



Österreichischer
Rechtsanwaltskammertag



Die österreichischen
Rechtsanwälte

Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

vii8@bmask.gv.at

ZI. 13/1 10/105

GZ 462.501/0018-VII/8/2010

BG, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Post-Betriebsverfassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Urlaubsgesetz 1976 geändert werden

Referent: Dr. Roland Gerlach, Rechtsanwalt in Wien

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag dankt für die Übersendung des Entwurfes und erstattet dazu folgende

S t e l l u n g n a h m e :

I.

Der vorgelegte Entwurf dient neben der Adaption der Vorschriften über den europäischen Betriebsrat im Sinn der Richtlinie 2009/38/EG der Umsetzung des Regierungsprogramms, wonach die Anhebung des Höchstalters für das aktive und passive Wahlrecht zum Jugendvertrauensrat, eine praktisch relevante Erleichterung des Kündigungsanfechtungsverfahrens und eine Klarstellung der Belegschaftsrechte bei der Einführung von leistungsbezogenen Prämien und Entgelten sowie bei der Festsetzung von Betriebsurlauben zum Ziel gesetzt worden war. Die vorliegende Stellungnahme beschränkt sich auf die letztgenannten Aspekte.

II.

Der vorliegende Entwurf setzt sich die „Modernisierung von Belegschaftsrechten“ zum Ziel, wobei den vorgeschlagenen Änderungen zugestimmt werden kann:

- a. Die organisatorische Erleichterung der Bestellung eines neuen Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl bei Untätigkeit des alten Wahlvorstandes (§ 55 Abs 5 des Entwurfes) verhindert die Blockade von Betriebsratswahlen durch bloße Untätigkeit von Organen. In diesem Zusammenhang wäre es wünschenswert, wenn der Gesetzgeber auch die Einberufung von Betriebsversammlungen erleichtern würde, weil die grundsätzliche Verpflichtung des bestehenden Betriebsrates, Betriebsversammlungen einzuberufen, vor allem dann, wenn es um seine Abwahl geht, zu unnötigen Verzögerungen und Blockademöglichkeiten führen kann. Das in übrigen geltende Senioritätsprinzip für die Einberufung erscheint antiquiert. Es wäre an eine gesetzliche Regelung zu denken, die

es etwa zwei Drittel der wahlberechtigten Belegschaft jederzeit ermöglicht, die Einberufung einer Betriebsversammlung zu verlangen.

- b. Die Erleichterung der Beschlussfassung im Betriebsrat, in dem im Umlaufwege gefasste Betriebsratsbeschlüsse für zulässig erklärt werden, ist zeitgemäß und sinnvoll (§68 Abs 4).
- c. Soweit der Entwurf, Betriebsvereinbarungskompetenzen neu einführt bzw. spezifiziert, wird damit auch die aktuelle Judikatur des Obersten Gerichtshofes korrigiert, die in der Praxis zu großen Umsetzungsschwierigkeiten geführt hat: Der Standpunkt des Obersten Gerichtshofes, wonach die Einführung von Prämien oder anderen variablen Entgeltsystemen grundsätzlich der zwingenden Mitbestimmung unterliegen (vgl. OGH 9 ObA 144/07b), war in Anbetracht der wachsenden praktischen Relevanz von variablen Entgeltsystemen, die durchaus auch im Interesse der Arbeitnehmer liegt, praktisch letztlich nicht umsetzbar und führte in weiten Teilen zu Ratlosigkeit der Unternehmen ebenso wie der Belegschaft. Der nunmehrige Entwurf nimmt darauf Rücksicht, indem klar gestellt wird, dass der Anwendungsbereich des § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG auf die Einführung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkordähnliche Prämien und Entgelten eingeschränkt wird. Die Einführung sonstiger leistungsbezogener Prämien und Entgelte soll in Zukunft hingegen nur mehr der fakultativen Mitbestimmung unterliegen, in dem in § 97 Abs 1 Z 16 ein entsprechender Tatbestand eingeführt wird.
- d. Es ist ebenso zu begrüßen, dass mit § 97 Abs 1 Z 10a klargestellt wird, welche Regelungskompetenzen der fakultativen Betriebsvereinbarung bei der Festsetzung von Betriebsurlauben zukommt. Es erscheint dabei sinnvoll und praxisnahe, die maximale Dauer des Betriebsurlaubes auf zwei bzw. – bei Vorliegen zwingender betrieblicher Gründe – auf drei Wochen zu beschränken und anzuordnen, dass der Betriebsurlaub tunlichst für die Hauptferienzeit festgelegt werden soll.
- e. Die systematische Neufassung der Vorschriften über das Kündigungsanfechtungsrecht in § 105 dient der besseren Übersicht und ist daher sinnvoll. Freilich wäre in diesem Zusammenhang zu erwägen gewesen, die in Österreich etwas antiquierte Auffassung des individuellen Kündigungsschutzes als kollektives Belegschaftsrecht aufzugeben und die Vorschriften über den allgemeinen Kündigungsschutz aus den Regelungen der Betriebsverfassung herauszunehmen. Kündigungsschutz sollte auch in Österreich im Sinne eines individuellen Anspruches geregelt werden, etwa wie in Deutschland im Wege eines eigenen Gesetzes. Die nunmehrige Novelle wäre der geeignete Anlass gewesen, diesen Schritt zu setzen.
- f. Inhaltlich relevant sind vor allem die Neuregelungen des Fristenlaufes: Die Einräumung einer einwöchigen anstelle einer fünftägigen Frist zur Stellungnahme des Betriebsrates enthebt in Zukunft von der Klärung der Frage, was als „Arbeitstage“ zu qualifizieren ist, und verhindert damit in der Praxis oft mühsame gerichtliche Klärung von Formalismen. Die Verlängerung der individuellen Anfechtungsfrist auf zwei Wochen setzt eine in der Praxis schon lange erhobene Forderung um und wird in Zukunft

auch „taktische“ Kündigungszeitpunkte verhindern, die so gewählt worden sind, dass dem Arbeitnehmer etwa wegen unmittelbar bevorstehender Feiertage und der damit verbundenen erschwerten Informationsaufnahme die rechtzeitige Einbringung einer Kündigungsanfechtungsklage erheblich erschwert wird. Außerdem wird weitere Zeit eingeräumt, um nach erfolgter Kündigung im Wege einer einvernehmlichen Auflösung die Befassung der Gerichte im Wege einer Kündigungsanfechtungsklage zu vermeiden. Ob der Entwurf einen Schritt hätte weiter gehen sollen, um etwa wie in Deutschland die Frist auf drei Wochen zu verlängern, bleibt dabei offen, wobei zunächst keine Argumente gegen eine Verlängerung der Frist auf drei Wochen erkennbar sind.

Wien, am 20. August 2010

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

Dr. Gerhard Benn-Ibler
Präsident