

23/SN-333/ME

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Datum: - 1. April 1999

Verteilt

St. Mayer

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	<i>DIV</i>	2419	<i>Datum</i>
-	SP-GSt	Mag Schneller	<i>FAX</i>	2478	26.03.99

Betreff:

Novellierung des Arbeits-
verfassungsgesetzes

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetz zur gefälligen Information.

Der Präsident:

Mag Herbert Tumpel

Der Direktor:

iA

Mag Johann Schneller

Beilage

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	 <i>DW</i>	<i>2419</i>	<i>Datum</i>
-	SP-2611	Mag Schneller	 <i>FAX</i>	<i>2478</i>	<i>3.3.1999</i>

Betreff:
Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird nimmt die Bundesarbeitskammer (BAK) Stellung wie folgt.

Das Arbeitsverfassungsgesetz ist für den Ausgleich der vielfältigen Interessen auf Seiten des Betriebsinhabers sowie der Belegschaft von zentraler Bedeutung und vermag auf diese Art den Betriebsfrieden nachhaltig zu sichern. Die im internationalen Vergleich auffallend geringe Zahl von Arbeitsk Kampfmaßnahmen in Österreich wird nicht zuletzt auf das derart sinnvoll und detailliert reglementierte Zusammenspiel der Betriebspartner zurückzuführen sein, womit die Betriebsverfassung letztlich auch zur Attraktivität Österreichs als Standort für Betriebsansiedlungen beiträgt. Jede Neuregelung, die die den Betriebspartnern eingeräumten Gestaltungsrechte in Anpassung an Entwicklungen in Unternehmensstruktur, Arbeitsorganisation und –technik aktualisiert und damit die österreichische Betriebsverfassung zeitgemäß und lebendig erhält, sollte daher nicht nur in ihrer sozialpolitischen sondern auch in ihrer wirtschaftspolitischen Bedeutung nicht unterschätzt werden.

Mit Schreiben vom 16.2.1998 hat die Bundesarbeitskammer dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales eine Auflistung von Novellierungs-Forderungen, die in

intensiver Zusammenarbeit mit den Fachgewerkschaften des ÖGB erarbeitet worden waren, übermittelt. Diese Vorschläge zu Ergänzungen bzw Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes sind größtenteils auf praktische Erfahrungen zurückzuführen, welche die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen in ihrer täglichen Beratungstätigkeit gemacht haben. Einige dieser Vorschläge sind in den vorliegenden Begutachtungsentwurf eingeflossen, und folgen den sich aus der betrieblichen Praxis ergebenden Notwendigkeiten. Nach den Vorstellungen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen soll mit dem Novellierungsvorhaben folgenden Anliegen entsprochen werden:

- Schließen von Regelungslücken, welche Arbeitnehmer bzw ihre Vertretungsorgane in der betrieblichen Praxis benachteiligen;
- Reaktion auf technische Entwicklungen, die die Arbeitswelt verändern;
- verbesserter Rechtsschutz für Arbeitnehmer, in einer durch laufende Strukturveränderungen geprägten dynamischen Wirtschaft;
- Reaktion auf die häufigen und vielfältigen Umstrukturierungsvorgänge in der österreichischen Betriebs- und Unternehmenslandschaft durch Annäherung an einen „materiellen Unternehmensbegriff“ in § 40 Abs 4 ArbVG, damit eine effektive Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen weiterhin gewährleistet bleibt.

Es muß freilich betont werden, daß auf die übrigen oben erwähnten und im vorgelegten Entwurf nicht berücksichtigten Forderungen zur Ergänzung der österreichischen Arbeitsverfassung seitens der Bundesarbeitskammer keineswegs verzichtet wird. Die Bundesarbeitskammer ist an der Erzielung konkreter Ergebnisse höchst interessiert und hat sich daher im Hinblick darauf, daß in den Sozialpartnergesprächen Übereinstimmung darüber erzielt wurde, daß die Inhalte des vorliegenden Entwurfs zur Begutachtung versandt werden, im Rahmen des unmittelbar anstehenden Gesetzesvorhabens auf ebendiese Inhalte beschränkt. Bezüglich der weiteren Forderungen wird noch einmal auf das Schreiben vom 16.2.1998 an das BMAGS verwiesen.

Mit diesem Vorbehalt einer Einigung über die Inhalte einer gemeinsam getragenen Novellierung und gesetzlichen Umsetzung wird der gegenständliche Entwurf einer Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes seitens der Bundesarbeitskammer ausdrücklich begrüßt, soweit nicht im folgenden zu einzelnen Bestimmungen anderes angemerkt wird:

Zu Z 1 (§2 Abs 2 Z 5)

Die diesbezügliche BAK-Forderung hatte auf eine allgemeine Befugnis zur Rechtsetzung auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene gelaute. Die nunmehr enthaltene punktuelle Ausdehnung, die nach wie vor streng taxativ einzelne Maßnahmen auflistet, steht weit hinter diesen Forderungen zurück. Neben den im Entwurftext angeführten vier Betriebsvereinbarungstatbeständen wird die kollektivvertragliche Zulassung von Mitwirkungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Lohn- und Arbeitszeitmodellen sicherlich die überwiegende praktische Bedeutung haben. Diese Ausdehnung der Regelungskompetenz von Kollektivverträgen wird daher ausdrücklich begrüßt. Nach wie vor bleibt aber eine Vielzahl an Mitbestimmungsangelegenheiten ausschließlich gesetzlich determiniert, was nach Ansicht der BAK nicht geeignet ist branchenspezifisch flexible Regelungen zu gewährleisten. Zu denken ist dabei insbesondere an die Mitwirkung in personellen Angelegenheiten (§§ 98 – 107 ArbVG). Eine diesbezügliche Kollektivvertrags-Zulassung betriebsrätlicher Mitwirkung könnte, etwa im Fall von Versetzungen oder Kündigungen/Entlassungen, so manches Gerichtsverfahren vermeiden helfen, wenn detaillierte Rahmenbedingungen über Information, Beratung, „Abkühlphasen“ etc. bereits in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Zu Z 3 (§ 40 Abs 4)

Die Ausdehnung des Unternehmensbegriffs wird – als adäquate Reaktion auf die aktuellen vielfältigen Umstrukturierungsvorgänge in der österreichischen Wirtschaft – nachdrücklich geltend gemacht. Die BAK spricht sich ausdrücklich für die primäre Textierung dieser Bestimmung und somit gegen die „Variante“ aus. Es ist systemkonform und konsequent, in derartigen „de-facto-Unternehmen“ jenem Organ der Belegschaft, das die Arbeitnehmerinteressen gegenüber der zentralen Leitung zu vertreten hat, also dem Zentralbetriebsrat, die vollen Mitwirkungsrechte einzuräumen. Bei Verwirklichung der „Variante“ hingegen blieben vereinzelt agierende Organe ohne zentrale, koordinierende Zentralvertretung, und die von einzelnen Unternehmen kurzfristig beabsichtigte Schwächung der Belegschaftsvertretung durch Umstrukturierung würde derart gesetzlich bestätigt werden. Die faktischen Veränderungen in der österreichischen Betriebs- und Unternehmenslandschaft, also der deutliche Trend zu Verschmelzungen, Spaltungen, rechtlicher Verselbständigung von Betrieben oder Betriebsteilen („Outsourcing“) usw. macht diese legislative Nachbesserung der Handlungsbasis jeglicher Arbeitnehmermitbestimmung notwendig. Entschei-

dende Grundlage der Mitbestimmung soll stets die tatsächliche Organisations- und Entscheidungsstruktur auf Arbeitgeberseite sein und nicht beliebig veränderbare gesellschaftsrechtliche Konstruktionen!

Zu Z 5 (§ 49 Abs 2)

Die Erleichterung der Beschlußfassung über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats entspricht einem vielfach geäußerten Bedürfnis der Praxis und wird daher ausdrücklich begrüßt. Die Bundesarbeitskammer erlaubt sich in diesem Zusammenhang auf ein bestehendes Mitbestimmungsdefizit hinzuweisen: Die Zahl der Mitglieder des gemeinsamen Betriebsrats ist geringer als die Summe der Mandate der vormaligen Gruppenbetriebsräte. Dieser Verlust an Mandaten ist nach Ansicht der Bundesarbeitskammer sachlich nicht zu rechtfertigen. Immerhin genießt der Betriebsinhaber den Vorteil, seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten nur noch gegenüber einem Organ der Arbeitnehmerschaft erfüllen zu müssen. Demgegenüber trifft den gemeinsamen Betriebsrat - im Gegensatz zum Gruppenbetriebsrat - die zusätzliche Aufgabe, die möglicherweise unterschiedlichen Interessen der ArbeiterInnen und Angestellten zu koordinieren und den gemeinsamen Standpunkt gegenüber dem Betriebsinhaber zu vertreten. Daß diese zusätzliche Aufgabe mit einer geringeren Zahl an Betriebsratsmitgliedern bewerkstelligt werden soll, ist nicht einzusehen. Es wird daher vorgeschlagen, die Zahl der Betriebsratsmitglieder an die Gesamtzahl der ehemaligen Gruppenbetriebsratsmitglieder anzupassen. Als geeigneter Regelungsort wäre § 50 Abs 2 denkbar.

Zu Z 6 (§ 53 Abs 1)

Die Bundesarbeitskammer unterstützt grundsätzlich die beabsichtigte Gleichstellung von ausländischen Arbeitnehmern bezüglich des passiven Wahlrechts zum Betriebsrat. Es entspricht dem demokratischen Grundprinzip der Arbeitsverfassung, wenn sich dauerhaft in einem Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Nationalität an der Vertretung der Belegschaftsinteressen gegenüber dem Arbeitgeber beteiligen können. Weiters kann eine permanente Ungleichbehandlung zwischen ausländischen Kolleginnen und Kollegen aus EWR- bzw assoziierten Staaten einerseits und den restlichen Staaten andererseits nicht begründet werden.

Es wird allerdings zu bedenken gegeben, daß eine sofortige Gleichstellung aller Drittstaatsangehöriger die notwendige Anpassung und Akzeptanz in bisher gewachsenen betrieblichen Vertretungskulturen überspringen oder zumindest erschweren könnte.

Die Bundesarbeitskammer schlägt daher vor, für eine Übergangsfrist das passive Wahlrecht vorerst nur solchen Drittstaatsangehörigen, die im Besitz eines gültigen Befreiungsscheins gemäß AuslBG sind und insofern bereits eine stärkere Verankerung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und eine höhere Vertrautheit mit der österreichischen Betriebsverfassungskultur haben, einzuräumen.

Zu Z 14 (§ 96a Abs 1)

Die ausdrückliche Erwähnung von zwei Formen der Personaldatenverarbeitung wird befürwortet. Es bergen sowohl die automationsunterstützte Aufzeichnung des Zutritts des/der ArbeitnehmerIn zum Arbeitsplatz als auch EDV-gestützte Telefonanlagen mit ihren vielfältigen Auswertungsmöglichkeiten die Gefahr einer intensiven Personalkontrolle durch den Arbeitgeber in sich, wodurch letztlich Persönlichkeitsrechte der ArbeitnehmerInnen tangiert werden können.

Die in Z 3 erfolgte ausdrückliche Bindung systematischer Verknüpfung von Personaldaten an die Zustimmung des Betriebsrats bzw subsidiär der Schlichtungsstelle entspricht einem Bedürfnis der Praxis. Immer wieder wird von Betriebsräten beobachtet, daß mittels einschlägiger Personalverwaltungs-Software umfassende Datenprofile von ArbeitnehmerInnen erstellt werden. Es handelt sich dabei um Sachverhalte, die nach der Verfassungsbestimmung des § 1 DSG und gem § 17 Abs 1 DSG zumindest als bedenklich bezeichnet werden müssen; eine Überwachungs- oder Durchsetzungsmöglichkeit der individuellen Geheimhaltungsansprüche ist dem einzelnen Arbeitnehmer jedoch faktisch kaum möglich, von der Realisierung des individuellen Anspruchs auf Löschung unzulässigerweise verarbeiteter Daten (§ 1 Abs 4 DSG) ganz zu schweigen. Die notwendige kollektive Rechtswahrung und Kontrolle durch das Belegschaftsorgan vermag demgegenüber einen realistischen Schutz zu garantieren.

Die BAK ersucht, in den Erläuternden Bemerkungen klarzustellen, daß die in der Neufassung von § 96 a jetzt explizit gemachten ersetzbar zustimmungspflichtigen Maßnahmen

und Systeme dann, wenn sie die Menschenwürde der Arbeitnehmer berühren, selbstverständlich weiterhin der Regelung in § 96 unterliegen.

Zu Z 16 (§ 97 Abs 1 Z 16a) und zu Z 1

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Streichung dieser Ziffer. Die ursprüngliche Forderung war ja darauf gerichtet, die arbeitgeberseitig - in der Praxis bisweilen mit einem gewissen Druck - initiierte Einführung erfolgsorientierter Entlohnungssysteme an die Zustimmung des Betriebsrates (in Form einer notwendigen Betriebsvereinbarung) zu binden. Bewährte Fixgehaltssysteme auf kollektivvertraglicher Basis mit einzelvertraglich vereinbarter Überzahlung sollten nicht ohne Willen des Betriebsrates trügerischen Provisionssystemen weichen, sobald der Arbeitgeber diese den Arbeitnehmern schmackhaft genug zu machen versteht.

Die jetztige Formulierung wird diesem Anliegen allerdings nicht mehr gerecht, sondern ermöglicht den Betriebspartnern die normative Festlegung (einschließlich der Änderung und Beseitigung) erfolgsorientierter Entlohnungssysteme. Damit würde den Betriebspartnern eine wesentliche Ausgestaltung der Lohnpolitik übertragen. Abgesehen davon, daß dies den Primat kollektivvertraglicher Lohnpolitik einschränken und damit eine der tragenden Säulen der österreichischen Arbeitsverfassung verschieben würde, wären auch negative Folgen im Hinblick auf die praktische Entgeltsituation einzelner Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen: Derzeit haben zum Beispiel Arbeitnehmer, die nach langjährigen Beschäftigungsverhältnissen mit Wünschen des Arbeitgebers nach einer Reduktion ihrer Provisionen konfrontiert sind, die Wahlmöglichkeit, auf eine solche Änderung des Arbeitsvertrages einzusteigen oder aber auf der bisherigen Vereinbarung zu beharren und sich schlimmstenfalls unter Wahrung des Abfertigungsanspruches kündigen zu lassen. Diese privatautonome Verfügung über die eigene, einmal vereinbarte Einkommenssituation wäre, wenn wesentliche Entgeltbestandteile von Provisionären zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung beliebig festlegbar und abändbar wären, deutlich eingeschränkt: Im Extremfall müßte ein Arbeitnehmer eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelte Einkommensreduktion hinnehmen, ohne zumindest die Option zu haben sich auf Basis des bisherigen Einkommens mit Abfertigung kündigen zu lassen bzw die Kündigung eventuell auch erfolgreich anzufechten.

Falls die Kollektivvertragspartner die Einführung erfolgsorientierter Entlohnungssysteme für eine bestimmte Branche wünschen, dann haben sie bereits nach geltender Rechtslage die Möglichkeit dies im Kollektivvertrag direkt zu regeln oder die Einführung solcher Entlohnungssysteme durch kollektivvertragliche Ermächtigung an die Betriebspartner zu delegieren.

Zu Z 19 und Z 20 (§§ 105 Abs 4 und 107)

Die geltende Anfechtungsfrist von nur einer Woche mußte schon bisher aus rechtsstaatlichen Gründen als bedenklich bezeichnet werden. Insbesondere in jenen Fällen, in denen ArbeitnehmerInnen mangels Bestehens eines Betriebsrats selbst anfechten müssen, ist der Zugang zum Recht in bedenklicher Weise erschwert: Bis ein juristischer Laie einschlägige Informationen eingeholt hat (immerhin muß zur Einschätzung des Verfahrensausgangs die umfangreiche Judikatur zur Interessenabwägung gemäß § 105 Abs 3 Z 2 beachtet werden) ist die einwöchige Anfechtungsfrist meist verstrichen. Die meisten Anfechtungs- bzw Rechtsmittelfristen des Verfahrensrechts betragen demgegenüber zumindest zwei Wochen (zB einseitiger Rekurs gemäß ZPO) oder einen Monat (zB Wahlanfechtung gemäß § 59 ArbVG). Eine längere Anfechtungsfrist hat einerseits den Vorteil, daß ein ausreichend informierter Arbeitnehmer seine Prozeßchancen besser einschätzen kann, andererseits kann diese Frist für Vergleichsgespräche mit dem Arbeitgeber genützt werden. Beides kann dazu führen, daß befriedigende außergerichtliche Lösungen gefunden und somit langwierige arbeitsgerichtliche Verfahren vermieden werden können. Dem vielfach geäußerten Bedürfnis der Praxis entsprechend hat die BAK-Forderung auf Ausdehnung der Anfechtungsfrist auf vier Wochen gelautet. Die aufgrund des Widerstands der Arbeitgeberseite nunmehr in den Entwurf aufgenommene Zweiwochenfrist stellt zwar eine Verbesserung dar und wird als absolut notwendiges Minimum akzeptiert; das starke Ansteigen von Kündigungsanfechtungsverfahren wird dadurch aber möglicherweise nicht im wünschenswerten Ausmaß hintangehalten werden können.

Nach Ansicht der BAK sollte unbedingt auch im dritten Satz des § 105 Abs 4 die zweiwöchige Anfechtungsfrist festgelegt werden. Nach dem vorliegenden Entwurf stünde einem gekündigten Arbeitnehmer, dessen Betriebsrat trotz Widerspruchs die Kündigung nicht anfechtet, nur eine einwöchige Anfechtungsfrist zur Verfügung. Die ohnehin schon schwer verständliche Bestimmung über das Aufeinanderfolgen von Anfechtungsfristen unter-

schiedlicher Anfechtungsberechtigter würde durch zusätzlich unterschiedlich lange Fristen noch komplizierter ausgestaltet werden und Fristversäumnisse wären die Folge.

Auf ein erst kürzlich in einem Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof (Beschuß vom 25.11.1998, 9 Ob A 311/98) releviertes Problem erlaubt sich die BAK im gegebenen Zusammenhang hinzuweisen: Gemäß § 18 Abs 1 ZPO wird der Verfahrensbeitritt als Nebenintervenient erst mit Zustellung des Beitrittsschriftsatzes an die Prozeßparteien wirksam, sodaß vom Beitretenden vor diesem Zeitpunkt vorgenommene Prozeßhandlungen unbeachtlich sind. Wenn sich nun der anfechtende Betriebsrat nach abweisender Urteilsfällung entschließt nicht zu berufen, hat der gekündigte Arbeitnehmer zwar die Möglichkeit als Nebenintervenient dem Verfahren beizutreten und Berufung zu erheben, jedoch müßte seine Beitrittserklärung (Schriftsatz) vor Ablauf der Berufungsfrist nicht nur dem Gericht, sondern – via Gericht – auch den Prozeßparteien gegenüber abgegeben worden sein. Der Betriebsrat könnte somit den Arbeitnehmer (unbewußt) vom Berufungsverfahren „aussperren“, indem er ihm erst kurz vor Ende der vierwöchigen Berufungsfrist die Nichtergreifung des Rechtsmittels mitteilt. Die Beitrittserklärung des Arbeitnehmers würde dann zwar uU noch rechtzeitig bei Gericht, aber verspätet beim Anfechtungsgegner und beim Betriebsrat einlangen. Vorgeschlagen wird daher, diesen gravierenden Rechtsschutzmangel dahingehend zu sanieren, daß dem Arbeitnehmer im Anschluß an die Berufungsfrist des Betriebsrats noch eine zumindest zweiwöchige Frist zum Beitritt als Nebenintervenient offensteht. Ob der dafür geeignete Regelungsort § 105 Abs 4 ArbVG oder etwa ein neu zu schaffender § 63a ASGG sein sollte, ist dabei von sekundärer Bedeutung.

Konsequenterweise sollten auch die für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner geltenden Kündigungsanfechtungsfristen in § 9 Abs 2 und Abs 3 AVRAG mit jenen des § 105 Abs 4 gleichlautend sein.

Zu Z 26 (§ 116 Abs 2)

Diese Bestimmung stellt eine äußerst einengende Wiedergabe der ohnehin seit mehr als zehn Jahren bestehenden Judikatur zu den Grenzen der betriebsrätlichen Wahrnehmung von Obliegenheiten dar. Der OGH hatte die Teilnahme an Gewerkschaftsveranstaltungen, wenn sie für den Betrieb geltende Kollektivverträge betreffen, ohnehin unter die Obliegenheiten gemäß § 116 subsumiert. Die gesetzliche Festschreibung dieses einzelnen, in der Rechtsprechung genannten Beispiels erscheint als zu eng, ja sogar einschränkender als

die bisherige Rechtsprechung, die diesen Informationsveranstaltungs-Inhalt ja nur als Beispiel erwähnt. Nach dieser Textierung könnten in Zukunft beispielsweise Informationsveranstaltungen zu Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung mittels Betriebsvereinbarung nicht mehr aus dem Titel der Freizeitgewährung beansprucht werden, falls kein Kollektivvertrag besteht oder falls der Kollektivvertrag die Regelung der Betriebsvereinbarung überläßt.

Die BAK schlägt daher vor, Betriebsratsmitgliedern die entgeltfortzahlungspflichtige Teilnahme an all jenen Veranstaltungen der kollektivvertragsfähigen Körperschaften zu ermöglichen, *die die Interessen der von den Betriebsratsmitgliedern vertretenen Arbeitnehmer betreffen.*

Zu Z 41 (§ 205)

Bei der Verweisung auf einzelne Regelungen des § 115 ist unklar, welche Bestimmungen mit den Worten *Abs 2 erster Satz und 3* gemeint sind. Der Klarheit halber sollte formuliert werden: *Abs 2 erster Satz und Abs 3.*

Die übrigen, in dieser Stellungnahme unerwähnt gebliebenen Bestimmungen des Novellierungsentwurfs stellen deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen dar und werden daher seitens der BAK nachdrücklich befürwortet.

Der Präsident:



Mag Herbert Tumpel



Der Direktor:
IV



Mag Georg Zinzel