

1117 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über die Regierungsvorlage (1077 der Beilagen): Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz — AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden

Durch die gegenständliche Regierungsvorlage soll das österreichische Arbeitsrecht an das Recht der Europäischen Gemeinschaften angepaßt werden, soweit dies in das EWR-Abkommen aufgenommen wurde. Die Regierungsvorlage enthält im Artikel I das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). Dieses Gesetz soll für alle Arbeitsverhältnisse gelten, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Ausgenommen sind jedoch die Arbeitsverhältnisse zu Ländern, Gemeindeverbänden, Gemeinden sowie die Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984. Weiters soll das AVRAG nicht gelten für Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die die dienstrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln. Auch auf Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, für die auf Grund des § 1 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1984 letzteres sinngemäß anzuwenden ist, sollen nicht in den Geltungsbereich des AVRAG fallen. Weiters wird ausdrücklich zum Ausdruck gebracht, daß auf Beschäftigungsverhältnisse nach dem Heimarbeitsgesetz das AVRAG nicht anzuwenden ist. Für Arbeitsverhältnisse auf Grund des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes sollen die Bestimmungen des AVRAG über die schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages nicht gelten. Für die Arbeitsverhältnisse in Haushalten von physischen Personen sollen überdies die auf Betriebe abgestellten Bestimmungen der §§ 3 bis 6 des AVRAG keine Anwendung finden.

Durch § 2 des AVRAG betreffend schriftliche Auszeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages wird die Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in das österreichische Arbeitsrecht umgesetzt. Dies bedeutet eine Verbesserung des österreichischen Arbeitsrechtes, da eine Pflicht des Arbeitgebers zur Überreichung eines Dienstzettels bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bisher nur im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz und im Journalistengesetz vorgesehen ist. Nach dem Angestellten-, Gutsangestellten- und Schauspielergesetz ist derzeit ein Dienstzettel nur auf Verlangen des Arbeitnehmers auszuhändigen. Es wurde jedoch die im Artikel 3 der erwähnten Richtlinie vorgesehene Möglichkeit, den Dienstzettel spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit auszuhändigen, nicht verwirklicht, da dies bei den vorhin erwähnten Arbeitsverhältnissen eine Verschlechterung der bestehenden Arbeitsrechtslage bewirken würde.

Die §§ 3 bis 6 des AVRAG enthalten eingehende Regelungen der Rechte und Pflichten beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber. Dabei wird im § 3 des AVRAG normiert, daß der neue Inhaber als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt. Im § 6 wird normiert, daß der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand für Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis haften.

§ 7 des AVRAG enthält Bestimmungen über Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich. Im § 8 wird normiert, daß die auf Grund des AVRAG zustehenden Rechte durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden dürfen. Ausdrücklich wird auch im

§ 9 festgehalten, daß die im Journalistengesetz und im Schauspielergesetz bestehenden günstigeren Regelungen unberührt bleiben.

In den Art. II, III und IV der gegenständlichen Regierungsvorlage sind Novellierungen des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes und des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes enthalten, wodurch die eben erwähnten Bestimmungen des AVRAG über die schriftliche Aufzeichnung des Inhaltes des Arbeitsvertrages in den genannten Gesetzen berücksichtigt werden.

Der Ausschuß für Arbeit und Soziales hat die gegenständliche Regierungsvorlage in seiner Sitzung am 8. Juni 1993 in Verhandlung genommen.

Berichterstatter im Ausschuß war die Abgeordnete Sophie Bauer. An der Debatte beteiligten sich die Abgeordneten Dr. Gottfried Feurstein, Heinz Gradwohl, Christine Heindl, Sigisbert Dolinschek, Klara Motter, Walter Riedl, Helmut Dietachmayr, Eleonore Hostasch, Dipl.-Kfm. Dr. Günter Stummvoll, Josef Meisinger und Alois Huber. Von den Abgeordneten Eleonore Hostasch und Dr. Gottfried Feurstein wurde ein Abänderungsantrag betreffend folgende Bestimmungen im Art. I eingebracht: § 3 Abs. 3 und § 11 Abs. 1. Weiters wurde in diesem Abänderungsantrag eine Änderung hinsichtlich Art. II Z 3, Art. III Z 2 sowie Art. IV Z 2 vorgeschlagen. Weiters wurde dem Ausschuß zur Kenntnis gebracht, daß in der Regierungsvorlage 1077 der Beilagen im ersten Satz der Erläuterungen zu § 3 Abs. 6 statt dem Text „... Individualklage des einzelnen Arbeitge-

bers...“ diese Worte richtig „... Individualklage des einzelnen Arbeitnehmers...“ lauten müssen.

Bei der Abstimmung wurde die Regierungsvorlage unter Berücksichtigung des oberwähnten Abänderungsantrages der Abgeordneten Eleonore Hostasch und Dr. Gottfried Feurstein einstimmig angenommen.

Zu den Abänderungen und Ergänzungen gegenüber der Regierungsvorlage wird folgendes bemerkt:

Da entgegen der Regierungsvorlage das Inkrafttreten des Dienstzettels erst mit Inkrafttreten des EWR-Abkommens vorzusehen ist, ist eine Ergänzung bei Betriebsübergang hinsichtlich der Informationspflicht des Erwerbers notwendig. Ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Dienstzettelbestimmung wird dieser Mitteilungspflicht durch die schriftliche Mitteilung der Änderungen gem. § 2 Abs. 6 AVRAG entsprochen. Die Verpflichtung zur Information durch den Erwerber ist deswegen erforderlich, weil die in den Abs. 4 und 5 festgelegten Rechte des Arbeitnehmers — einerseits Widerspruchsrecht, andererseits Kündigungsrecht — von der Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen abhängen.

Als Ergebnis seiner Beratung stellt der Ausschuß für Arbeit und Soziales somit den Antrag, der Nationalrat wolle dem angeschlossenen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen. %

Wien, 1993 06 08

Sophie Bauer

Berichterstatterin

Eleonore Hostasch

Obfrau

/

Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz — AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz —
AVRAG

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden;
2. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
3. zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln;
4. zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, gilt, findet § 2, für Hausgehilfen und Hausangestellte in Haushalten von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.

Schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages

§ 2. (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses

eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.

(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. 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.

(3) Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,

2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.

(7) Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstzettel gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.

Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

§ 3. (1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.

(2) Abs. 1 gilt nicht im Fall des Konkurses des Verauferers.

(3) Bei Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 4), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 31 und 32 des Arbeitsverfas-

setzungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Arbeitnehmer jede auf Grund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(4) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 4) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats ab Ablehnung der Übernahme oder bei Nichtauerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges innerhalb eines Monats nach Ablauf einer vom Arbeitnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung zu erfolgen. Widerspricht der Arbeitnehmer, so bleibt sein Arbeitsverhältnis zum Verauferer unverändert aufrecht.

(5) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Arbeitnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung zu.

(6) Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 5 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Arbeitsverhältnis nach Abs. 5 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 4. (1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Verauferer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Arbeitnehmers durch Einzelarbeitsvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Arbeitnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses werden Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

§ 5. (1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses im Falle des Abs. 1 Satz 2 nicht widersprochen, so endet mit dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges der Erwerb neuer Pensionsanwartschaften. Der Arbeitnehmer hat gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionengesetzes (BPG), Artikel I des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990. Bei beitragsorientierten Zusagen errechnet sich dieser Betrag nach dem BPG, bei direkten Leistungszusagen, leistungsorientierten Pensionskassenzusagen oder leistungsorientierten Versicherungsverträgen nach dem Teilwertverfahren und den bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätzen. Für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen. Der Rechnungszinssatz beträgt grundsätzlich 6,5%. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3% zu berechnen. Im Fall einer leistungsorientierten Pensionskassenzusage oder eines leistungsorientierten Versicherungsvertrages wird von dem so errechneten Betrag der sich nach den Rechnungsvorschriften der Pensionskasse oder der Versicherungsunternehmung ergebende Unverfallbarkeitsbetrag nach dem BPG abgezogen.

(3) Der Arbeitnehmer kann über den Betrag nach Abs. 2 im Sinne des BPG verfügen, wobei er die Auszahlung dieses Betrages unabhängig von dessen Höhe vom Veräußerer verlangen kann.

(4) Im übrigen gelten hinsichtlich der erworbenen Anwartschaften die Vorschriften des BPG mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Betriebsübergang tritt.

Haftung bei Betriebsübergang

§ 6. (1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Arbeitnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt insbesondere für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer 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 nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht.

(3) Bei Spaltungen im Sinne des Spaltungsgesetzes, Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBl. Nr. XXX/1993, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich

§ 7. (1) Beschäftigt ein Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Arbeitnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten, die insgesamt länger als einen Monat dauern, im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

(3) Abs. 2 gilt nicht für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei

1. Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder

2. für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können, beschäftigt wird, wenn diese Arbeiten insgesamt in Österreich nicht länger als drei Monate dauern.

Unabdingbarkeit

§ 8. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 7 zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Günstigere Regelungen

§ 9. Unberührt bleiben:

1. Das Journalistengesetz, StGBI. Nr. 88/1920, sofern es für die Redakteure (Schriftleiter) günstiger ist als dieses Bundesgesetz.
2. Das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, sofern es für Bühnenmitglieder günstiger ist als dieses Bundesgesetz.

Schlußbestimmungen

§ 10. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 11. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Ausnahme des § 2 mit 1. Juli 1993 in Kraft. § 2 tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 2 Abs. 1 letzter Satz der Bundesminister für Finanzen;
2. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen
 - a) für Dienstverhältnisse zum Bund der Bundeskanzler,
 - b) für die übrigen Arbeitsverhältnisse der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Artikel II

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 3 lautet:

„(3) Dem Angestellten ist 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 (AVRAG), BGBl. Nr. XXX/1993, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.“

2. § 40 lautet:

„§ 40. Die Rechte, die dem Angestellten auf Grund der Bestimmungen der §§ 6 Abs. 3, 8, 9, 10 letzter Absatz, 12, 14 Abs. 2, 15, 16, 17, 17a, 18, 19 Abs. 2, 20 Abs. 2 bis 5, 21 bis 24, 29, 30 Abs. 2 bis 4, 31 Abs. 1, 34, 35, 37 bis 39 zustehen, können durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.“

3. Dem Artikel X Abs. 2 wird folgende Z 3 angefügt:

„3. § 6 Abs. 3 und § 40 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 7 lautet:

„§ 7. Dem Dienstnehmer ist 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 (AVRAG), BGBl. Nr. XXX/1993, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.“

2. Dem § 42 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 7 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993 tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.“

Artikel IV

Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage zu § 2 Abs. 1 lautet:

„Anlage

Dienstschein

1. Name und Anschrift des Dienstgebers:
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers:
3. Geburtsdatum des Dienstnehmers:
4. Beginn, bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit auch Ende des Dienstverhältnisses:
5. Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist:
6. Welche Probezeit wurde vereinbart:
(höchstens 1 Woche)
7. Arbeitsort:
8. Verwendung im Haushalt:
Hausgehilf/e/in ohne (mit) Kochen
- Köchin/Koch
- Wirtschaftler/in, Haushälter/in
- Kinderbetreuungsperson
- Säuglingspfleger/in
- Krankenbetreuer/in
- Diplom-Säuglingspfleger/in
- Diplom-Krankenpfleger/in
- Kindergärtner/in mit Befähigungsnachweis
- Erzieher/in mit Befähigungsnachweis
- Hausprofessionisten
9. Art der Sonderleistungen: zum Beispiel Krankenbetreuung, Kinderbetreuung, Pflege eines
Fahrzeuges, Gartenarbeiten, Wartung von Haustieren usw.
10. Vereinbarter monatlicher (wöchentlicher) Geldbezug:
11. Vergütung für Sonderleistungen:
12. Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherung wird vom Arbeitgeber getragen: Ja — Nein ¹⁾
13. Vereinbarte Sachleistungen:
Frühstück, Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause, Nacht Mahl
14. Wenn Sachleistungen nicht gewährt werden, Höhe der Abgeltung: Frühstück,
Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause, Nacht Mahl
15. a) Wird ein Wohnraum zur Verfügung gestellt: ... Ja — Nein ¹⁾
b) Wird eine Schlafstelle zur Verfügung gestellt: ... Ja — Nein ¹⁾
16. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes:

8

1117 der Beilagen

17. Arbeitszeit: an Wochentagen von bis
an Sonntagen oder Feiertagen von bis

18. Möglichkeit zum Besuch des Gottesdienstes an Sonn- und kirchlichen Feiertagen
von bis

19. Ein freier Wochennachmittag ab 14 Uhr wird vereinbart für: Montag — Dienstag — Mittwoch —
Donnerstag — Freitag — Samstag

20. Abweichende Vereinbarung der Arbeitszeit, der Freizeit, der Ruhezeit und der Ruhepausen in den
Fällen des § 5 Abs. 7

21. Geltender Mindestlohntarif:

..... am

.....
(Unterschrift des Dienstgebers)

.....
(Unterschrift des Dienstnehmers)

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen“

2. Dem § 27 Abs. 4 wird folgender Abs. 5
angefügt:

„(5) Die Anlage zu § 2 Abs. 1, in der Fassung des
Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993, tritt gleich-
zeitig mit dem Abkommen über den Europäischen
Wirtschaftsraum in Kraft. Bei Dienstverhältnissen,

die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurden, ist
dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei
Monaten ein Dienstschein im Sinne dieses Gesetzes
auszustellen. Eine solche Verpflichtung des Arbeit-
gebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter
Dienstzettel alle nach diesem Bundesgesetz erfor-
derlichen Angaben enthält.“