbeiter(in)/Klappe  
Dr. Obermair/6227

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

Bezugnehmend auf die do. Note vom 14. Dezember 1998, Zl. 53.001/88-3/98, betreffend den Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird, teilt das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft folgendes mit:

Zu Z 3 (§ 40 Abs 4):

Ein Abgehen vom derzeit bestehenden dreistufigen Mitbestimmungskonzept mit den klaren Abgrenzungen „Betrieb – Unternehmen – Konzern“ ist rechtsdogmatisch bedenklich und könnte zu einem organisationsrechtlichen Chaos im Betriebsverfassungsrecht führen. Der Gesetzgeber hat bereits mit der Möglichkeit der Errichtung eines Konzernbetriebsrates den Zuständigkeitsgrenzen eines Unternehmensträgers Rechnung getragen. Durch die vorgeschlagene Regelung wird diese klare Abgrenzung ausgehöhlt. Insbesondere ist der Begriff der „zentralen Verwaltung“ von mehreren Unternehmen nicht näher definiert. Es ist davon auszugehen, dass eine klare Zuordnung aufgrund der unterschiedlichen Ausformungen von wirtschaftlichen Verflechtungen nur in wenigen Fällen möglich sein wird. Da es bei diesen „Gesamtheiten von Unternehmen“ aber an einer einheitlichen Leitung (Abgrenzung zum Konzernbegriff) fehlt (fehlen muss), ist auch offen, wer auf Arbeitgeberseite den Ansprechpartner der Belegschaftsvertretung darstellt. In der Praxis würde vor allem die Abgrenzung zwischen den einzelnen Unternehmen und „Gesamtheiten



SEKTION I - RECHT

von Unternehmen“ und die sich daraus ergebenden Probleme in der organisationsrechtlichen Struktur der Belegschaftsvertretung aber auch das Nebeneinander von Zentralbetriebsräten für „Gesamtheiten von Unternehmen“ und Konzernbetriebsräten große Rechtsunsicherheit erzeugen. Eine mögliche Folge könnte auch ein Anstieg von Verfahren betreffend die Anfechtung und Nichtigkeitsfeststellung von Zentralbetriebsratswahlen sein, weil wirtschaftliche Zusammenhänge bloß vermutet werden. Es stellt sich die Frage, ob die vorgesehene Regelung einer effektiven Belegschaftsvertretung nicht eher hinderlich als förderlich ist. Aus den angeführten Gründen sollte daher die bisherige Rechtslage beibehalten werden.

Zu Z 5 (§ 49 Abs 2 vierter Satz):

Da der Beschluss zur Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates für den einzelnen Arbeitnehmer eine entscheidende ist, sollte weiterhin eine Mehrheit von zwei Drittel der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten erforderlich sein.

Zu Z 10 (§ 89 Z 5):

Diese Regelung ist systematisch verfehlt. § 89 ArbVG regelt das Recht des Betriebsrates, die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen (Bezüge der Arbeitnehmer, Einhaltung der Kollektivverträge, Arbeitnehmerschutzvorschriften). Die Grundlage für die Überwachung bilden Rechtsvorschriften, die sich auf den Arbeitnehmer beziehen. Eine Abschrift der Satzung bzw. des Gesellschaftsvertrages sowie der im Firmenbuch eingetragenen Änderungen ist daher in diesem Zusammenhang nicht erforderlich.

Zu Z 14 (§ 96a Abs 1 Z 3):

Da die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren, schon bisher an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden sind, erscheint die vorgeschlagene Regelung entbehrlich.

Zu Z 17 (§ 99 Abs 4):

Die Bestimmung, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat jedenfalls eine Abschrift der Dienstzettel der Arbeitnehmer zu übermitteln hat, würde in großen Betrieben mit Personalfuktuation eine Papierflut und unnötigen Verwaltungsaufwand nach sich ziehen, ohne dass dem ein wesentlicher Vorteil in der Belegschaftsvertretung gegenüber stünde. Dem Betriebsrat steht gemäß § 89 ArbVG ohnedies das Recht zu, in alle Personalakten Einsicht zu nehmen.

Zu Z 18 (§ 105 Abs 3 Z 1 lit g):

Es ist fraglich, ob die vorgesehene Ausweitung der Tatbestände einer Motivkündigung nicht zu weit gefaßt ist. Ist ein erhöhter Kündigungsschutz für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner aufgrund ihrer Funktion/Bedeutung im Bereich des Schutzes der Gesundheit für die anderen Arbeitnehmer im Betrieb rechtspolitisch einsichtig, so fehlt dieses Argument bei den im Entwurf vorgesehenen Funktionen. Insbesondere erscheint die Formulierung „... oder als mit sonstigen besonderen Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit ... beauftragten Person“ überzogen.

Zu Z 19 (§ 105 Abs 4):

Eine Verlängerung der Frist zur Anfechtung bei Gericht scheint insbesondere deshalb nicht erforderlich, weil der Betriebsrat gemäß § 105 Abs 1 ArbVG vor Ausspruch einer Kündigung zu verständigen ist und innerhalb von fünf Arbeitstagen hiezu Stellung nehmen kann. Das bedeutet, dass der Betriebsrat schon im Vorfeld einer rechtswirksam ausgesprochenen Kündigung die für eine Anfechtung notwendigen Schritte einleiten kann und daher der gesamte Zeitraum, der zur Verfügung steht, als ausreichend zu betrachten ist.

Zu Z 26 (§ 116 Abs 2):

Festzuhalten ist, dass die Freistellung dem Betriebsratsmitglied ermöglichen soll, die ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Überbetriebliche Aktivitäten, wie die Gestaltung eines Kollektivvertrages, zählen nicht dazu. Eine über die für die betrieblichen

Aktivitäten notwendige Freistellung ist aufgrund wirtschaftlicher Erwägungen nicht zu befürworten.

Zu Z 28 (§ 118 Abs 2a):

Ziel der Bildungsfreistellung ist das Erreichen einer besseren Qualifikation für die Ausübung der Betriebsratsfunktion. Da das Ersatzmitglied nur bei Verhinderung des Betriebsratsmitgliedes dessen Funktion ausübt, scheint die Möglichkeit einer frei zu vereinbarenden Aufteilung zwischen Mitglied und Ersatzmitglied rechtspolitisch verfehlt.

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

Für den Bundesminister:

Dr. Hancvencl

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

