

Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Favoritenstraße 7
1040 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, BearbeiterIn	Klappe (DW)	Fax (DW)	Datum
462.501/0018-VII/8/2010	MagFra/Bi	39180/39175		17.08.2010

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Post-Betriebsverfassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Urlaubsgesetz 1976 geändert werden.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben angeführten Entwurfes und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Um einer immer rasanteren Entwicklung in einer extrem schnelllebigen und vielfältigen Arbeitswelt gerecht zu werden, bedarf es aus Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes dringend einer umfassenden Modernisierung des Arbeitsrechts.

Das Regierungsprogramm 2008-2013 sieht ausdrücklich die Modernisierung der Mitbestimmung als Maßnahme zur Schaffung eines modernen und flexiblen Arbeitsrechts, sowie die Anhebung des Höchstalters für das aktive und das passive Wahlrecht zum Jugendvertrauensrat als Maßnahme zur Verbesserung der Jugend- und Lehrlingsbeschäftigung vor.

Auch wenn der Österreichische Gewerkschaftsbund einige Maßnahmen im vorliegenden Entwurf, wie zum Beispiel die Verlängerung der Anfechtungsfrist bei Kündigungen oder die Modernisierung der Regelungen zur Wahl eines Jugendvertrauensrates, ausdrücklich begrüßt, möchte er nichtsdestotrotz entschieden darauf hinweisen, dass die vorgesehenen Maßnahmen nur als ein erster Schritt in Richtung lange fällige Modernisierung gesehen werden können.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Zu § 55 Abs 5 ArbVG:

Die Verbesserung dieser Bestimmung wird ausdrücklich begrüßt. Es wird aber darauf hingewiesen, dass es, um dieser Maßnahme Wirkung zu verleihen, auch notwendig ist, § 49 Abs. 3 ArbVG dementsprechend zu ändern. Solange weiterhin für die Enthebung des Wahlvorstandes die Anwesenheit von mehr als der Hälfte der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen erforderlich ist, geht die Neufassung an ihrem Ziel vorbei.

Auch jetzt schon kann ein untätiger oder nur unzureichend agierender Wahlvorstand von der Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden. Aus der Kann-Bestimmung eine zwingende Bestimmung zu machen, wonach der Wahlvorstand nach acht Wochen der Untätigkeit bzw. der nicht ausreichenden Tätigkeit zu entheben ist, unterstreicht zwar den Willen des Gesetzgebers, einen Wahlvorstand, der seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, nicht zu dulden, schafft aber in jenen Fällen keine Abhilfe, in denen die Belegschaft von dem/der ArbeitgeberIn eingeschüchtert wird und daher das Anwesenheitserfordernis oder die benötigte Mehrheit in der Betriebs(Gruppen)versammlung nicht zustande kommt.

Alternativ zur Beseitigung dieses Quorums könnte vorgesehen werden, dass das Mandat des Wahlvorstandes durch Zeitablauf erlischt, wenn er die Betriebsratswahl nicht innerhalb des gesetzlich vorgesehenen Zeitraums durchführt.

Ferner weisen wir darauf hin, dass das Einberufungsrecht nur für die "zuständige **kollektivvertragsfähige** freiwillige Berufsvereinigung" gelten sollte.

§ 67 Abs 1 ArbVG:

Die im Entwurf neu geregelte Verpflichtung, den Jugendvertrauensrat zu den Betriebsratsitzungen einzuladen, sollte zu einer Stärkung des Jugendvertrauensrates und zu einer noch besseren Zusammenarbeit führen und wird daher ausdrücklich begrüßt. Aus Sicht des ÖGB wäre ein Verweis auf § 123 ArbVG jedoch einem Verweis auf 126 Abs 4 ArbVG vorzuziehen.

Zu § 68 Abs 4 ArbVG:

Diese Bestimmung wird begrüßt. Angeregt wird jedoch in den Erläuternden Bemerkungen zusätzlich aufzunehmen, dass das Widerspruchsrecht für jeden einzelnen Beschluss gelten muss.

Zu § 96 Abs 1 Z 4 und § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG:

Da unter der Bestimmung des § 96 ArbVG Abs 1 Zi 4 jahrzehntelang nur Akkordlöhne verstanden wurden, ist eine Herausnahme sonstiger leistungsbezogener Prämien und Entgelte aus dieser Bestimmung nachvollziehbar. Da aber auch bei leistungsbezogenen Prämien und Entgelten eine gewisse Gefahr gesehen wird, dass diese Anreizsysteme zu stressbedingten gesundheitsgefährdenden Erkrankungen führen könnten, wird dringend angeregt, hier einen Tatbestand für eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zu schaffen.

Zu § 97 Abs 1 Z 10a ArbVG:

Der Festsetzung von Betriebsurlauben im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann unter der Bedingung, dass in § 4 Abs 1 UrlG folgender Text, (in Anlehnung an § 6 Abs 2 AZG) angefügt wird: "Sofern einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin aus berücksichtigungswürdigen Interessen der Urlaubsverbrauch zu einem, in einer solchen Betriebsvereinbarung festgesetzten Zeitpunkt nicht zumutbar ist, hat er bzw. sie dies spätestens zwei Monate vor Beginn des Betriebsurlaubes mitzuteilen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann binnen einer Woche ab Zugang der Erklärung auf Feststellung des Nicht-Vorliegens eines berücksichtigungswürdigen Grundes klagen; auf das Verfahren ist § 15k Abs. 6 MSchG sinngemäß anzuwenden", zugestimmt werden.

Die Frist von „spätestens drei Monate vor Beginn“ erscheint in der Praxis allerdings als zu kurz. Viele ArbeitnehmerInnen (müssen) ihren (Sommer-)urlaub bereits früher planen. Dies einerseits deshalb, da die Koordinierung des Urlaubstermines nicht einfach ist, wenn beide Partner berufstätig sind und andererseits auch aus wirtschaftlichen Gründen. Viele Reiseanbieter gewähren bei Buchungen für den Sommerurlaub Rabatte, wenn die Buchung bis Februar/März durchgeführt wird. Eine BV, welche im Mai (Betriebsurlaub im August) abgeschlossen wird, berücksichtigt diesen wirtschaftlichen Vorteil für die ArbeitnehmerInnen jedenfalls nicht. Eine Frist von **sechs Monaten vor Beginn des Betriebsurlaubes** würde der gelebten Praxis bezüglich der Urlaubsplanung vieler ArbeitnehmerInnen besser entsprechen und wird daher angeregt.

Zu § 105 Abs 4 und § 107 ArbVG:

Eine Verlängerung der Anfechtungsfrist bei Kündigungen wird vom ÖGB ausdrücklich begrüßt. Diese Maßnahme liegt eindeutig nicht nur im Interesse der ArbeitnehmerInnen, sondern hilft auch Unternehmen, langwierige Prozesse zu vermeiden, indem unter Umständen schon im Vorfeld eine außergerichtliche Einigung zustande kommt. Die einwöchige Frist zwingt ArbeitnehmerInnen mehr oder weniger dazu, in einer höchst schwierigen Phase sofort zu reagieren und

erlaubt in Wahrheit kein sonst unter Umständen noch mögliches aufeinander Zugehen mehr.

Unter diesem Gesichtspunkt würde es der ÖGB auch sehr begrüßen, wenn auch die Anfechtungsfrist für den Betriebsrat auf zwei Wochen verlängert werden würde.

Zu § 105 Abs 4a ArbVG:

Auch diese Maßnahme wird ausdrücklich begrüßt, da es für nicht rechtskundige ArbeitnehmerInnen sehr schwierig sein kann, das für sie zuständige Gericht herauszufinden.

Zu § 108 Abs 2a und § 109 Abs 1 ArbVG:

Auch diese Klarstellung wird sehr positiv gesehen. Wünschenswert wären allerdings strengere Sanktionen, die eine Einhaltung der Bestimmung gewährleisten würden.

Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

Zu § 69 Abs. 1 LAG:

Im § 4 Abs 1 letzter Satz UrlG (neue Fassung) wird ausdrücklich der Vorrang der Einzelvereinbarung gegenüber der BV hervorgehoben. Dieser letzte Satz des § 4 Abs. 1 UrlG fehlt im § 69 Abs. 1 LAG. Nicht nur aus systematischen Gründen ist der § 69 Abs. 1 LAG um diesen Satz zu ergänzen.

Zu § 202 Abs. 1 Z 10a LAG:

Im Text fehlt die Einschränkung auf das Kalenderjahr. Nach der vorgeschlagenen Textierung könnten mehrere Betriebsvereinbarungen über einen Betriebsurlaub im Kalenderjahr abgeschlossen werden.

Ferner ist anzumerken, dass die RL 2009/38/EG im Bereich des LAG nicht umgesetzt wurde. Unbestritten ist allerdings, dass die praktische Bedeutsamkeit dieses Mangels eher gering ist.

Seitens des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wird es außerdem als schlichtweg unakzeptabel empfunden, dass das Landarbeitsgesetz nach wie vor keinen Jugendvertrauensrat vorsieht.

Änderung des Urlaubsgesetzes

Zu § 4 Abs. 1 UrlG:

Angeregt wird der Entfall des ersten Satzes - BV gem. § 97 Abs 1 Z 10a ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, bleiben unberührt – da dieser lediglich zu Verwirrung führen könnte. Vielmehr sollte wie schon zu § 97 Abs 1 Z 10a angeregt, an den zweiten Satz, in Anlehnung an § 6 Abs. 2 AZG folgender Text angefügt werden: "Sofern einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin aus berücksichtigungswürdigen Interessen der Urlaubsverbrauch zu einem, in einer solchen Betriebsvereinbarung festgesetzten Zeitpunkt nicht zumutbar ist, hat er bzw. sie dies spätestens zwei Monate vor Beginn des Betriebsurlaubes mitzuteilen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann binnen einer Woche ab Zugang der Erklärung auf Feststellung des Nicht-Vorliegens eines berücksichtigungswürdigen Grundes klagen; auf das Verfahren ist § 15k Abs. 6 MSchG sinngemäß anzuwenden."

Anregung für eine Adaptierung der Betriebswahlordnung

Die Betriebsratswahlordnung (BR_WO) wurde als Verordnung zu § 161 Abs. 1 Z 1 und 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes am 22. 5. 1974 vom Sozialminister erlassen. Die letzte Novellierung stammt aus dem Jahre 1993. Da sich die Gegebenheiten in den Betrieben und Unternehmen zunehmend verändern, besteht ein Anpassungsbedarf, um auch in Zukunft die Wahlen zu Belegschaftsvertretungen ordnungsgemäß abwickeln zu können.

1. Recht auf briefliche Stimmabgabe auch bei dienstfreiem Tag

§ 5 BR-WO sieht derzeit ein Recht auf briefliche Stimmabgabe nur wegen Urlaubs, Karenzurlaubs, Leistung des Präsenzdienstes oder Krankheit oder infolge Ausübung des Berufes oder aus anderen wichtigen persönlichen Gründe vor. Dies führt gerade im Gesundheitsbereich, insbesondere im Turnusdienst, dazu, dass Bedienstete, welche z. B. im Ausland, in anderen Bundesländern leben bzw. auch innerhalb des Bundeslandes größere Entfernungen zurückzulegen haben, an dienstfreien Tagen nicht zur Wahl kommen. Um auch diesen Beschäftigten die Teilnahme an Betriebsratswahlen zu ermöglichen, sollte in § 5 BR-WO auch „infolge (eines) dienstfreien/r Tage(s)“ ergänzt werden.

2. Mehrtägige Wahl auch bei Zentralbetriebsratswahlen

Während bei Betriebsratswahlen auch eine mehrtägige Wahl (§ 19 Abs. 2 Z 1 BR-WO) zulässig ist, spricht § 45 BR-WO bei Zentralbetriebsratswahlen nur von einem einzigen Tag. Die Durchführung einer Zentralbetriebsratswahl stellt aber bei weit verstreuten Betrieben eines Unternehmens, die österreichweit oder in großen Bundesländern tätig sind, ein administratives Problem dar.

Es sollte daher auch in § 45 BR-WO nach dem Wort „Wahltag“ ein Klammerausdruck mit „(Wahltag)“ eingefügt werden.

In § 46 Abs 1 BR-WO ist festgelegt, dass die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor dem Wahltag (auch hier Änderung auf Wahltag) dem Vorsitzenden in schriftlicher Form zu überreichen sind. Im Hinblick darauf, dass auch hier entsprechende Vorbereitungsarbeiten zu leisten sind, scheint eine Woche sehr kurz bemessen (Herstellung der Stimmzettel, Organisatorisches). Daraus ergibt sich weiters das Problem, dass der Versand der Briefwahlunterlagen nicht mehr zeitgerecht erfolgen kann. Die Post hat bei Massensendungen bis zu 5 Tagen Zeit für die Zustellung. Bis die Unterlagen wieder zurückkommen, wäre die Wahl schon vorbei. Daher sollte wie bei der Betriebsratswahl in § 20 Abs 1 BR-WO die Frist in § 46 Abs. 1 BR-WO auf 2 Wochen ausgedehnt werden.

Zur Anpassung des Teils V. ArbVG an die Neufassung der RL 94/45/EG:

Die am 6. Mai 2009 auf EU-Ebene verabschiedete RL 2009/38/EG legt einen Katalog zahlreicher Änderungen der Rechtsgrundlagen zum Europäischen Betriebsrat in den Mitgliedsstaaten der EU fest, die in Österreich bis 6. Juli 2011 durch eine entsprechende Novelle des ArbVG umzusetzen sind.

Die RL 2009/38/EG enthält dabei zum einen Punkte, die laut Vorlage weitgehend durch entsprechende 1:1-Übernahme neuer bzw. revidierter Richtlinien Texte in das ArbVG umgesetzt werden sollen. Dazu zählen etwa:

- **§ 174 Abs 2 ArbVG:** Klarstellungen der bei der Aufnahme von Verhandlungen zur Etablierung eines Europäischen Betriebsrates zu liefernden Informationen,
- **§§ 178 u 192 ArbVG:** Neue Bestimmungen hinsichtlich der Zusammensetzung eines Besonderen Verhandlungsgremiums bzw des Europäischen Betriebsrates per Gesetz,
- **§§ 182, 194 Abs 4 ArbVG:** Zusätzliche Klarstellungen hinsichtlich des Rechts des Besonderen Verhandlungsgremiums wie auch des Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes auch auf eine nachbereitende Sitzung,
- **§ 186 Abs 2 ArbVG:** Ergänzungen hinsichtlich der nun standardmäßigen Einrichtung eines engeren Ausschusses im Euro-Betriebsrat (§§ 194 Abs 3, 195) sowie zu den Kostentragungspflichten seitens der zentralen Leitung,

- **§ 205 Abs 2 ArbVG:** Die Etablierung eines über die allgemeine Bildungsfreistellung als Betriebsrat in Österreich hinausgehenden, originär aus dem Mandat als Europäischer Betriebsrat erwachsenden Anspruches auf Bildungsfreistellung in einem zeitlich nicht begrenzten Umfang, wie er für die Wahrnehmung der Vertretungsaufgabe erforderlich ist.

Alle diese Punkte lehnen sich weitgehend wortgetreu an den Text der neuen Richtlinie an, weshalb es hier eigentlich keine weiteren Anmerkungen gibt.

Was die erweiterten Empfehlungen zur 'Ausgewogenheit der Vertretung der Arbeitnehmer im Europäischen Betriebsrat' betrifft, würde es der Österreichische Gewerkschaftsbund begrüßen, **wenn die entsprechende Klarstellung**, wonach bei mehreren österreichischen EBR-Sitzen die Arbeitnehmerkategorien zu berücksichtigen sind, **als zwingende Bestimmung** und nicht, wie in § 189 Z 2 vorgeschlagen, als reine Sollbestimmung gefasst wäre.

Die neu gefasste RL 2009/38/EG enthält darüber hinaus jedoch auch etliche Punkte, bei denen den EU-Mitgliedsstaaten erheblicher Spielraum bei der Umsetzung in die nationale Arbeitsrechtsordnung eingeräumt wird. Generell wird begrüßt, dass der vorliegende Entwurf nicht nur die zwingenden Umsetzungspunkte ordnungsgemäß implementiert, sondern auch den eröffneten Handlungsspielraum in einer pragmatischen und aus Sicht des ÖGB zufriedenstellenden Art und Weise ausnutzt, um für die mit der neu gefassten EBR-Richtlinie angestrebten Verbesserungen in der Praxis bei der Etablierung neuer, wie auch der Arbeit bestehender Europäischer Betriebsräte, eine entsprechende rechtliche Grundlage im ArbVG zu geben.

Im Besonderen begrüßt der ÖGB in diesem Zusammenhang die vorgeschlagenen Änderungen in folgenden Punkten:

- **§ 173 Abs 2-5 ArbVG**, die Aufnahme der in der RL 2009/38/EG neu gefassten Definitionen zu ‚Information‘, ‚Anhörung‘ und ‚Transnationalität‘ insbesondere unter partieller Berücksichtigung wesentlicher klarstellender RL-Erwägungsgründe im Gesetzestext,
- **§ 180 Abs 3a ArbVG**, die Möglichkeit der Entsendung eines österreichischen Mitgliedes in ein Besonderes Verhandlungsgremium durch die gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen überall dort, wo es keine Betriebsratskörperschaft in den betreffenden Unternehmen und Betrieben gibt,
- **§ 181 Abs 5 ArbVG**, die Ergänzung der mit der RL 2009/38/EG eingeführten Informationsvorgaben gegenüber den europäischen Sozialpartnern beim Prozess der Etablierung eines neuen Europäischen Betriebsrates um eine Vorgabe zur Information auch auf nationaler Ebene. **Aus Sicht des ÖGB wäre freilich wünschenswert, diese Informationsvorgabe auf**

ArbeitnehmerInnenseite nicht auf die gesetzlichen Interessenvertretungen zu beschränken, diese vielmehr auch **auf die zuständigen freiwilligen Vertretungen auszuweiten**,

- **§ 202 ArbVG**, notwendige und an die Regelungen im Bereich der Europäischen Aktiengesellschaft angepasste Klarstellung hinsichtlich der bestehenden und in der derzeitigen Fassung der Europäischen Betriebsverfassung im ArbVG zu eng gefassten Tendenzschutzbestimmung,
- **§ 203 ArbVG**, die Einführung einer Bestimmung, wonach die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates die örtlichen ArbeitnehmerInnen bzw die Belegschaften insgesamt über die transnationale Information und Anhörung zu informieren haben; in diesem Zusammenhang begrüßt der ÖGB insbesondere die ergänzenden Klarstellungen hinsichtlich der Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen durch die Unternehmensleitung, wozu auch das Zugangsrecht zu den örtlichen Betrieben bzw. Unternehmen gehört,
- **§ 203a ArbVG**, die richtlinienkonforme Implementierung einer neuen Strukturänderungsklausel, wonach bei bestehenden Euro-Betriebsräten Bedingungen eines Neuverhandlungsrechts festgelegt werden; der ÖGB begrüßt in diesem Zusammenhang die unter Bezugnahme auf § 228 ArbVG (Europäische Aktiengesellschaft) klarstellenden Bestimmungen, was jedenfalls unter 'wesentliche Strukturänderungen' zu verstehen ist; ebenso sollte die Ergänzung, wonach Neuverhandlungen keinesfalls zu einer Schmälerung bestehender Beteiligungsrechte führen dürfen, zu vermehrter Rechtssicherheit beitragen,
- **§ 206 Abs 9 ArbVG**, die Klarstellungen im Gesetzestext selbst, wonach der in der RL 2009/38/EG festgeschriebene Bestandschutz für bestehende bzw während der Implementierungsfrist neu verhandelte oder geänderte Vereinbarungen ... (§ 206 Abs 9) nicht für die neu gefassten Definitionen betreffend 'Information', 'Anhörung' und 'Transnationalität' sowie hinsichtlich der neuen Strukturänderungsklausel gilt,
- **§ 207 ArbVG**, die substantielle Nachbesserung der Verwaltungsstrafbestimmungen gegen Verstöße der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen, insbesondere die deutliche Ausweitung des Strafrahmens; obgleich damit der Vorgabe des europäischen Gesetzgebers weitgehend entsprochen wird, innerstaatlich für wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen Vorsorge zu treffen, **wäre dieser Punkt aus Sicht des ÖGB noch um Instrumente zur Erklärung der Nichtigkeit getroffener Entscheidungen etwa bei Nichteinhaltung von Informationspflichten (zB einstweilige Verfügungen) zu ergänzen**, um die praktische Einhaltung der sich aus der RL 2009/38/EG ergebenden Verpflichtungen in der Tat umfassend zu gewährleisten.

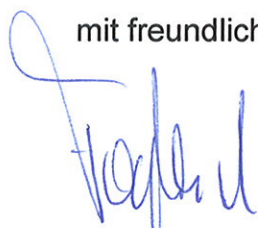
Es ist festzuhalten, dass der Österreichische Gewerkschaftsbund ein In-Kraft-Setzen der neuen Bestimmungen zur Europäischen Betriebsverfassung mit Ablauf der

zweijährigen Übergangsfrist begrüßt. Nur ein solches analoges und akkordiertes Vorgehen im EU-/EWR-Raum gewährleistet eine funktionstüchtige transnationale Praxis bei der Etablierung neuer Europäischer Betriebsräte entlang der nachgebesserten Bestimmungen.


Wie bereits eingangs erwähnt, begrüßt der Österreichische Gewerkschaftsbund den vorliegenden Entwurf zum Arbeitsverfassungsgesetz insofern, als er ein erster wichtiger Schritt in Richtung Modernisierung des Arbeitsrechtes darstellt. Eine rasche Verabschiedung dieser Novelle würde sehr begrüßt. Es wird jedoch noch einmal eingehend darauf hingewiesen, dass eine dringend notwendige umfassende Reform damit noch lange nicht erreicht ist und die Verhandlungen, im Interesse aller ArbeitnehmerInnen, daher so schnell wie möglich weitergeführt werden sollten.

Mit der Bitte um Berücksichtigung unserer Stellungnahme verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen



Erich Foglar
Präsident



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär