

WIENER LANDESREGIERUNG



Dienststelle MD-Büro des Magistratsdirektors

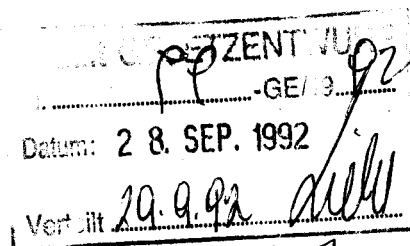
Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 40 00-82124

MD-2234-1 bis 3/92

Wien, 21. September 1992

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt werden (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG) und mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz und das Mutterschutzgesetz 1979 geändert wird;
Stellungnahme

*Dr. Hayek*

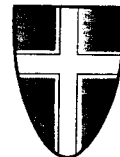
An das
Präsidium des Nationalrates

Das Amt der Wiener Landesregierung beehrt sich, in der Beilage 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zu übermitteln.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilagen

Dr. Reischl
Magistratsvizedirektor

**AMT DER
WIENER LANDESREGIERUNG**Dienststelle **MD-Büro des Magistratsdirektors**Adresse **1082 Wien, Rathaus**Telefonnummer **40 00-82124**

MD-2234-1 bis 3/92

Wien, 21. September 1992

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt werden (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG) und mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz und das Mutterschutzgesetz 1979 geändert wird;
Stellungnahme

zu Zl. 56.717/3-1/92

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Auf das Schreiben vom 4. August 1992 beehrt sich das Amt der Wiener Landesregierung, zu dem im Betreff genannten Gesetzesentwurf folgende Stellungnahme bekanntzugeben:

Im vorliegenden Entwurf fehlt die Promulgationsklausel. Außerdem wird im Artikel I (§ 5) und im Artikel II (§§ 92a und 105 Abs. 3 Z 1 lit. g) auf ein Arbeitsschutzgesetz verwiesen, das noch nicht dem Rechtsbestand angehört. Da der Text dieses Gesetzes nicht zur Verfügung steht, können diese Verweisungen nicht beurteilt werden.

Ferner fällt auf, daß der Geltungsbereich des Gesetzentwurfes offensichtlich im Hinblick auf die Anpassung an die EG-Richtlinien sehr weit gefaßt ist. Das Legalitätsprinzip gemäß Art. 18 B-VG würde eine hinreichendere Bestimmtheit erfordern.

- 2 -

Einzelne Bestimmungen des Entwurfes geben Anlaß zu folgenden Bemerkungen:

Zu Art. I:

Zu § 2 Abs. 1:

Nach § 2 Abs. 1 zweiter Satz sind schriftliche Aufzeichnungen über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit. Für den Fall, daß der Landesgesetzgeber gleichartige Verpflichtungen, betreffend schriftliche Aufzeichnungen in bezug auf Dienstverhältnisse zum Land oder zu einer Gemeinde, festlegt, steht ihm mangels Kompetenz keine Befreiung von Gebühren zu. Es wird daher angeregt, die gegenständliche Befreiungsbestimmung im Rahmen des Gebührengesetzes zu regeln.

Zu § 2 Abs. 2:

Nach Z 8 dieser Bestimmung soll der Dienstzettel auch den "wesentlichen Inhalt der Arbeitspflicht" enthalten. Damit geht der Gesetzentwurf über die Regelung des Art. 2 Abs. 2 lit. c der Richtlinie des Rates 91/533/EWG hinaus. Nach dieser Richtlinie hat der Dienstzettel entweder die dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zugewiesene Amtsbezeichnung, seinen Dienstgrad und Art oder Kategorie seiner Stelle oder eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit zu enthalten. Nach ha. Auffassung sollte einerseits auch hier die Alternativangabe möglich sein, andererseits dürfte aber in der Praxis eine kurze Charakterisierung der Arbeit leichter verwirklichtbar sein, als es die Angabe des wesentlichen Inhaltes der Arbeitspflicht ist.

Zu § 4 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2:

Nach diesen Regelungen dürfen Arbeitnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse selbst geeignete Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, weil sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgeltes, der Aufstiegsmöglich-

- 3 -

keiten und der Versetzung. Es sei in diesem Zusammenhang jedoch auf Art. 8 Abs. 5 letzter Satz der Richtlinie des Rates 89/391/EWG hingewiesen, der bezüglich der Nichtbenachteiligung in diesem Fall eine Einschränkung vorsieht. Nach der genannten Richtlinie dürfen einem Arbeitnehmer aus seinem Handeln nach dieser Norm keine Nachteile entstehen, es sei denn, er hat unüberlegt oder grob fahrlässig gehandelt.

Zu Art. III Z 1 (§ 6 Abs. 3 AngG):

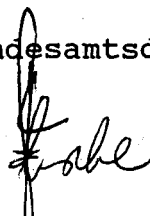
Nach dieser Bestimmung ist dem Angestellten nunmehr in jedem Fall (bisher: nur auf Verlangen) bei Abschluß des Dienstvertrages vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen, auf die die Vorschriften des § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes anzuwenden sind. Es erscheint nicht eindeutig, ob damit auch § 2 Abs. 4 leg.cit. erfaßt wird. In diesem Fall besteht nämlich keine Verpflichtung zur Aushändigung des sogenannten "Dienstzettels", wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen wurde und alle im § 2 Abs. 2 und 3 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes genannten Angaben enthält. Zur Klarstellung wird daher vorgeschlagen, eine Regelung dahingehend zu treffen, daß von der Aushändigung einer schriftlichen Aufzeichnung im Sinne des § 6 Abs. 3 des Angestelltengesetzes dann abgesehen werden kann, wenn der schriftlich abgeschlossene Dienstvertrag ohnehin die im § 2 Abs. 2 und Abs. 3 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes genannten Angaben unter Bedachtnahme auch auf § 2 Abs. 5 leg.cit. enthält.

Zu Art. IV Z 1 (§ 7 GutsangestelltenG):

Die Ausführungen zu Art. III Z 1 gelten hier sinngemäß.

Gleichzeitig werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Landesamtsdirektor:



Dr. Peischl
Magistratsvizedirektor

