

VEREINIGUNG
ÖSTERREICHISCHER
INDUSTRIELLER



An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1017 W i e n

BUNDESGESETZENTWURF	
Zl. 4	GE/9/86
Datum:	20. MRZ. 1986
Verteilt:	20. MRZ. 1986 Wolf

A. Hajek

1986 03 17

Dr. Du/Sve/64

Betrifft: Entwurf eines Arbeitsplatz-
Sicherungsgesetzes (APSG)

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer
Stellungnahme zu obigen Gesetzentwurf.

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Dr. Stummvoll

Dr. Dungal

Beilagen



An das
Bundesministerium für
soziale Verwaltung

Stubenring 1
1010 W i e n

Zl. 31.261/50-V/2/86

1986 03 17

Dr. Du/Sve/63

Betrifft: Entwurf eines Arbeitsplatz-
Sicherungsgesetzes (APSG)

Wir gestatten uns, zu dem übermittelten Entwurf zunächst
grundsätzlich wie folgt Stellung zu nehmen:

Der Entwurf stellt den entschieden abzulehnenden Versuch
dar, die noch nicht erfolgte Kodifikation über das Recht der
Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch die Regelung einer
Spezialmaterie vorwegzunehmen und damit alle künftigen Ge-
spräche bzw. Verhandlungen über eine Gesamtreform mit weit-
reichenden Auswirkungen zu präjudizieren. Darüber hinaus
wird eine Entschließung des Nationalrates, die eine Be-
schränkung der die Arbeitgeber durch Schaffung des Typs des
Zeitsoldaten treffenden Belastungen zum Ziel hatte, zum
Anlaß genommen, um diesen in verschiedenen Bereichen neue
Belastungen aufzubürden. Daß dies allen Bemühungen um eine
Förderung der Jugendbeschäftigung extrem zuwiderläuft,
liegt auf der Hand.

Wir treten daher grundsätzlich dafür ein, zum gegenwärtigen Zeitpunkt lediglich die EntschlieÙung und aus ihrer Zwecksetzung ableitbare Änderungen des gegenwärtigen Rechts (etwa im Hinblick auf die Dienstzeitenanrechnung und die Fristenhemmungsregelungen) zu verwirklichen. Darüber hinaus erlauben wir uns aber auch, einige Forderungen für praxisgerechtere Regelungen im APSG zu unterbreiten.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes gestatten wir uns folgendes zu bemerken:

Zu § 4:

Die Ersetzung des Ruhens der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entrichtung jedweder aus dem Arbeitsverhältnis gebührenden Leistungen gemäß derzeitigem Recht durch das Ruhen der Entgeltzahlungspflicht wird von uns abgelehnt, da hierdurch der Anspruch auf bestimmte Sozialleistungen aufrecht bleiben könnte.

Zu § 5:

Wir sprechen uns nachdrücklich gegen die vorgesehene Angleichung an das System des Kündigungsschutzes des MSchG aus, die eine erhebliche Abschwächung der Mitteilungspflichten bewirken und sich äußerst nachteilig auf die Dispositionsmöglichkeiten der Arbeitgeber auswirken würde. Zudem ist die angestrebte Angleichung in keiner Weise sachlich gerechtfertigt, da es für eine Säumnis bei Mitteilung einer Schwangerschaft insbesondere auf Grund des Gemütszustandes der Betroffenen unter Umständen menschlich verständliche Gründe geben kann, die hinsichtlich der Mitteilung einer Einberufung nicht zutreffen. Bei der von uns geforderten Beibehaltung der Konstruktion des Kündigungsschutzes erüb-

rigt sich ein Kommentar zum Übergang auf eine unverzügliche Mitteilungspflicht.

Zu § 6:

Die für die Fristenhemmungsregeln des APStG maßgeblichen Gründe lassen sich für Zeitsoldaten mit langer Verpflichtungsdauer nicht bzw. nicht in vollem Umfang aufrechterhalten.

Dies gilt insbesondere für die Z. 1 des Abs. 1 infolge der erheblichen Beweisprobleme bei mehrjähriger Hemmung. Überdies müßte dem Zeitsoldaten die Geltendmachung während seiner Tätigkeit zumutbar sein. Eine Obergrenze für die Fristenhemmung, die 4 Jahre (wie beim Kündigungs- und Entlassungsschutz) keinesfalls überschreiten dürfte, erscheint daher unumgänglich.

Analoges gilt für die Z. 2 und 3 des Abs. 1, da ein besonderes Naheverhältnis zu der vor dem Präsenzdienst ausgeübten Tätigkeit nach mehreren Jahren wohl kaum erwartet werden kann. § 13 des derzeitigen APStG sollte schon aus Gründen der Klarstellung aufrechterhalten werden.

Zu § 7:

Der vorgesehene Wegfall der Annahme eines unbegründeten vorzeitigen Austritts bei nicht rechtzeitigem Wiederantritt der Arbeit, der die Rechtsposition des Arbeitgebers bedeutend verschlechtern würde, wird entschieden abgelehnt. Für diese Änderung gibt es keine sachliche Rechtfertigung, da die derzeitige Regelung keine sozialen Härten entstehen lassen kann. Für den Arbeitgeber würden hingegen wesentliche

Nachteile allein schon deshalb entstehen, weil er den Arbeitnehmer bis zur Zustimmung zur Entlassung jedenfalls im Arbeitsverhältnis belassen müßte. Zu kritisieren ist auch die Einführung von eher unbestimmten "nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden" Gründen der Arbeitsverhinderung in Abs. 2.

Zu § 9 Abs. 1:

Die vorgesehene Einschränkung der Urlaubsaliquotierung muß mit Nachdruck abgelehnt werden. Es geht nicht an, vom Bundesheer nicht eingeräumte Freistellungsansprüche auf die Arbeitgeber zu überwälzen. Zudem muß auch auf die in den letzten Jahren ständig gestiegenen gesetzlichen Ansprüche auf Erholungsurlaub hingewiesen werden.

Zu § 11:

Ähnlich wie bei den Fristenhemmungsregeln erscheint es uns auch beim Wohnungsanspruch erforderlich, diesen im Hinblick auf die Schaffung des Typs des Zeitsoldaten zeitlich zu begrenzen und keinesfalls mehr als 4 Jahre andauern zu lassen, um den die Wohnung bereitstellenden Arbeitgeber nicht unzumutbar zu belasten.

Zu § 12:

Aus den bereits zu § 5 dargestellten Gründen lehnen wir nachdrücklich die in Abs. 2 vorgenommene Analogie zum Mutterschutzrecht ab. Zu fordern wäre hingegen zumindest in schwerwiegenden Fällen die Einräumung der Möglichkeit einer nachträglichen Zustimmung zur Entlassung, wie sie auch bei Betriebsratsmitgliedern vorgesehen ist. Aufrechtzuerhalten wäre nicht zuletzt im Arbeitnehmerinteresse die Möglichkeit der schriftlichen Einverständniserklärung gem. § 7 Abs. 3 des derzeit geltenden APStG.

Das in Abs. 5 festgelegte Prinzip der Unverzüglichkeit ist zweifellos zu streng und wäre jedenfalls bezüglich auszusprechender Kündigungen zu eliminieren.

Zu § 13:

Da ein Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Dauer von 4 Jahren eine relativ großzügige und mit entsprechenden Belastungen für die Arbeitgeber verbundene Regelung darstellt, hielten wir es für mehr als gerechtfertigt, den Fristbeginn in Z. 2 auf den Antritt des Präsenzdienstes schlechthin zu verlegen.

Zu § 14:

Die Übertragung des für Betriebsratsmitglieder geltenden Grundsatzes der Bedachtnahme auf anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb/Unternehmen (Abs. 1 Z. 1) ist sachlich nicht gerechtfertigt, da das für Belegschaftsfunktionäre allenfalls geltende Motiv der möglichst weitgehenden Funktionsabsicherung bei Präsenz(Zivil)dienern nicht durchschlägt.

Wir sprechen uns ferner gegen eine Einreihung des Entlassungsgrundes der Unfähigkeit zur Arbeitsleistung in die Kündigungsgründe aus (Abs.1 Z. 2), zumal die Schaffung eines besonderen Entlassungsschutzes mangels spezifischer Schutzwürdigkeit gegenüber sonstigen Arbeitnehmern grundsätzlich in Frage zu stellen wäre. Zudem würde die derzeitige Fassung der Bestimmung wegen des Abstellens auf bestimmte Gründe für die Arbeitsunfähigkeit und des Fehlens der Absehbarkeit ihrer Wiederherstellung noch über den Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder hinausgehen.

Die in Abs. 2 vorgesehene Frist für die Wiedereintrittserklärung ist zweifellos zu lang. Eine Reduktion auf etwa eine Woche wäre zweifellos zumutbar. Ferner wäre klarzustellen, daß Entgeltansprüche jedenfalls erst ab dem tatsächlichen Dienstantritt zustehen.

Zu § 15:

Abgesehen davon, daß wir einer demonstrativen Aufzählung der Entlassungsgründe den Vorzug geben würden, erlauben wir uns zu den einzelnen Tatbeständen insbesondere folgendes zu bemerken:

In Z. 2 wäre auf die beharrliche oder gröbliche Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schlechthin abzustellen. In Z. 4 sind die gegenüber der derzeitigen Regelung vorgenommenen Abschwächungen, nämlich die Erfordernisse der Willenserklärung sowie der Abmahnung durch den Arbeitgeber und die Einschränkung auf wesentliche Interessenverletzungen nicht akzeptabel. Völlig unzumutbar ist die Einschränkung auf den Rahmen des Arbeitsverhältnisses in Z. 5, wodurch Tötlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen, gefährliche Drohungen usw. außerhalb des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zur Entlassung berechtigen würden.

Zu § 16:

Hier halten wir eine Regelung analog § 10 Abs. 6 MSchG für gerechtfertigt, welche das Erfordernis der Rechtsbelehrung auf Minderjährige beschränkt.

Zu § 18:

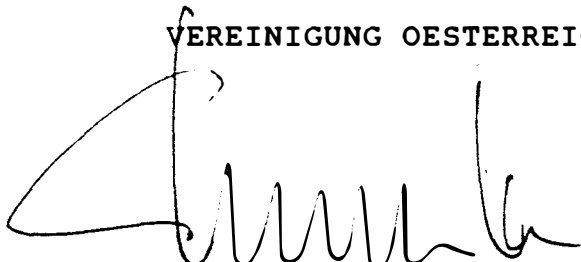
Wie bisher sollten von der Regelung nur regelmäßig beschäftigte Heimarbeiter erfaßt werden.

Zu § 25:

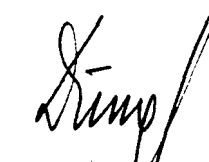
Zumindest für kollektivvertragliche Regelungen, die eine sozial unvertretbare Abdingung wohl kaum erwarten lassen, sollte die Ausnahme von der Unabdingbarkeitsregelung aufrecht bleiben.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

VEREINIGUNG OESTERREICHISCHER INDUSTRIELLER



Dr. Stummvoll



Dr. Dungal