

XXIV. GP.-NR
1922/A

Antrag

19. April 2012

der Abgeordneten Dr. Fichtenbauer, Kickl
und weiterer Abgeordneter

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 111/2010, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 107 wird folgender §107a eingefügt:

„§ 107a. Ungeachtet der Bestimmung des § 36 ArbVG ist zur Anfechtung einer Kündigung oder einer Entlassung ein Geschäftsführer oder leitender Angestellter befugt, der als entsendeter Geschäftsführer oder leitender Angestellter im Rahmen seiner Dienstverpflichtung im entsendenden Unternehmen zur Ausübung der Geschäftsführung oder leitenden Angestelltenfunktion verpflichtet ist und wenn wesentliche Kompetenzen eines Geschäftsführers oder leitenden Angestellten von ihm nicht wahrgenommen werden dürfen, sondern diese Maßnahmen der Zustimmung des entsendenden Unternehmens bedürfen.“

Begründung

Seit Bestehen des Arbeitsverfassungsgesetzes hat die reale Wirtschaftswelt eine Änderung erfahren, ohne dass im Bereich des Arbeitsverfassungsgesetzes eine Nachbesserung erfolgt ist. Insbesondere ist durch den freigewordenen europäischen Markt eine Entwicklung eingetreten, dass im Rahmen von Konzernen Tochtergesellschaften errichtet werden, in denen Konzernangestellte Geschäftsführerfunktionen übernehmen müssen, weil dies zu ihren Dienstplichten zählt. Damit ist dieser Personenkreis gemäß der jetzigen Gesetzeslage von dem Recht ausgenommen eine Anfechtung einer Kündigung oder Entlassung vorzunehmen, die ihnen ohne die Ge-

schäftsführungsfunktion, die sie übernehmen mussten, möglich wäre. Gleiches gilt für leitende Angestellte in solchen Tochtergesellschaften.

Solche wirtschaftlichen Erscheinungsformen sind vielfältig vorfindbar und typischerweise etwa dann gegeben, wenn neue Märkte aufgebaut werden sollen oder wenn sonst im Rahmen von Konzernstrukturen für spezifische Erfordernisse Tochtergesellschaften gebildet werden.

Für das Vorliegen der Eigenschaft eines leitenden Angestellten hat die Judikatur herauskristallisiert, dass die betreffende Person die Personalhoheit besitzen muss. Eben diese Personalhoheit, wie auch andere autonome Gestaltungskompetenzen, die eben mit der Organwalterschaft eines Geschäftsführers oder der Innehabung der Position eines leitenden Angestellten sonst verbunden sind, fehlt typischerweise bei den entsendeten Geschäftsführern und auch leitenden Angestellten.

Es kommt daher in vielen Fällen zur Ungerechtigkeit dadurch, dass ein entsendeter „Geschäftsführer“, der im betreffenden Firmenbuch eingetragen ist und die Organfunktion formell ausübt, im Innenverhältnis jedoch genauso an die Entscheidungshoheit des entsendenden Unternehmens gebunden ist, als ob er die Organfunktion nicht inne hätte, der betreffenden Person die sonst zustehenden arbeitsrechtlichen Möglichkeiten fehlt. Demnach ist der genannte Personenkreis nach den bisher gegebenen gesetzlichen Bestimmungen von einer wesentlichen Schutzfunktion des Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschnitten.

Auch die Judikatur ist nicht bereit gewesen, eine differenzierte Beurteilung im Einzelfall vorzunehmen, sodass lediglich kraft der Organfunktion eine Sperrwirkung zu Lasten eines solchen Arbeitnehmers im Bereich der Kündigungs- und Entlassungsanfechtung besteht. Aus diesem Grund ist die gesetzliche Änderung erforderlich.

In formeller Hinsicht wird beantragt, diesen Antrag unter Verzicht auf die erste Lesung dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zuzuweisen.

