



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESKANZLERAMT

15/SN - 908/415
A-1014 Wien, Ballhausplatz 2
Tel. (++43)-1-53115/0
DVR: 0000019

GZ 140.520/76-VII/1/99

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
Dr. Karl Renner-Ring 3
1017 WIEN

Sachbearbeiterin	Klappe/DW	Ihre GZ/vom
Frau RADOCZKY	2325	

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales über die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Hausgehilfen- und Hausangestellten 2000 und über die Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsrecht

Im Sinne der Entschließung des Nationalrates betreffend die Begutachtung der an die vorberatenden Körperschaften und Zentralstellen versendeten Gesetzesentwürfe wird die Stellungnahme zu dem vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Begutachtung versendeten Entwurf eines Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes in 25facher Ausfertigung übermittelt.

Beilage
25 Kopien

13. Dezember 1999
Die Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz:
PRAMMER

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:




REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESKANZLERAMT

A-1014 Wien, Ballhausplatz 2
Tel. (++43)-1-53115/0
DVR: 0000019

GZ 140.520/76-VII/1/99

Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales
(z.Hd. Mag. Binder)
Stubenring 1
1010 Wien

Sachbearbeiterin

Klappe/DW

Ihre GZ/vom

Frau RADOCZKY

2325

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales über die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Hausgehilfen- und Hausangestellten 2000 und über die Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsrecht (GZ 51.012/19-2/99)

Hinsichtlich des Entwurfes eines Bundesgesetzes über die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Hausgehilfen- und Hausangestellten 2000 und über die Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsrecht wurde seitens der ho. Fachabteilung am 29. November 1999 um Fristerstreckung zur Erstellung einer Stellungnahme gebeten. Dieser Fristerstreckung wurde Ihrerseits bis 13. Dezember 1999 zugestimmt.

Grundsätzlich ist der Entwurf sehr zu begrüßen, da er vorwiegend eine gesetzliche Verbesserung der in den betreffenden Hausberufen überproportional vertretenen Frauen darstellt. Aus frauenpolitischer Sicht geben die nachstehenden vorgeschlagenen Bestimmungen zu folgenden Bemerkungen und Anregungen Anlaß:

Gemäß § 1 Abs 3 des Entwurfes gelten die Bestimmungen des HGHAG nicht, wenn der/die ArbeitnehmerIn neben den betreffenden Arbeitsleistungen, wenn auch geringfügig, Arbeitsleistungen für den/die selben ArbeitgeberIn erbringt, auf die ein arbeitsrechtliches Sondergesetz gilt. Diese Regelung würde es jedoch auch möglich

- 2 -

machen, daß ArbeitnehmerInnen zwar überwiegend im Privathaushalt des/der ArbeitgeberIn beschäftigt sind, aber im Betrieb des/der ArbeitgeberIn angemeldet werden. Eine Schlechterstellung gegenüber dem HGHAG ist dadurch nicht ausgeschlossen. Es wird daher empfohlen, von der Geltung des HGHAG erst bei überwiegender Beschäftigung im jeweiligen Betrieb abzugehen.

Abgesehen davon wird aus frauenpolitischer Sicht angeregt, sämtliche personenbezogene Bezeichnungen durchgängig sowohl in der männlichen als auch in der weiblichen Form anzuführen oder durch neutrale Begriffe zu ersetzen. Die in § 4 des gegenständlichen Gesetzesentwurfes festgelegte Bestimmung, wonach bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form für beide Geschlechter gilt, vermag eine sprachliche Gleichbehandlung nicht zu ersetzen. Insbesondere in Berufsfeldern wie den betreffenden Hausberufen, in denen Frauen überproportional vertreten sind, ist eine geschlechtergerechte Sprache unerlässlich, um die Leistungen von Frauen sichtbar zu machen und anzuerkennen.

Zu den Bestimmungen in § 5 wird vorgeschlagen, daß der/die ArbeitgeberIn dem Arbeitsinspektorat verpflichtend eine Ausfertigung des Dienstzettels zu übermitteln hat. Dadurch könnte dem Arbeitsinspektorat - wie bei anderen Arbeitsverhältnissen auch - die Möglichkeit gegeben werden, amtswegig tätig zu werden. Auf Verlangen des Arbeitsinspektorates sollte der/die ArbeitgeberIn in der Folge auch verpflichtet werden können, Arbeitszeit- Urlaubs- und Entgeltsaufzeichnungen auszuhändigen. Bei Nichteinhaltung der Bestimmungen sollten - auch bei einmaliger Übertretung - Strafsanktionen erlassen werden können. Eine automatische Meldung der Sozialversicherungsträger bei Neuanmeldung würde die Kontrollmöglichkeit zusätzlich verbessern.

Hinsichtlich der Bestimmungen in § 12 Abs 2 und § 17 Abs 6 wird angeregt, die Möglichkeit einer rechtswirksamen Entlassung wie auch Einbußen beim außerdienstlichen Entgelt bei einer gerechtfertigten Dienstverhinderung aufzuheben.

- 3 -

Wie auch in den Erläuterungen zu § 20 des Entwurfes angeführt, sollen die Bestimmungen des § 5 AZG übernommen werden. Da die bisherige Regelung des HGHAG jedoch eine maximale Arbeitszeit von durchschnittlich 110 Stunden in 2 Wochen inklusive Bereitschaftszeiten vorgesehen hat, stellt eine Angleichung an das AZG in der vorgeschlagenen Form mit maximal 60 Stunden bei Anfallen von Bereitschaftszeiten eindeutig eine Verschlechterung dar. Auf der anderen Seite werden die im AZG festgelegten Begleitmaßnahmen wie die Einbeziehung des Arbeitsinspektorats bei der Ausweitung der Arbeitszeiten nicht übernommen. Dies bedeutet zusätzlich eine Schlechterstellung der Hausgehilfen- und Hausangestellten gegenüber sonstigen ArbeitnehmerInnen. Aus frauenpolitischer Sicht wird daher vorgeschlagen, die Bestimmungen des § 5 AZG zu übernehmen, aber lediglich mit einer Ausweitung auf maximal 55 Stunden pro Woche nach ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitsinspektorates.

Abgesehen davon sollte bei Nichteinigung über die Arbeitszeit die übliche als vereinbarte Arbeitszeit gelten. Eine ausdrückliche Bestimmung, daß jeder zweite Sonntag arbeitsfrei zu sein hat, wäre ebenfalls wünschenswert.

13. Dezember 1999
Die Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz:
PRAMMER

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:
