

EINFLUSS DES GEMEINSCHAFTSRECHTS AUF DAS ÖSTERREICHISCHE ARBEITSRECHT

1. Einleitung	116
2. Einwirkung des Gemeinschaftsrechts auf das österreichische (Arbeits-)Recht	116
3. Österreichisches Arbeitsrecht und dahinter stehendes Gemeinschaftsrecht	119
4. Das Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH	134
5. Abschließende Bemerkungen	137

Auszug aus WISO 4/2001

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Klaus Mayr

**Mitarbeiter der
Abteilung Sozialpolitik
der Kammer für
Arbeiter und
Angestellte für
Oberösterreich**

1. Einleitung

*Rechtsanpassung
durch EU-Beitritt*

Mit dem Beitritt Österreichs zum Europäischen Wirtschaftsraum am 1.1.1994 bzw. zur Europäischen Union am 1. 1. 1995 musste der gesamte Rechtsbestand der Europäischen Gemeinschaften, der so genannte *acquis communautaire*, in das österreichische Recht übernommen werden. Da das Gemeinschaftsrecht dem nationalen Recht vorgeht, mussten zahlreiche Rechtsvorschriften geändert werden. Im Folgenden soll daher dargestellt werden, wie das Gemeinschaftsrecht auf das österreichische (Arbeits-)Recht einwirkt, welche Rechtsbereiche davon betroffen sind sowie deren Veränderungen. Da das Gemeinschaftsrecht besonders stark durch die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes (in Luxemburg) beeinflusst wird, soll abschließend noch auf die Besonderheiten des Vorabentscheidungsverfahrens hingewiesen werden.

2. Einwirkung des Gemeinschaftsrechts auf das österreichische (Arbeits-)Recht

Die Europäischen Gemeinschaften handeln wie alle internationalen Organisationen durch ihre Organe. Die Verträge nennen für Rat und Kommission insbesondere die Verordnung und die Richtlinie als Rechtssetzungsakte. In den Entscheidungen *Costa/Enel* 1964 und *internationale Handelsgesellschaft* hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften ausgesprochen, dass die europarechtlichen Normen nationalem Recht bzw. auch Verfassungsrecht vorgehen.

*Stufenbau der
Rechtsordnung*

Der „Stufenbau der Rechtsordnung“ sieht daher im Arbeitsrecht heute wie folgt aus:

1. Stufe: EGV, EAGV, EGKS, EUV, EU-Beitrittsvertrag und BVG BGBl I Nr. 744/1994 und 45/1995
2. Stufe: Verordnungen, Richtlinien, Entscheidungen (der EG)
3. Stufe: Nationales Verfassungsrecht
4. Stufe: Nationale Gesetze
5. Stufe: Nationale Verordnungen
6. Stufe: Kollektivverträge
7. Stufe: Betriebsvereinbarungen
8. Stufe: Einzelarbeitsverträge

Soweit es Normen des Europarechts betrifft, genügt für das Inkrafttreten dieser gemäß Art 2 Beitrittsvertrag iVm Art 191 EGV die Kundmachung im Amtsblatt der EU.

2.1. Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG)

Vertragsbestimmungen haben nur ausnahmsweise unmittelbare Geltung zwischen Gemeinschaftsbürgern. Für das Verhältnis Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind dies Art 141 EG („Gleiches Entgelt für Männer und Frauen“) und Art 39 EG („Freizügigkeit der Arbeitnehmer“). Durch diese Bestimmungen sollen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der Staatsbürgerschaft verhindert werden. Erfolgt eine Benachteiligung aus einem dieser Gründe, so können sich die betroffenen Arbeitnehmer vor den nationalen Gerichten auf diese europarechtlichen Bestimmungen berufen und ihre Ansprüche gegenüber den Arbeitgebern geltend machen.

2.2. Verordnung

Die Verordnung ist ein Rechtssetzungsakt generell-abstrakter Art, der die beabsichtigte Regelung selbst enthält. Sie ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat. „Unmittelbare Geltung“ bedeutet, dass es zu ihrer Vollziehung keines mitgliedstaatlichen Aktes bedarf. Die notwendige Kundmachung erfolgt im Amtsblatt der Europäi-

*Verordnung
bedarf keines
mitgliedstaatlichen
Aktes*

*Verordnung geht
nationalem Recht
vor*

schen Gemeinschaften. Die Verordnung ist materiell einem Gesetz gleichzustellen. Verordnungen treten, falls sie nicht selbst anderes bestimmen, am 20. Tag nach ihrer Kundmachung im Amtsblatt der EG in Kraft.

Für den Fall, dass bei Bestehen einer „europäischen“ Verordnung gleichzeitig entgegenstehendes nationales Recht besteht, geht die europäische Regelung vor und das nationale Recht wird unanwendbar.

Beispiel

Die Verordnung Nr. 1612/68 des Rates betreffend die Freizügigkeit der Arbeitnehmer bestimmt in Art 7 Abs. 1, dass ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates ist, aufgrund seiner Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, Kündigung und, falls er arbeitslos geworden ist, im Hinblick auf berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung, nicht anders behandelt werden darf als die inländischen Arbeitnehmer. Betrachtet man nun den Geltungsbereich sowie die Begriffsbestimmungen des österreichischen Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, so bemerkt man, dass dieses nur für österreichische Staatsbürger gilt. Aufgrund der direkten Wirkung der Verordnung hat dies zur Folge, dass der Kündigungsschutz des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes in Österreich auch allen EU-Bürgern aus anderen Mitgliedstaaten zugute kommen muss, die in ihrem Heimatland ihren Präsenz- oder Zivildienst leisten müssen (vgl. EuGH vom 15.10.1969, Rs 15/96, Slg 1969, 363 (*Ugliola*)).

2.3. Richtlinie

*Richtlinie legt
nur Ziel fest*

Die Richtlinie ist ebenfalls ein Rechtssetzungsakt generell-abstrakter Art. Im Gegensatz zur Verordnung legt sie jedoch nur das zu erreichende Ziel fest und überlässt den Mitgliedstaaten die Wahl der Form und Mittel zu dessen Erreichung. In den Richtlinien sind Fristen angegeben, bis wann die

Mitgliedstaaten diese in nationales Recht umzusetzen haben. Sind die Richtlinien in nationales Recht umgesetzt – siehe Punkt 3 –, so ist bei der Interpretation dieser Bestimmungen immer auf die jeweilige Richtlinie („richtlinienkonforme Interpretation“) Bedacht zu nehmen.

Wird die Richtlinie nicht fristgerecht in nationales Recht umgesetzt, so können sich Einzelne gegenüber den Mitgliedstaaten direkt auf die Richtlinie berufen, wenn sich die in der Richtlinie enthaltene Vorschrift zur unmittelbaren Anwendung eignet.

Da sich die einzelnen Staatsbürger gegenüber dem Staat auf die Wirkung der Richtlinie berufen können, nicht jedoch gegenüber anderen Marktbürgern, bejaht der EuGH eine Haftung des säumigen Mitgliedstaates, wenn die Richtlinie Rechte an einen Einzelnen beinhaltet, der Inhalt der Rechte bestimmbar ist und ein Kausalzusammenhang zwischen dem Schaden und der staatlichen Verpflichtung besteht.

*Haftung bei
Nichtumsetzung*

3. Österreichisches Arbeitsrecht und dahinter stehendes Gemeinschaftsrecht

Die folgende Tabelle soll einen Überblick über die bestehenden Gemeinschaftsregelungen und die damit primär zusammenhängenden österreichischen Gesetze (es werden lediglich Bundesgesetze für Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft angegeben) geben:

<i>Richtlinien</i>	<i>Österreichische Umsetzungsbestimmungen</i>
Richtlinie Nr. 75/117/EWG des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABI Nr. L 45/19 vom 19.2.1975)	Gleichbehandlungsgesetz (BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 44/1998)
Richtlinie Nr. 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABI Nr. L 39/40 vom 14.2.1976)	Gleichbehandlungsgesetz (BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 44/1998)
Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15.12.1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ABI Nr. L 14/6 vom 20.1.1998) idF der Richtlinie 98/52/EG des Rates vom 13.7.1998 zur Ausdehnung der Richtlinie 97/80/EG zur Beweislast in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierung auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland (ABI Nr. L 205/66 vom 22.7.1998)	Gleichbehandlungsgesetz (BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 44/1998)
Richtlinie Nr. 86/378/EWG des Rates vom 24.7.1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABI Nr. L 225/40 vom 12.8.1986) idF der Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 (ABI Nr. L 46/20 vom 17.2.1997)	Gleichbehandlungsgesetz (BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 44/1998) Betriebspensionengesetz (BGBl Nr. 282/1990 idF BGBl I Nr. 139/1997)

<i>Richtlinien</i>	<i>Österreichische Umsetzungsbestimmungen</i>
Richtlinie Nr. 75/129/EWG des Rates vom 17.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABI Nr. L 48/29 vom 22.2.1975) idF der Richtlinie Nr. 92/56/EWG des Rates vom 24.6.1992 (ABI Nr. L 245/3 vom 26.8.1992)	Arbeitsmarktförderungsgesetz (BGBl Nr. 31/1969 idF BGBl I Nr. 33/2001)
Richtlinie Nr. 77/187/EWG des Rates vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABI Nr. L 61/26 vom 5.3.1977) idF der Richtlinie 98/50/EU (ABI Nr. L 201/88 vom 5.3.1977)	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (BGBl Nr. 459/1993 idF BGBl I Nr. 2/2001) Arbeitsverfassungsgesetz (BGBl Nr. 22/1974 idF BGBl I Nr. 14/2000)
Richtlinie Nr. 80/987/EWG des Rates vom 20.10.1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (ABI Nr. L 283/23 vom 28.10.1980)	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (BGBl 324/1977 idF BGBl I Nr. 142/2000)
Richtlinie Nr. 91/533/EWG des Rates vom 14.10.1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABI Nr. L 288/32 vom 18.10.1991)	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (BGBl Nr. 459/1993 idF BGBl I Nr. 2/2001)

<i>Richtlinien</i>	<i>Österreichische Umsetzungsbestimmungen</i>
Richtlinie Nr. 92/85/EWG des Rates vom 19.10.1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (10. Einzelrichtlinie im Sinne des Art 16 Abs. 1 der Richtlinie Nr. 89/391/EWG), (ABI Nr. L 348/1 vom 28.11.1992)	Mutterschutzgesetz (BGBl Nr. 221/1979 idF BGBl I Nr. 153/1999) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (BGBl Nr. 450/1994 idF BGBl I Nr. 70/1999)
Richtlinie Nr. 93/104/EG des Rates vom 23.11.1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABI Nr. L 307/18 vom 13.12.1993)	Arbeitszeitgesetz (BGBl Nr. 461/1969 idF BGBl I Nr. 37/2000) Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (BGBl I Nr. 8/1997 idF BGBl I Nr. 88/1999) Arbeitsruhegesetz (BGBl Nr. 144/1983 idF BGBl I Nr. 88/1999)
Richtlinie Nr. 94/33/EG des Rates vom 22.6.1994 über den Jugendarbeitsschutz (ABI Nr. L 216/12 vom 20.8.1994)	Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (BGBl 599/1987 idF BGBl I Nr. 83/2000)
Richtlinie Nr. 94/45/EG des Rates vom 22.9.1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABI Nr. L 254/64 vom 30.9.1994) idF der Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. 12.1997 (ABI Nr. L 10/22 vom 16.1.1998)	Arbeitsverfassungsgesetz (BGBl Nr. 22/1974 idF BGBl I Nr. 14/2000)

<i>Richtlinien</i>	<i>Österreichische Umsetzungsbestimmungen</i>
Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3.6.1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABI Nr. L 145/4 vom 19.6.1996) idF der Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15.12.1997 zur Änderung und Ausdehnung der Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub auf das Vereinigte Königreich (ABI Nr. L 10/24 vom 16.1.1998)	Mutterschutzgesetz (BGBl Nr. 221/1979 idF BGBl I Nr. 153/1999) Eltern-Karenzurlaubsgesetz (BGBl 651/1989 idF BGBl I Nr. 6/2000)
Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. 12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABI Nr. L 18/1 vom 21.1.1997)	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (BGBl Nr. 459/1993 idF BGBl I Nr. 2/2001)
Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang : Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABL Nr. L 14/9 vom 20.1.1998) idF der Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7.4.1998 zur Ausdehnung der Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland (ABI Nr. L 131/10 vom 5.5.1998)	Gleichbehandlungsgesetz (BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 44/1998) Mutterschutzgesetz (BGBl Nr. 221/1979 idF BGBl I Nr. 153/1999) Arbeitszeitgesetz (BGBl Nr. 461/1969 idF BGBl I Nr. 37/2000)
Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28.6.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABI Nr. L 175/43 vom 10.7.1999)	Dzt. noch nicht explizit umgesetzt

*Verschlechterungen
nur schwer
möglich*

Nun soll in der gebotenen Kürze der wesentlichste Inhalt dieser europäischen Richtlinien dargestellt werden, um die zunehmende Bedeutung des Europarechts für das nationale Arbeitsrecht zu erkennen. Zudem wird daraus ersichtlich, dass eine (positive) Weiterentwicklung des Arbeitsrechts zugunsten der Arbeitnehmer schon in den letzten Jahren nur mehr im Rahmen der Umsetzung von Richtlinien ins österreichische Recht erfolgt ist. Der Vorteil von europäischen Richtlinien gegenüber nationalen Gesetzen ist aus Arbeitnehmersicht der, dass eine Verschlechterung meist die qualifizierte Mehrheit der Mitgliedstaaten bzw. überhaupt Einstimmigkeit erfordert und damit praktisch kaum möglich ist.

3.1. Gleichbehandlungsrichtlinien

Trotz des unmittelbar anwendbaren Art 141 EG sah sich der Rat zum Beschluss der Lohngleichheitsrichtlinie 75/117/EWG veranlasst. Sie soll im Wesentlichen in allen privaten und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen den Grundsatz des gleichen Entgelts im Sinne von Art 141 EG derart sichern, dass bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, dies die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen bedeutet.

Der Rat sah sich zur Richtlinie betreffend die Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen 76/207/EWG veranlasst, um überhaupt das Ziel des Art 141 EG und der Lohngleichheitsrichtlinie erreichen zu können. Denn ohne die Ursachen für die Diskriminierung zu beseitigen, kann das Ziel, gleiches Entgelt für Männer und Frauen, nicht erreicht werden.

Mit der Betriebspensionsrichtlinie 86/378/EWG idF 96/97/EG wird schließlich jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere auch unterschiedliche Pensionsantrittsalter, verboten.

3.1.1. Die österreichische Rechtslage

In Österreich ist die diesbezügliche Materie im Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Für die vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommenen Arbeitnehmer des Bundes finden sich die einschlägigen Regelungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, für jene der Länder in den Landes-Gleichbehandlungsgesetzen. Durch diese Bestimmungen sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts etc. verboten und sind bei Missachtung dieser Bestimmungen Schadenersatzansprüche vorgesehen.¹ Ebenso verboten ist jegliche sexuelle Belästigung.

3.2. Massenentlassungsrichtlinie

Basierend auf dem Gedanken, dass eine ausgewogene wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der Gemeinschaft notwendig ist, hat der Rat diese Richtlinie erlassen, um den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken. Als weitere Gründe für die Erlassung der Richtlinie werden angeführt, dass trotz einer konvergierenden Entwicklung weiterhin Unterschiede zwischen den in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft geltenden Bestimmungen hinsichtlich der Voraussetzungen und des Verfahrens für Massenentlassungen sowie hinsichtlich der Maßnahmen, die die Folgen dieser Entlassungen für die Arbeitnehmer lindern könnten, bestehen und dass diese Unterschiede sich auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar auswirken.

Die Richtlinie sieht daher bei Beendigungen, die vom Arbeitgeber ausgehen, verschiedene Beratungs- und Informationsrechte zugunsten der Belegschaftsvertretung und bestimmter staatlicher Einrichtungen vor.

*Beratungs- und
Informationsrechte*

3.2.1. Die österreichische Rechtslage

Österreich hat durch die Novelle des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (§ 45a AMFG) betreffend die Verständigungspflicht des AMS bei „Massenkündigungen“² und durch Ergänzungen im Arbeitsverfassungsgesetz (§§ 108, 109, 160 ArbVG) betreffend die Informationspflichten der Arbeitgeber im Falle eines Betriebsübergangs³ in innerstaatliches Recht transformiert.

3.3. Betriebsübergangsrichtlinie

Da die wirtschaftliche Entwicklung auf einzelstaatlicher und gemeinschaftlicher Ebene zu Änderungen in den Unternehmensstrukturen führt, die sich u. a. aus dem Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung ergeben, hat der Rat die „Betriebsübergangsrichtlinie“ zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer erlassen. Ziel der Richtlinie ist der Bestandschutz und die Beibehaltung der Rechte der Arbeitnehmer, so wie sie gegenüber dem Veräußerer bestanden haben. Der Betriebsübergang als solcher soll – entgegen den Erfahrungen aus der Vergangenheit – nicht zum Anlass für Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen genommen werden. Auch Kündigungen wegen des Betriebsübergangs sind unzulässig. Veräußerer und Erwerber müssen die jeweils in ihrem Unternehmen betroffenen Arbeitnehmervertreter rechtzeitig über den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Überganges für die Arbeitnehmer und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen informieren. Sind derartige Maßnahmen vorgesehen, steht den Arbeitnehmervertretern ein Beratungsrecht zu. Für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften dürfen weiterhin angewendet oder erlassen werden.

Ziel ist der Bestandschutz und Sicherung der Arbeitnehmerrechte

3.3.1. Die österreichische Rechtslage

Die Umsetzung der Richtlinie erfolgte in Österreich für den Großteil der betroffenen Arbeitnehmer durch die §§ 3–6, 16 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes-AVRAG und die Novellierung der §§ 31, 32 Arbeitsverfassungsgesetz. Diese Regelungen traten bereits mit 1.7.1993 in Kraft. Von besonderer Bedeutung ist dabei § 3 Abs. 1 AVRAG, wonach der Erwerber eines Betriebes alle Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten übernehmen muss und Kündigungen wegen des Betriebsübergangs nichtig sind.⁴ Im Falle eines Kollektivvertragswechsels sichert § 4 Abs. 2 AVRAG den Arbeitnehmern das bisherige kollektivvertragliche Entgelt auf einzelvertraglicher Ebene zu. Weiters sind noch begünstigte Kündigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer (rechtliche Behandlung als Arbeitgeberkündigung) vorgesehen, wenn sich durch den Kollektivvertragswechsel oder durch Betriebsvereinbarungen die Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtern.

*Kündigungen
wegen des
Betriebsübergangs
sind nichtig*

3.4. Insolvenzentgeltsicherungsrichtlinie

Der Rat hat die Richtlinie 80/987/EWG beschlossen, da er Bestimmungen für notwendig hielt, die die Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers schützen und insbesondere die Zahlung ihrer nicht erfüllten Ansprüche unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gemeinschaft gewährleisten. Die Mitgliedstaaten müssen daher die Ansprüche von Arbeitnehmern bei Insolvenz des Arbeitgebers für mindestens 3 Monate sichern.

*Mitgliedstaaten
müssen
Ansprüche von
AN für mind. 3
Monate sichern*

3.4.1. Die österreichische Rechtslage

Zur österreichischen Rechtslage darf auf die Bestimmungen des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) verwiesen werden.⁵ Da das IESG eine wesentlich weitreichendere Absicherung der Arbeitnehmer im Insolvenzfall vorsieht, waren

hier keine Anpassungen erforderlich.

3.5. Dienstzettelrichtlinie

*Arbeitnehmer
sollen über ihre
Rechte besser
informiert
werden*

Angesichts der Entwicklung neuer Arbeitsformen haben sich einige Mitgliedstaaten veranlasst gesehen, Maßnahmen vorzusehen, um die Arbeitsverhältnisse bestimmten Formerfordernissen zu unterziehen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten. Die einschlägigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten weichen in wesentlichen Punkten wie etwa der Pflicht zur schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrages oder Arbeitsverhältnisses erheblich voneinander ab. Die Unterschiede in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten können sich unmittelbar auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes auswirken.

3.5.1. Die österreichische Rechtslage

*Inhalte der
österr. RL-
Umsetzung*

Für den Großteil der österreichischen Arbeitsverhältnisse wurde diese Richtlinie durch § 2 AVRAG umgesetzt. Danach sind Name und Anschrift des Arbeitgebers, Name und Anschrift des Arbeitnehmers, Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses, Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte, allfällige Einstufung in ein generelles Schema, vorgesehene Verwendung, Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts, Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes, vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum

im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen, anzugeben.

3.6. Wöchnerinnenrichtlinie

Der Rat hat die Richtlinie 92/85/EWG erlassen, um Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen zu treffen. Dabei sind zahlreiche Arbeitnehmerschutzbestimmungen sowie ein Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Zeit des Beschäftigungsverbotens vorgesehen.

3.6.1. Die österreichische Rechtslage

Der von der Richtlinie betroffene Bereich ist in Österreich weitgehend durch das Mutterschutz- und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geregelt. Der arbeitsrechtlich bedeutendste Teil, nämlich der Kündigungsschutz während der Schwangerschaft, war bereits bisher in den §§ 10 ff Mutterschutzgesetz geregelt⁶ und war daher eine Novellierung nicht erforderlich.

3.7. Arbeitszeitrichtlinie

Ziel der Richtlinie 93/104/EG ist die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Die Richtlinie regelt die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, den Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie bestimmte Aspekte der Nacht- und Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus. Die Richtlinie gilt u. a. nicht für Beschäftigte im Verkehrsbereich.

3.7.1. Die österreichische Rechtslage

*Anpassungs-
bedarf bei
Krankenanstalten*

Die durch die Arbeitszeitrichtlinie geregelten Bereiche werden in Österreich grundsätzlich durch das Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz geregelt.⁷ Die Arbeitszeitrichtlinie spielt vor allem im Bereich des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes, welches auch von Gebietskörperschaften geführte Krankenhäuser erfasst; Vor dieser Richtlinie gab es im öffentlichen Bereich kaum Arbeitszeitregelungen. Auch wenn die Richtlinie die wöchentliche Maximalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum nur mit 48 Stunden beschränkt, so ist dies bei den o. a. Krankenanstalten schon ein bedeutender Fortschritt. In diesem Bereich besteht jedoch noch ein gewisser Anpassungsbedarf, um die EU-Konformität zu erreichen.

3.8. Jugendarbeitsschutzrichtlinie

Aufgrund bereits bestehender unverbindlicher Rechtsakte und der Entschließung des Europäischen Parlaments über die Kinderarbeit sah sich der Rat am 22.6.1994 zur Verabschiedung der Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz veranlasst. Da Kinder und Jugendliche als Gruppen mit besonderen Risiken betrachtet werden müssen, ergab sich auch aus Artikel 15 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12.6.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit eine Pflicht zur Setzung von Maßnahmen für ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz. Die Richtlinie wurde zum Schutz von Kindern und Jugendlichen geschaffen. Sie verbietet daher grundsätzlich (mit einigen Ausnahmen) eine Beschäftigung unter 15 Jahren. Die Mitgliedstaaten haben dafür Sorge zu tragen, dass junge Menschen vor wirtschaftlicher Ausbeutung sowie vor Arbeiten geschützt werden, die ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihrer physischen, psychischen, moralischen oder sozialen Entwicklung schaden oder ihre Gesamtbildung beeinträchtigen könnten.

3.8.1. Die österreichische Rechtslage

Der Bereich des Jugendarbeitsschutzes iSd Richtlinie ist in Österreich weitgehend im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG)⁸ und in der KJBG-VO⁹ geregelt. Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie wurden u. a. bestimmte Schutzfristen für die Ausübung gefährlicher Arbeiten eingeführt.

3.9. Eurobetriebsratsrichtlinie

Als Gründe für die Erlassung der Richtlinie 94/45/EG führt der Rat an, dass im Rahmen des Binnenmarktes ein Prozess der Unternehmenszusammenschlüsse, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen und Joint Ventures und damit einhergehend eine länderübergreifende Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen stattfindet. Weiters meint er, dass Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören müssen, wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten sich in harmonischer Weise entwickeln sollen. Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten werden häufig nicht als länderübergreifende Struktur der Unternehmen angepasst, welche die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen treffen. Dies kann zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen, die von Entscheidungen ein und desselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmensgruppe betroffen sind. Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedstaates getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind. Um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Arbeitsgruppen tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und

*Arbeitnehmer
(-interessen-
vertreter)
müssen
angemessen
informiert und
konsultiert
werden*

*Voraussetzungen
zur Installierung
eines Euro-
Betriebsrats*

angehört werden, wird ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder werden andere geeignete Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen. Als gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen gilt ein Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten.

3.9.1. Die österreichische Rechtslage

Die Eurobetriebsratsrichtlinie wurde in den §§ 171 ff ArbVG – wie unter 3.9. beschrieben – umgesetzt.¹⁰

3.10. Elternurlaubsrichtlinie

Die Richtlinie 96/34/EG sieht für beide Elternteile einen selbstständigen Karenzurlaub von mindestens 3 Monaten vor. Dieser Karenzurlaub kann bis zum achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Daneben sind noch Freistellungsansprüche aus familiären Gründen vorgesehen.

3.10.1. Die österreichische Rechtslage

Die Regelungen betreffend des eigenständigen Karenzurlaubes befinden sich in den § 4 EKUG, § 15b MSchG.¹¹ Regelungen betreffend Freistellung aus familiären Gründen finden sich in § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz und §§ 15 ff Urlaubsgesetz (Pflegeurlaub).¹²

3.11. Entsenderichtlinie

*Ziel ist die
Vermeidung von
Sozialdumping*

Um den Problemen des Sozialdumpings entgegenzuwirken, haben der Rat und das Europäische Parlament die Richtlinie 96/71/EG erlassen. Dabei müssen insbesondere für Arbeitnehmer im Baubereich die Lohn- und Urlaubsbestimmungen des Staates, in welchem die Arbeitnehmer beschäftigt werden, zur Anwendung gebracht werden. Die Anwendung des Arbeitsrechts des Beschäftigungsstaates für alle entsandten Arbeitnehmer ist zulässig.

3.11.1. Die österreichische Rechtslage

Der Bund hat durch die §§ 7a, b, c AVRAG die gegenständliche Materie grundsätzlich geregelt. Danach muss den nach Österreich entsandten Arbeitnehmern jenes Entgelt bezahlt werden, das vergleichbare Arbeitnehmer in Österreich z. B. aufgrund eines Kollektivvertrages verdienen würden.¹³ Sollten diese Arbeitnehmer in ihrem Herkunftsland einen geringeren Urlaubsanspruch haben, so muss ihnen für die Dauer der Entsendung auch ein aliquoter höherer Anspruch nach dem österreichischen Urlaubsgesetz gewährt werden.

österreichische Standards sind Mindestfordernis

3.12. Teilzeitrichtlinie

Die Richtlinie 97/81/EG fasst grundsätzlich die Judikatur des EuGH zusammen, wonach eine (unsachliche) Schlechterbehandlung von Teilzeitbeschäftigten verboten ist. Danach stehen Teilzeitbeschäftigten u. a. Ansprüche im aliquoten Ausmaß ihres Beschäftigungsausmaßes zu.

Verbot einer Schlechterbehandlung von Teilzeitbeschäftigten

3.12.1. Die österreichische Rechtslage

Derartige Diskriminierungsverbote sind im Gleichbehandlungsgesetz und in § 19d Arbeitszeitgesetz normiert. Es dürfen daher teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden.¹⁴ Eine Folge davon ist auch, dass bei der Bemessung der Sonderzahlungen regelmäßige Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen sind.

3.13. Richtlinie über befristete Arbeitsverträge

Nach der Elternurlaubsrichtlinie (96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996) und der Teilzeitrichtlinie (97/81/EG vom 15. Dezember 1997) ist die Richtlinie über befristete Arbeitsverträge nun die dritte Richtlinie, welche aufgrund einer Rahmenvereinbarung der Sozialpartner zustande gekommen ist. Die

RL ist Rahmenvereinbarung der Sozialpartner

Vermeidung der Diskriminierung der befristet Beschäftigten gegenüber den unbefristet Beschäftigten und die Beseitigung der missbräuchlichen Verwendung von Befristungen sind die Eckpfeiler dieser Rahmenvereinbarung bzw. Richtlinie.¹⁵

3.13.1. Die österreichische Rechtslage

Die Umsetzungsfrist endete am 10. Juli 2001, wobei bisher lediglich eine unzureichende Regierungsvorlage besteht.

4. Das Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH

*EuGH hat
Monopol zur
Auslegung von
Gemeinschafts-
recht*

Da auch die Gerichte und Verwaltungsbehörden der Mitgliedstaaten zur Anwendung des Gemeinschaftsrechts verpflichtet sind, könnte durch eine unterschiedliche Auslegung in den Mitgliedstaaten eine völlig verschiedene Rechtsanwendung entstehen. Um dies zu vermeiden und eine einheitliche Auslegung und Anwendung des Gemeinschaftsrechts zu gewährleisten, hat der EuGH in Form des Vorabentscheidungsverfahrens das Monopol zur Auslegung von Gemeinschaftsrecht.

Nach Art 234 EG entscheidet der EuGH über jede Frage betreffend:

- a) Die Auslegung des primären Gemeinschaftsrechts;
- b) Die Gültigkeit und die Auslegung des sekundären Gemeinschaftsrechts.
- c) Die Auslegung der Satzungen der vom Rat geschaffenen Organe, soweit dieselben dies vorsehen.

In Anbetracht der Tatsache, dass der Großteil der arbeitsrechtlichen Regelungen in Richtlinienform besteht und daher einer nationalen Umsetzung bedürfen, ist vom nationalen Gericht zur Auslegung der Richtlinienbestimmung(en) eine Anfrage an den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften zu richten.

4.1. Gegenstand und Einleitung

Der wichtigste Gegenstand des Vorabentscheidungsverfahrens ist die Auslegung des (primären und sekundären) Gemeinschaftsrechts. Fragen nach der Auslegung nationalen Rechts oder der Vereinbarkeit nationalen Rechts mit dem Gemeinschaftsrecht werden vom Gerichtshof im Vorabentscheidungsverfahren nicht beantwortet. Stellt ein nationales Gericht dennoch eine solche Frage, so führt der EuGH in seinem Urteil meistens aus, dass er nach ständiger Rechtsprechung nicht befugt ist, über die Vereinbarkeit einer innerstaatlichen Rechtsvorschrift mit dem Gemeinschaftsrecht zu entscheiden. Er kann aber aus der Fassung der Fragen des vorliegenden Gerichts unter Berücksichtigung des von diesem mitgeteilten Sachverhaltes das Herausschälen, was die Auslegung des Gemeinschaftsrechts betrifft, um diesem Gericht die Lösung der ihm vorliegenden Rechtsfrage zu ermöglichen.

Das Vorabentscheidungsverfahren wird in Österreich durch einen Beschluss des Gerichtes eingeleitet.

Vorlageberechtigt sind nur Gerichte, nicht jedoch Verwaltungsbehörden. Der Gerichtsbegriff ist gemeinschaftsrechtlich zu verstehen und stellt nicht auf die Bezeichnung, sondern die Funktion und Stellung einer Einrichtung im Rechtssystem der Mitgliedstaaten ab. Gerichte im Sinne des Gemeinschaftsrechts sind danach alle unabhängigen, d. h. nicht weisungsgebundenen Einrichtungen, die in einem rechtsstaatlich geordneten Verfahren Rechtsstreitigkeiten mit Rechtskraftwirkung zu entscheiden haben. Nach diesen Kriterien sind in Österreich nicht nur die ordentlichen und die Sondergerichte, sondern auch die Kollegialbehörden im Sinne des Art 20 Abs. 2 und Art 133 Z 4 B-VG und die unabhängigen Verwaltungssenate vorlageberechtigte „Gerichte“ iSv Art 234 Abs. 2 EG. Das Recht, Vorabentscheidungen einzuholen, steht daher auch dem Obersten Patent- und Markenrat zu.

Nach Art 234 Abs. 3 EG sind Gerichte, deren Entscheidungen selbst nicht mehr mit Rechtsmitteln des innerstaatlichen Rechts

angefochten werden können (= letztinstanzliche Gerichte), zur Vorlage verpflichtet.

4.2. Grundsätze des Verfahrens vor dem EuGH

*Vertretungs-
befugnis*

Hat das innerstaatliche Gericht beschlossen, ein Vorabentscheidungsverfahren einzuleiten, so übermittelt es den Beschluss und die Akten der Kanzlei des Gerichtshofes. Dort wird die Entscheidung in die anderen Amtssprachen der Gemeinschaft übersetzt und im Original und der jeweiligen Amtssprache allen Mitgliedstaaten, der Kommission, ggf. anderen beteiligten Organen und den Parteien des Ausgangsverfahrens zugestellt. Diese haben dann zwei Monate Zeit, sich schriftlich zu äußern. Grundsätzlich besteht Anwaltszwang. Wenn die nationale Verfahrensordnung dies zulässt, können unter bestimmten Umständen auch Personen, die nicht Anwälte sind, zur Vertretung zugelassen werden. In arbeitsrechtlichen Verfahren bedeutet dies, dass auch Funktionäre und Arbeitnehmer einer gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung iSv § 40 Abs. 1 Z 2 ASGG vor den Gerichten erster und zweiter Instanz vertretungsbefugt sind. Stellt also ein derartiges Gericht einen Antrag auf Vorabentscheidung, so liegt eine Vertretungsbefugnis dieses Personenkreises vor.

Die eingegangenen Stellungnahmen werden, sofern sie in anderen Sprachen abgefasst sind, in die Verfahrenssprache (die Sprache des vorlegenden Gerichts) und ins Französische (die Arbeitssprache des Gerichtshofes) übersetzt.

In der mündlichen Verhandlung können sich alle Beteiligten äußern. Außerdem können Richter und Generalanwalt Fragen an die Beteiligten richten. Der Generalanwalt verfasst nach der mündlichen Verhandlung in völliger Unabhängigkeit ein unverbindliches Rechtsgutachten, die so genannten Schlussanträge, und trägt deren Ergebnis in einem neuen mündlichen Termin vor. Nach den Schlussanträgen treten die Richter in die Beratung ein. Das Verfahren endet mit der Verkündung des Urteils in öffentlicher Sitzung, wobei der Tenor in der Verfahrenssprache verlesen wird. Das Urteil ist

ebenfalls in allen anderen Amtssprachen der Gemeinschaft erhältlich. Das Urteil wird dann dem vorlegenden Gericht und den in Art 20 der EuGH-Satzung genannten Stellen zugestellt. Außerdem wird es im Amtsblatt der EG und in der amtlichen „Sammlung der Rechtsprechung des EuGH“ veröffentlicht. Eine kurze Zusammenfassung erscheint in den so genannten „Tätigkeiten des Gerichtshofes“. Unter <http://www.curia.eu.int/> können die neuesten Urteile im Internet abgerufen werden.

4.3. Entscheidung des EuGH

Der EuGH entscheidet in Urteilsform. Das vorlegende Gericht und alle weiteren Gerichte die in demselben Rechtsstreit zu entscheiden haben, sind an die Rechtsansicht des EuGH im Vorabentscheidungserkenntnis gebunden. Erscheint dem vorlegenden Gericht oder einem über diesem stehenden Instanzgericht die gemeinschaftsrechtliche Frage noch nicht geklärt, so kann es (ergänzende) Fragen erneut vorlegen. Andere mitgliedstaatliche Gerichte sind an die Entscheidung nicht gebunden. Stellt sich dieselbe Rechtsfrage einem anderen, nicht vorlagepflichtigen Gericht wieder, so kann es von der Entscheidung des EuGH auch abgehen. Will dies aber ein vorlagepflichtiges Gericht, muss es neuerlich vorlegen. Das wird in der Regel nur sinnvoll sein, wenn es neue rechtliche Gesichtspunkte, die vom EuGH bisher nicht berücksichtigt worden sind, vorbringt oder inzwischen durch weitere Entscheidungen des EuGH Zweifel an seiner bisherigen Rechtsprechung aufgekommen sind.

Nach Eingang des Urteils beim österreichischen Vorlagegericht hat dieses grundsätzlich das bisherige Gerichtsverfahren fortzusetzen und auf dieser Basis sein nationales Urteil zu fällen.

*Gerichte sind an die Vorabentscheidungs-
erkenntnisse des
EuGH gebunden*

5. Abschließende Bemerkungen

Mit den Ausführungen in diesem Beitrag konnte hoffentlich allen Arbeitnehmervertretern die besondere Bedeutung der Europäischen Union im Bereich des Arbeitsrechts klar ge-

macht werden. Es gibt seit dem EU-Beitritt nicht mehr nur eine Ebene, nämlich die österreichische Sozialpartnerschaft und das Parlament, wo wir Arbeitnehmerinteressen zu vertreten haben, sondern zumindest eine zweite, nämlich die europäische Ebene. Das Lobbying in Brüssel ist deswegen so bedeutend, da aufgrund der engen wirtschaftlichen Verflechtungen der Mitgliedstaaten „Alleingänge“ im nationalen Arbeitsrecht zwar grundsätzlich möglich, aber nicht einfach sind. An dieser Stelle soll daher auch betont werden, wie wichtig daher die Stellung des ÖGB im EGB (ÖGB-Präsident Verzetnitsch ist auch Präsident des EGB!) und die Arbeit der KollegInnen im AK/ÖGB-Büro in Brüssel ist. Auf diese Weise konnten nämlich zwischen den europäischen Sozialpartnern bereits drei Rahmenvereinbarungen betreffend Elternurlaub, Teilzeit und befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Diese wurden dann als Richtlinien der Europäischen Union inhaltsgleich beschlossen. Nicht vergessen werden darf bei europarechtlichen Regelungen, dass im Streitfall nicht mehr die nationalen Höchstgerichte (Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, Oberster Gerichtshof), sondern der EuGH mit Sitz in Luxemburg das letzte Wort hat. Dies ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil diese Urteile Auswirkungen auf alle Mitgliedstaaten haben können.

Anmerkungen:

- 1 *Eichinger*, EU-Rechtsangleichung und österreichisches Frauenarbeitsrecht (1995); *Smutny/Mayr*, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz (2001).
- 2 *Potmesil*, Handbuch des österreichischen Arbeitsmarktrechtes (2000).
- 3 *Egger*, Das Arbeits- und Sozialrecht der EG und die österreichische Rechtsordnung (1998) 278 f.
- 4 *Egger*, Das Arbeits- und Sozialrecht der EG und die österreichische Rechtsordnung (1998) 262 ff; *Gahleitner/Leitsmüller*, Umstrukturierung und AVRAG (1996); *Holzer/Reissner*, AVRAG (1998); *Jabornegg/Resch*, Betriebsübergang (1999); *K. Mayr*, Einführung in das Recht der EG und Auswirkungen auf das österreichische Arbeitsrecht (1997) 77 ff; *Wagnest*, Die Haftung bei Übergang eines Unternehmens oder Betriebes (1997).
- 5 *Schwarz/Reissner/Holzer*, Die Rechte des Arbeitnehmers bei Insolvenz⁴ (1999).
- 6 *Knöfler*, Mutterschutzgesetz, Elternkarenzurlaubsgesetz (1999).
- 7 *Cerny/Klein*, Arbeitszeitrecht (2001); *K. Mayr*, Einführung in das Recht der EG und Auswirkungen auf das österreichische Arbeitsrecht (1997) 150 ff.
- 8 *Dirschmied*, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz³ (1998).
- 9 *Nöstlinger*, Arbeitnehmerschutz für Jugendliche (2001).
- 10 *Greif/Eichbauer*, Der Europäische Betriebsrat (1999).
- 11 *Knöfler*, Mutterschutzgesetz, Elternkarenzurlaubsgesetz (1999).
- 12 *Cerny*, Urlaubsrecht⁸ (2000).
- 13 *Resch*, Arbeitnehmerentsendung (1999).
- 14 *P. Smutny/K. Mayr*, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz (2001).
- 15 *K. Mayr*, Richtlinie über befristete Arbeitsverträge, European Law Reporter 1999.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at