

951 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXI. GP

Ausgedruckt am 25. 1. 2002

Regierungsvorlage

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 2/2001, wird geändert wie folgt:

1. Im § 2 Abs. 3 Z 2 wird die Wortfolge „österreichischen Schillingen“ durch den Ausdruck „Euro“ ersetzt.

2. Nach § 2a wird folgender § 2b eingefügt:

„§ 2b. (1) Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis dürfen gegenüber Arbeitnehmern mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(2) Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis über im Unternehmen oder Betrieb frei werdende Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für den Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.“

3. Nach § 3 wird folgender § 3a samt Überschrift eingefügt:

„Informationspflicht des Veräußerers

§ 3a. Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Arbeitnehmervertretung, so hat der Veräußerer die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer im Vorhinein über

1. den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
 2. den Grund des Übergangs,
 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer, sowie
 4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen
- zu informieren. Diese Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für den Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.“

4. § 6 Abs. 2 lautet:

„(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanswartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges Rückstellungen gemäß § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches für Abfertigungs- oder Pensionsanswartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 EStG oder § 11 BPG im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer nicht nach dem 1. oder 2.

2 951 der Beilagen

Satz. Der Veräußerer hat die betroffenen Arbeitnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Der Erwerber hat die vom Veräußerer übertragene Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel zumindest in dem in den beiden ersten Sätzen genannten Zeitraum in seinem Vermögen zu halten. Die Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel dürfen während dieses Zeitraums nur zur Befriedigung von Abfertigungs- oder Betriebspensionsansprüchen der Arbeitnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung des Erwerbers nach § 14 Abs. 5 oder 7 EStG nicht angerechnet werden.“

5. *Im § 15 Abs. 6 wird der Ausdruck „Abs. 1“ durch den Ausdruck „Abs. 3“ ersetzt.*

6. *Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 11 angefügt:*

„11. § 3a und § 6 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2002 treten mit 1. Juli 2002 in Kraft, und gelten für Betriebsübergänge, die sich nach dem 30. Juni 2002 ereignen. § 6 Abs. 2 erster und zweiter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2002 gilt auch für Betriebsübergänge vor dem 1. Juli 2002 mit der Maßgabe, dass die Fünfjahresfrist mit 1. Juli 2002 zu laufen beginnt.“

951 der Beilagen

3

Vorblatt**Probleme:**

- Die in der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 über befristete Arbeitsverhältnisse vorgegebenen allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverhältnisse sind durch die geltende Rechtslage nicht zur Gänze erfüllt.
- Die in Art. 6 der Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen enthaltenen Informationspflichten sind durch die derzeit geltende Rechtslage nicht zur Gänze festgelegt.
- Gegen die in § 6 Abs. 2 AVRAG geregelte Endloshaftung des Veräußerers/der Veräußerin für Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche wurden verfassungsrechtliche Bedenken erhoben.

Ziele:

- Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverhältnisse.
- Umsetzung der Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen.
- Herstellung eines verfassungskonformen Zustandes hinsichtlich der Haftungsregelung.

Inhalt:

- Schaffung eines Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
- Gesetzliche Verankerung der in Art. 6 der Richtlinie 98/50/EG enthaltenen Informationspflichten.
- Schaffung einer verfassungskonformen und praxisgerechten Haftungsregelung, die gleichwohl ausreichenden Schutz für Arbeitnehmerinteressen aber auch vor missbräuchlicher Inanspruchnahme des IAG-Fonds bietet.

Alternativen:

Keine. Die österreichische Rechtslage ist an die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben anzupassen.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

EU-Konformität:

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinien 1999/70/EG und 98/50/EG sieht der Entwurf ausschließlich Maßnahmen vor, zu denen der Bund auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist.

4 951 der Beilagen

Erläuterungen**Allgemeiner Teil****Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:**

- Auf der Grundlage des Art. 139 Abs. 2 des EGV (Art. 4 Abs. 2 des Abkommens über die Sozialpolitik) haben die europäischen Sozialpartner nach Aufforderung durch die Kommission am 18. März 1999 eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge geschlossen. Diese Rahmenvereinbarung legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverhältnisse fest. Durch die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung soll die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessert werden. Weiters soll ein Rahmen geschaffen werden, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse verhindert. Am 28. Juni 1999 wurde diese Rahmenvereinbarung im Rat als Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge [Celex-Nr. 399L0070] beschlossen. Gemäß Art. 2 dieser Richtlinie ist diese bis spätestens 10. Juli 2001 in innerstaatliches Recht umzusetzen.
- Am 29. Juni 1998 hat der Rat der Europäischen Union gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Art. 100, die Richtlinie 98/50/EG zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen erlassen. Während gemäß Art. 6 Abs. 5 der Richtlinie 77/187/EWG für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit bestand, eine Pflicht zur Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung über den bevorstehenden Übergang vorzusehen, verpflichtet nunmehr Art. 6 Abs. 6 der Richtlinie die Mitgliedstaaten, für den Fall, dass es unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem Unternehmen bzw. Betrieb keine Arbeitnehmervertretung gibt, die Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über den (geplanten) Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die hinsichtlich der den Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Aussicht genommenen Maßnahmen vorzusehen. Diese Bestimmung ist bis 17. Juli 2001 in innerstaatliches Recht umzusetzen.
- Die in § 6 Abs. 2 normierte Endloshaftung des Veräußerers/der Veräußerin für nach dem Betriebsübergang entstandene Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche ist verfassungsrechtlich bedenklich. Die Endloshaftung steht in einem Spannungsverhältnis einerseits zu Art. 5 Staatsgrundgesetz (StGG) als einer den Veräußerer/die Veräußerin in seinen/ihren unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten treffenden inadäquaten Eigentumsbeschränkung, andererseits auch zum Sachlichkeitsgebot des Art. 7 B-VG. In der Neuregelung soll die Haftung des Veräußerers/der Veräußerin auf ein sachlich vertretbares Ausmaß zurückgeführt werden bzw. dem Veräußerer/der Veräußerin überhaupt die Möglichkeit geboten werden, bei Betriebsübergang haftungsbefreiende Handlungen durch Übertragung von Sicherungsmitteln auf den Erwerber/die Erwerberin setzen zu können.

Die einzelnen vorgeschlagenen Regelungen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen haben keine finanziellen Auswirkungen auf das Budget.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung dieser Normen gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich das im Entwurf vorliegende Bundesgesetz auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht, soweit es nicht unter Art. 12 fällt“).

Besonderer Teil**Zu Z 2 (§ 2b AVRAG):**

Die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge gilt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis mit Ausnahme derer, die einem Unternehmen von einem Leiharbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, und erstreckt sich auf die

951 der Beilagen

5

Beschäftigungsbedingungen befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Sie überlässt es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, die Anwendungsmodalitäten der allgemeinen Grundsätze, Mindestvorschriften und Bestimmungen zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten und den Umständen bestimmter Branchen und Berufe einschließlich saisonaler Tätigkeiten Rechnung zu tragen.

§ 4 der Rahmenvereinbarung sieht vor, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (Grundsatz der Nichtdiskriminierung). Anders als für Teilzeitbeschäftigte (siehe § 19d Abs. 6 Arbeitszeitgesetz) kennt das österreichische Arbeitsrecht bisher kein solches Diskriminierungsverbot für befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Die Festsetzung des Diskriminierungsverbots befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfolgt in § 2b Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), das einen weiten Geltungsbereich hat und Sammelgesetz für die Umsetzung von EU-Arbeitsvertragsrecht ist. § 2b Abs. 1 schreibt entsprechend dem § 4 der Rahmenvereinbarung den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis fest. Diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen gegenüber Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Ob eine unterschiedliche Behandlung sachlich gerechtfertigt ist, hängt vom Einzelfall ab, insbesondere kommt es auf die Art und den Zweck der strittigen Leistung an. Die Sachlichkeit wird stets danach zu beurteilen sein, ob es der Zweck einer Regelung rechtfertigt, befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anders zu behandeln als vergleichbare Dauerbeschäftigte. So ist es z.B. sachlich gerechtfertigt, dass die Einbeziehung in eine Pensionskassenlösung von der Dauer der Beschäftigung abhängig gemacht wird; sehr kurz befristete Arbeitsverhältnisse können von der Einbeziehung ausgeschlossen werden. Sachlich gerechtfertigt ist es auch, dass keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels für jene Arbeitsverhältnisse besteht, deren Dauer höchstens einen Monat beträgt.

Nach § 2b Abs. 2 hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin entsprechend § 6 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über frei werdende Stellen, die mit unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachbesetzt werden sollen, zu informieren. Dies kann auch durch eine allgemeine Bekanntmachung mittels Aushang an einer geeigneten, für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb vorgenommen werden (vgl. auch §§ 17 MSchG, 25 AZG, 129 ASchG). Dadurch erübrigt sich die Verständigung jedes einzelnen Arbeitnehmers bzw. jeder einzelnen Arbeitnehmerin.

Um den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse zu vermeiden, sind eine oder mehrere Maßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 1 lit. a bis c der Rahmenvereinbarung zu setzen, sofern keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsvermeidung bestehen. § 879 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) stellt eine derartige gleichwertige gesetzliche Maßnahme dar. Eine mehrmalige Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse ist aber nach der ständigen Judikatur des OGH zu § 879 ABGB und der Lehre nichtig, wenn für diese mehrmalige Befristung keine sachliche Rechtfertigung gegeben werden kann. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesem Fall als auf unbestimmte Dauer abgeschlossen (siehe etwa OGH vom 10. 2. 1999, 9 ObA 330/98; OGH vom 6. 7. 1998, 8 ObA 15/98; OGH vom 25. 6. 1998, 8 ObA 58/98g; sowie allgemein dazu W. Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht, 8. Auflage, S 243 ff.; Martinek/Schwarz/Schwarz, Kommentar zum Angestelltengesetz, 7. Auflage, S 358 ff.). Die Bestimmung des § 879 ABGB und die darauf basierende ständige Rechtsprechung des OGH zum Verbot der sogenannten „Kettenarbeitsverhältnisse“ erscheint als eine im Sinne des § 5 der Rahmenvereinbarung gleichwertige gesetzliche Maßnahme, die einen umfassenden und ausreichenden Schutz vor Missbrauch bietet. Die Gründe für eine sachliche Rechtfertigung der Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse können nur sehr schwer generalisiert und typisiert werden; die Beurteilung hängt jeweils von den Umständen des Einzelfalles ab.

Zu Z 3 (§ 3a AVRAG):

Durch die Normierung des § 3a erster Satz wird die Bestimmung des Art. 6 Abs. 6 der Richtlinie 98/

50/EG zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen, wonach die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – sofern keine Arbeit-

6 951 der Beilagen

nemmervertretung besteht – über den (geplanten) Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs sowie über die in Aussicht genommenen Maßnahmen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu informieren sind, ins innerstaatliche Recht umgesetzt.

Die Informationspflicht des § 3a AVRAG geht über die in § 2 Abs. 6 AVRAG festgelegte Verpflichtung hinaus, wonach jede Änderung der Angaben, die gemäß Abs. 2 und 3 im Dienstzettel zu enthalten sind, dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen ist, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die verwiesen wurde. Zum Unterschied zur Verpflichtung des § 2 Abs. 6 AVRAG trifft hier die Informationspflicht den Veräußerer bzw. die Veräußerin, die vor dem Betriebsübergang wahrzunehmen ist, gegenüber den betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Der Informationspflicht kommt insbesondere im Hinblick auf das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gemäß § 3 Abs. 4 AVRAG wesentliche Bedeutung zu. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kommt seiner/ihrer Informationspflicht auch dann nach, wenn er/sie die Information an einer geeigneten, für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb aushängt (vgl. auch §§ 17 MSchG, 25 AZG, 129 ASchG). Dadurch erübrigt sich die Verständigung jedes einzelnen Arbeitnehmers bzw. jeder einzelnen Arbeitnehmerin.

Zu Z 4 (§ 6 Abs. 2 AVRAG):

Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Regelung des § 6 Abs. 2 AVRAG wurden insbesondere in der Literatur vorgetragen. Neben Mazal/Schrank, Zur Diskussion – Zeitliche unbegrenzte Haftung des Betriebsvorgängers für künftige Schulden: Ist § 6 Abs. 2 AVRAG verfassungswidrig? *ecolex* 1997, 587 ff, hat sich insbesondere Egermann, Endlohaftung des Betriebsveräußerers – Verfassungsrechtliche Aspekte, Verlag Österreich, 1999, ausführlich der Frage der Verfassungskonformität des § 6 Abs. 2 AVRAG gewidmet. Er kommt dabei zum Schluss, dass § 6 Abs. 2 AVRAG in zweifacher Hinsicht mit dem Verfassungsrecht in Konflikt steht. Die Haftung des § 6 Abs. 2 AVRAG ist zwar dem Grunde, nicht aber der Höhe nach verfassungskonform. Die Anordnung der Haftung des Veräußerers bzw. der Veräußerin für bloße Anwartschaften im zeitlich unbegrenzten Ausmaß ist wegen deren einseitiger und unverhältnismäßiger Belastung als inadäquate Eigentumsbeschränkung und damit als Verfassungswidrigkeit hinsichtlich Art. 5 StGG anzusehen (aaO., 191). Weiters entspricht die konkrete Ausgestaltung des § 6 Abs. 2 AVRAG nicht dem allgemeinen Sachlichkeitsgebot des Art. 7 B-VG. Weder kann der allgemeine Gläubigerschutz die Regelung eines unabänderlich bestehenden Haftungsfonds noch etwa die Gefahr von missbräuchlicher Inanspruchnahme des IAG-Fonds diese rechtfertigen (aaO., 229). Egermann empfiehlt dem Gesetzgeber bei grundsätzlicher Aufrechterhaltung der Haftungsregelung diese ua. auf einen Zeitraum einzuschränken, in dem noch ein unmittelbarer Zusammenhang zum Betriebsübergang selbst besteht, wobei ein fünfjähriger Zeitraum nicht überschritten werden sollte.

Vorgeschlagen wird daher eine Regelung, bei der dem Veräußerer bzw. der Veräußerin die Möglichkeit eröffnet wird, sich von der Haftung zur Gänze zu befreien, wenn er/sie die handelsrechtliche Rückstellung für die in § 6 Abs. 2 AVRAG genannten Arbeitnehmeransprüche samt der Wertpapierdeckung oder andere vergleichbare Sicherungsmittel (etwa Rückdeckungsversicherungen) auf den Erwerber bzw. die Erwerberin überträgt. Der Erwerber bzw. die Erwerberin hat die Möglichkeit, die Sicherungsmittel auch bei einem Dritten (Treuhand, Depotbank) zu verwahren. Erfolgt keine Übertragung, soll der Veräußerer bzw. die Veräußerin im Hinblick auf Arbeitnehmerinteressen, aber auch hinsichtlich der Abwehr missbräuchlicher Inanspruchnahmen des IAG-Fonds bis längstens fünf Jahre ab dem Betriebsübergang haften. Werden die Wertpapiere oder Sicherungsmittel entgegen der Bestimmung vom/von der ErwerberIn veräußert, lebt die Haftung des Veräußerers bzw. der Veräußerin entsprechend den beiden ersten Sätzen der Regelung wieder auf.

Zu Z 5 (§ 15 Abs. 6 AVRAG):

Redaktionelle Anpassung.

Zu Z 6 (§ 19 Abs. 1 Z 11 AVRAG):

Diese Bestimmung regelt das In-Kraft-Treten.