



PRÄSIDENTENKONFERENZ
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

An das
Präsidium des
Nationalrates

Parlament
1010 Wien

18/SN-333/ME

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	<i>27533</i> GE / 19 <i>99</i>
Datum:	22. Feb. 1999
Verteilt	<i>1.3.99 U</i>

Wien, am 19.02.99

Dr. Noszek

Ihr Zeichen/ Schreiben vom:

Unser Zeichen:
S-199/N/A-1

Durchwahl:
479

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

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs übermittelt in der Beilage 25 Abschriften der Stellungnahme zu dem im Betreff angeführten Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur gefälligen Kenntnisnahme.

Für den Generalsekretär:
gez. Dr. Noszek

25 Beilagen



PRÄSIDENTENKONFERENZ
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

Abschrift

An das
Bundesministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales

Wien, am 11.2.99

Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen/ Schreiben vom:
GZ: 53.001/88-3/98 14.12.1998

Unser Zeichen:
S-199/N/A-1

Durchwahl:
479

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

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs beehrt sich, dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zum im Betreff genannten Entwurf folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Der vorliegende Entwurf enthält in verschiedenen Details Verschärfungen für Arbeitgeber, Bestimmungen, die juristische Zweifelsfragen aufwerfen, oder sachlich nicht gerechtfertigte Änderungen. Da sich deren Umsetzung in der derzeitigen Beschäftigungssituation kontraproduktiv auswirken würde, sollten insbesondere folgende Bestimmungen neu überdacht werden:

Z 1 (§ 2 Abs 2 Z 5):

Die hier vorgesehene Ausweitung der Regelungsbefugnisse von Kollektivverträgen betrifft u.a. Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten. Da solche Maßnahmen für größere Unternehmen leichter zu verwirklichen sind als für kleine und mittlere Betriebe, wäre es sinnvoller, diesen Regelungsgegenstand auf Betriebsebene zu belassen.

Z 3 (§ 40 Abs 4):

Die Präsidentenkonferenz lehnt die vorgeschlagene Ausdehnung des Unternehmensbegriffes aus zwei Gründen ab: Erstens wird dadurch die bestehende Judikatur zum Unternehmensbegriff gegenstandslos, was zu erheblichen Rechtsunsicherheiten führen kann. Zweitens begegnet die Ausdehnung des Unternehmensbegriffes auf Formen der überbetrieblichen Zusammenarbeit dem Problem, daß das Arbeitsverfassungsgesetz eine Reihe von konkreten Verpflichtungen für den Arbeitgeber

- 2 -

enthält, für diese Verpflichtungen dann aber keine konkrete Ansprechperson zur Verfügung stünde.

Z 5 (§ 49 Abs 2):

Die Zweidrittelmehrheit für den Beschluß, einen gemeinsamen Betriebsrat von Arbeitern und Angestellten zu bilden, soll nun durch eine einfache Mehrheit ersetzt werden. Da aber die Interessenslagen der verschiedenen Gruppen völlig unterschiedlich sein können, ist diese Änderung nicht sachgerecht.

Z 6 (§ 53 Abs 1):

Der vorgesehene Entfall der Wahlausschließungsgründe gemäß § 22 Nationalratswahlordnung wird damit begründet, daß diese praktisch kaum relevant wären. Dennoch sollte überdacht werden, ob der gleiche Gesetzgeber, der auch Strafgesetze erläßt, Personen ein passives Wahlrecht zugestehen soll, die durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer Freiheitsstrafe rechtskräftig verurteilt worden sind.

Z 10 (§ 89 Z 5):

Die Übermittlung von Unterlagen wie Gesellschaftsvertrag oder Satzung durch den Betriebsinhaber an den Betriebsrat stellt einen entbehrlichen Verwaltungsaufwand dar, da der Betriebsrat jederzeit die Möglichkeit hat, eine Auskunft aus dem Firmenbuch zu verlangen. Auf keinen Fall aber kann der Betriebsinhaber verpflichtet werden, beantragte, noch nicht vom Handelsgericht entschiedene Änderungen dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen. Der zweite Teil des Satzes müßte daher lauten: "sowie alle im Firmenbuch eingetragenen Änderungen zu übermitteln".

Z 11 (§ 91 Abs 4):

Die Mitteilungspflicht des Betriebsinhabers, jede Änderung der Gruppenzugehörigkeit eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat zu melden, ist nicht erforderlich, da einerseits eine spätere Änderung der Anzahl der Arbeitnehmer auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluß ist, andererseits der Betriebsinhaber gemäß § 14 Abs 1 letzter Satz der Betriebsratswahlordnung bei getrennt zu wählenden Betriebsräten jedem Wahlvorstand das Verzeichnis jener Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen hat, die der betreffenden Gruppe angehören.

Z 14 (§ 96 a Abs 1 Z 3):

Diese Bestimmung sieht vor, daß die Verknüpfung von Daten, die eine Gesamtbeurteilung des Verhaltens eines Arbeitnehmers ermöglichen, an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden sind. Verweigert er diese, kann eine Entscheidung bei der Schlichtungsstelle eingeholt werden. Diese neue Bestimmung ist jedoch überflüssig, da gemäß § 96 Abs 1 Z 3 die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren, ohnedies an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden ist.

Z 15 (§ 97 Abs 1 Z 1 b):

Hier wird ein neuer Regelungsgegenstand für eine erzwingbare Betriebsvereinbarung geschaffen, also eine neue Möglichkeit für Entscheidungen der Schlichtungsstelle eröffnet. Dies ist sachlich insofern problematisch, als es sich dabei um eine externe Stelle handelt, die mit den betrieblichen Abläufen nicht vertraut ist.

Z 16 (§ 97 Abs 1 Z 16 a):

Der Abschluß von Betriebsvereinbarungen über erfolgsorientierte Entlohnungssysteme ist entbehrlich, da der Betriebsrat ohnedies in die Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zu deren Berechnung erforderlichen Unterlagen Einsicht nehmen kann.

Z 17 (§ 99 Abs 4):

Die Übermittlung einer Abschrift des Dienstzettels für jeden neu eingestellten Dienstnehmer an den Betriebsrat ist deswegen überflüssig, weil abgesehen von den in § 99 vorgesehenen Mitwirkungsrechten des Betriebsrates bei der Einstellung von Arbeitnehmern der Betriebsrat gemäß § 89 Abs 1 jederzeit das Recht hat, in alle Entlohnungsunterlagen Einsicht zu nehmen.

Z 18 (§ 105 Abs 3 Z 1 lit g):

Der Geltungsbereich des Verbotes der Motivkündigung soll nach dieser Bestimmung auf Personen ausgedehnt werden, die eine "Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern oder als Abfall-, Abwasser-, Störfall- oder Strahlenschutzbeauftragter oder als mit sonstigen besonderen Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit oder des Umweltschutzes gesetzlich beauftragter Person" ausüben. Dies ist nicht nur überzogen, allein die Formulierung zeigt schon, welche Unzahl von "Beauftragten" ein Betrieb bereits zu bestellen hat. Dies sollte Anlaß dazu geben die diesbezüglichen Gesetze zu durchforsten. Die Präsidentenkonferenz lehnt eine Ausweitung des Kündigungsschutzes daher ab.

Z 19, Z 20 (§ 105 Abs 4, § 107):

Die Ausdehnung der Frist für den ausdrücklichen Widerspruch des Betriebsrates gegen eine Kündigung von einer Woche auf zwei Wochen sollte unterbleiben, da der Betriebsrat gemäß § 105 Abs 1 schon vor jeder Kündigung zu verständigen ist und binnen fünf Arbeitstagen hiezu Stellung nehmen kann. Berücksichtigt man auch diese Frist vor dem Ausspruch der Kündigung, so verbleibt dem Betriebsrat ohnedies genügend Zeit für eine Reaktion. Der Dienstgeber hingegen, der personelle Entscheidungen oft rasch treffen muß, soll nicht noch eine Woche länger von der Ungewißheit betroffen sein, ob die Kündigung in Rechtskraft erwächst.

Z 21 (§ 108 Abs 1):

Die Ausdehnung der Verpflichtung des Betriebsinhabers, den Betriebsrat zu informieren und auf Verlangen mit ihm zu beraten, auf Subventionsangelegenheiten ist nicht erforderlich, da § 108 ohnedies eine umfassende Informationspflicht festlegt.

- 4 -

Z 26 (§ 116 Abs 2):

Mit diesem Vorschlag soll dem Arbeitgeber die Verpflichtung auferlegt werden, Betriebsratsmitgliedern für den Besuch von Veranstaltungen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften bezahlte Freizeit im Ausmaß von einer Woche zu gewähren. Wie dies bereits bei der Frage der Urlaubsgewährung für Zeiten ohne Entgelt der Fall war, soll dieser Vorschlag offensichtlich eine gegenteilige höchstgerichtliche Rechtssprechung "korrigieren":

Der Oberste Gerichtshof hat nämlich in seiner Entscheidung vom 20.4.1994, 9 ObA 19/94, festgestellt, daß für Betriebsratsmitglieder kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Teilnahme an Veranstaltungen besteht, die nicht unmittelbar der Erörterung betriebsbezogener Angelegenheiten, sondern nur dazu dienen, der veranstaltenden Gewerkschaft Basisinformation für ihr weiteres Verhalten bei den nicht nur den Betrieb des Arbeitgebers betreffenden Kollektivvertragsverhandlungen zu verschaffen.

Dieser Versuch der Anlaßgesetzgebung, der schon seiner Art nach zu verwerfen ist, wird im konkreten Fall dazu führen, daß die bezahlte Abwesenheit vermehrt und daher die Lohnnebenkosten erhöht werden. Die Präsidentenkonferenz lehnt daher auch diesen Änderungsvorschlag ab.

Z 28, 33 (§ 118 Abs 2 a, § 130 Abs 3):

Die Teilung des Freistellungsanspruches zwischen dem Betriebsratsmitglied und einem Ersatzmitglied ist deshalb systemwidrig, weil Ersatzmitglieder gemäß § 65 Abs 1 nur im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der vorübergehenden bzw. dauernden Verhinderung nachrücken. Da aber der Zeitpunkt der Verhinderung ungewiß ist, kann eine solche Teilung nicht von vorneherein erfolgen.

Z 29 (§ 123 Abs 3):

Die hier vorgesehene Erhöhung der Altersgrenze für jugendliche Arbeitnehmer wird zur selbstverständlichen Folge haben, daß mehr Beschäftigte als jugendliche Arbeitnehmer gelten werden. Dadurch aber können in bestimmten Betrieben Grenzen überschritten werden, die zur Folge haben, daß weitere Gremien wie Jugendversammlung und Jugendvertrauensrat geschaffen werden müssen. Dies wird sich gerade für kleinere Betriebe nachteilig auswirken.

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

Der Präsident:
gez. NR ÖkR Schwarzböck

Der Generalsekretär:
gez. Dipl.Ing. Astl