

Arbeitsrecht 124/ME

**REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES**

1010 Wien, den 9. Jänner 1992
Stubenring 1
Telefon (0222) 711 00
Telex 111145 oder 111780
Telefax 7137995 oder 7139311
DVR: 0017001
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004
Auskunft

Zl. 52.210/1-2/92

An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Dr. Knöfler
Klappe 6322 Durchwahl

| | |
|--------------------------|-----------------|
| Gesetzesentwurf | |
| Mit GESETZENTWURF | |
| Zl. <i>10</i> | GE#19 <i>12</i> |
| Datum: 30. JAN. 1992 | |
| Datum: <i>31. Jänner</i> | |
| Verteilt: 31. Jan. 1992 | |

H. Mayer

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Arbeitsvertragsrechtsgesetz (AVRG) geschaffen und das Arbeiterabfertigungsgesetz, das Hausbesorgergesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz und das Angestelltengesetz geändert werden;
Aussendung zur Stellungnahme

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitervertragsrechtsgesetz (AVRG) geschaffen und das Arbeiterabfertigungsgesetz, das Hausbesorgergesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz und das Angestelltengesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 31. März 1992 festgesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

K l e i n

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Fischer

Anlage zu Zl. 52.210/1-2/92**E n t w u r f**

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitervertragsrechtsgesetz (AVRG) geschaffen und das Arbeiterfabrikationsgesetz, das Hausbesorgergesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz und das Angestelltengesetz geändert werden

70-A

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I**Arbeiter-Vertragsrechtsgesetz (AVRG)****Geltungsbereich**

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

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984 in der jeweils geltenden Fassung, anzuwenden ist;
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
3. zum Bund, für die auf Grund eines Gesetzes dienstrechtliche Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen.

(3) Ausgenommen sind ferner Arbeitsverhältnisse, auf die

1. das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921,
2. das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923,
3. das Journalistengesetz, StGBI. Nr. 88/1920,
4. das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962,
5. das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970,
6. das Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969,
7. das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922,

in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist sowie Beschäftigungsverhältnisse, für die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961 in der jeweils geltenden Fassung, gilt.

Arbeitsvertrag

§ 2 Auf Arbeitsverhältnisse im Sinne dieses Bundesgesetzes sind folgende Bestimmungen des Angestelltengesetzes, BGBl.

Nr. 292/1921 in der jeweils geltenden Fassung, anzuwenden:

1. Die §§ 6, 8 Abs. 3, 12, 14 bis 16, 18 bis 22, 24 bis 26, 28 bis 32, 34 und 36 bis 39 und 42;
2. § 27 gilt mit der Maßgabe, daß in Z 3 der letzte Halbsatz entfällt.
3. Die §§ 23 und 23a nach Maßgabe des § 3 dieses Bundesgesetzes.

Sonderbestimmungen für die Abfertigung

§ 3 (1) Auf Arbeitsverhältnisse, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972 in der jeweils geltenden Fassung, unterliegen, sind die §§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes nicht anzuwenden.

(2) Arbeitnehmern von Eisenbahnen im Sinne des § 1 I Z 1 und 2 des Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60 in der jeweils geltenden Fassung, die in der zusätzlichen Pensionsversicherung des Pensionsinstituts der österreichischen Privatbahnen versichert sind, werden zusätzliche Pensionsleistungen, die über die aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gebührenden Leistungen hinausgehen, in die Abfertigung eingerechnet.

(3) Arbeitnehmer in Personalbereitstellungsbetrieben (§ 2 Abs. 2 lit. a und c BUAG) oder in Mischbetrieben (§ 3 BUAG), die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu Beschäftigungen herangezogen werden, die abwechselnd dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes und dem des BUAG für den Sachbereich für die Abfertigungsregelung unterliegen, haben unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der Beschäftigungen nach ununterbrochener dreijähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses bei dessen Auflösung Anspruch auf Abfertigung nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes. Dem Arbeitnehmer gebührt von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der im Geltungsbereich des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979 oder dieses Bundesgesetzes zurückgelegten Beschäftigungszeiten zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses entspricht.

(4) Dienstzeiten, für die der Arbeitnehmer bereits eine Abfertigung erhalten hat, sind für die Abfertigung nicht mehr zu berücksichtigen.

Unabdingbarkeit

§ 4 Die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund des § 2 im Zusammenhang mit den §§ 8 Abs. 3, 12, 14 Abs. 2, 15, 16, 18, 19 Abs. 2, 20 Abs. 2 bis 5, 21 bis 24, 29, 30 Abs. 2 bis 4, 31 Abs. 1, 34, 37 bis 39 Angestelltengesetz zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

Weiterbestehen von Regelungen

§ 5 (1) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bestehende abweichende Regelungen über Zahlungstermine für das laufende Entgelt (15 § AngG), Kündigungsfristen und Kündigungstermine (20 § AngG) in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bleiben bis zum Ablauf eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes unberührt.

(2) Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung und Einzelvereinbarungen bleiben durch dieses Bundesgesetz unberührt.

Abweichende Regelungen

§ 6 Nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes können Zahlungs-
termine für das laufende Entgelt (§ 15 AngG) sowie Kündi-
gungsfristen und Kündigungstermine (§ 20 AngG) für die
diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitnehmer durch
Kollektivvertrag abweichend geregelt werden.

Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 7 Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten für Arbeit-
nehmer, die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes
fallen, die §§ 72, 73, 76 bis 78e, 82 bis 84, 86, 88 und 90
bis 92 der gemäß § 376 Z 47 der GewO 1973, BGBl.
Nr. 50/1974, weitergeltenden Bestimmungen der Gewerbeordnung
1859 außer Kraft.

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 8 (1) Dieses Bundesgesetz tritt am in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der
Bundesminister für Arbeit und Soziales betraut.

Artikel II

Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 618/1987, wird wie folgt geändert:

Artikel I, V und VII des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl.Nr. 107/1979 i.d.F. BGBl. Nr. 618/1987, treten mit Ablauf des außer Kraft.

Artikel III

Das Hausbesorgergesetz vom 11. Dezember 1969, BGBl. Nr. 16/1970 i.d.F. des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1985, wird wie folgt geändert:

1. § 9 samt Überschrift lautet:

"Abfertigung

§ 9 Dem Hausbesorger gebührt bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Auf diese sind die §§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden."

2. In § 31 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) § 9 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr..... tritt mit in Kraft."

Artikel IV

Das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 24. Juni 1974, BGBl. Nr. 399/1974, i.d.F. des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 300/1990 wird wie folgt geändert:

§ 2 Abs. 1 lautet:

"§ 2 (1) Ist ein Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat."

§ 2 Abs. 2a lautet:

"(2a) Der Anspruch gemäß Abs. 1 gebührt erstmals in jenem Arbeitsjahr, das nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beginnt."

Artikel V

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

§ 42 Abs. 2 entfällt.

§ 42 Abs. 1 erhält die Bezeichnung "§ 42".

V o r b l a t t

Problem und Ziel:

Fehlen eines eigenen Gesetzes über den Arbeitsvertrag der Arbeiter; schlechtere Rechtsstellung der Arbeiter gegenüber den Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an die Angestellten durch weitgehende Übernahme des Angestelltenrechts.

Alternativen:

Schaffung eines Arbeitervertragsrechts mit dem gleichen Inhalt wie das Angestelltenrecht. Nachteil: Jede Änderung in einem Rechtsbereich müßte im anderen Rechtsbereich gesondert nachvollzogen oder eine neuerliche Differenzierung in Kauf genommen werden.

Kosten:

Dem Bund werden durch dieses Gesetz voraussichtlich keine Kosten entstehen, da für gesetzlich nicht besonders geregelte Dienstverhältnisse zum Bund überlicherweise die Anwendung des Angestelltengesetzes vereinbart wird.

Vereinbarkeit mit dem EG-Recht:

Hinsichtlich der Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an die Angestellten gibt es keine rechtlich verbindlichen Normen im EG-Recht.

E r l ä u t e r u n g e n

Allgemeiner Teil

Während die Angestellten mit dem Angestelltengesetz schon 1921 eine Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes erhalten haben, fehlt für die Arbeiter bis heute eine vergleichbare Rechtsgrundlage. Darüber hinaus sind die für Arbeiter geltenden - vielfach noch im ABGB und in der Gewerbeordnung 1859 (!) enthaltenen - Regelungen zumeist ungünstiger als für die Angestellten.

Die sachliche Berechtigung einer Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten wird jedoch in der modernen Industriegesellschaft immer zweifelhafter. In weiten Bereichen ist weder mit der Qualifikation der Tätigkeit noch mit der Stellung im Produktionsprozeß eine Unterscheidung zu rechtfertigen.

Die Anpassung der Rechtsstellung der Arbeiter an jene der Angestellten wird daher schon seit langem vorgenommen. Sie erfolgte im Urlaubsrecht 1976 und im Abfertigungsrecht (mit Ablauf der letzten Etappe) am 1.1.1984.

Auch das Koalitionsübereinkommen vom Dezember 1990 enthält hiezu folgende Erklärung:

"Im Arbeitsrecht wird die Bundesregierung Initiativen ergreifen, um die Bemühungen um eine Vereinheitlichung und Modernisierung grundlegender arbeitsrechtlicher Normen voranzutreiben. In diesem Sinne sind vor allem bestehende, unsachliche Nachteile - etwa für Arbeiter - zu beseitigen und Anpassungen an die aktuelle Entwicklung in der Arbeitswelt vorzunehmen."

Im Kündigungsrecht, bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei der Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen ist die Rechtsstellung der Arbeiter noch immer schlechter als die der Angestellten. Der gegenständliche Entwurf will daher vor allem auf diesen Gebieten eine Angleichung herbeiführen.

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

Besonderer Teil

Zu Artikel I:

Zu § 1:

In den Geltungsbereich werden alle jene Arbeiter einbezogen, die kein Sonderarbeitsvertragsrecht wie etwa die Hausgehilfen oder die Hausbesorger haben. Der Geltungsbereich stellt nur auf das Bestehen eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages und nicht auf das Ausmaß der Beschäftigung ab, sodaß auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer erfaßt werden (Abs. 1).

Zu Abs. 2:

Vom Gesetzentwurf nicht erfaßt werden die land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, da deren Arbeitsvertragsrecht im Landarbeitsgesetz und in den Landarbeitsordnungen der Länder geregelt ist und dem Bund nur die Grundsatzkompetenz gem. Art. 12 B-VG zukommt. Weiters sind die Arbeitsverhältnisse zu den Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden ausgenommen, da das Arbeitsvertragsrecht dieser Bediensteten in die Zuständigkeit

der Länder fällt. Das Arbeitsvertragsrecht der überwiegenden Zahl der Arbeiter des Bundes ist im Vertragsbedienstetengesetz 1948 geregelt, sodaß im wesentlichen nur einige der in § 1 Abs. 3 VBG (insbes. lit c) aufgezählten Arbeitnehmerkategorien vom Entwurf erfaßt werden.

Zu Abs. 3:

Die Z 1 bis 3 und 7 betreffen Angestelltendienstverhältnisse. Im Hinblick auf das in vielen Punkten abweichende Arbeitsvertragsrecht des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes wäre eine Einbeziehung dieses Personenkreises in den Entwurf nur bei radikaler Angleichung des Hausgehilfengesetzes möglich.

Auch das Sonderrecht der Hausbesorger ist mit dem Inhalt des Entwurfes kaum vereinbar. Da das Arbeiter-Abfertigungsgesetz in den Entwurf integriert wird, muß für die gesetzliche Verankerung der Abfertigung der Hausbesorger vorgesorgt werden (vgl. Art. III).

Das Arbeitsvertragsrecht der Lehrlinge ist zum größten Teil im Berufsausbildungsgesetz geregelt und steht spezifisch mit dem Ausbildungsverhältnis im Zusammenhang. Daher werden auch Lehrverhältnisse aus dem Geltungsbereich ausgenommen, wobei etwa bei der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Unglücksfall die entsprechenden Anpassungen erforderlich sein werden.

Die vertragsrechtlichen Beziehungen der Heimarbeiter regelt das Heimarbeitsgesetz. Auch in diesem Gesetz wird hinsichtlich der 14-tägigen Wartefrist für die Entgeltfortzahlung eine Anpassung notwendig sein.

Zu § 2:

Der Entwurf trifft hinsichtlich der den Arbeitern zustehenden Rechte keine eigenständige Regelung, sondern verweist auf das Angestelltengesetz, wobei nur jene Bestimmungen nicht übernommen werden, die für Arbeiter bereits gesondert geregelt wurden (§ 8 AngG - Entgeltfortzahlungsgesetz) oder die für Arbeitsver-

hältnisse der Arbeiter keine Anwendung finden können, da es sich um typische Angestelltentätigkeiten handelt (§§ 10f für Provisionsvertreter).

Zu Z 1:

Ohne Abänderungen werden folgende Regelungen übernommen:

- § 6 Inhalt des Dienstvertrages
- § 8 Abs. 3 Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen
- § 12 Entschädigung für vom Arbeitgeber verhinderte Diäten
- § 14 Gewinnbeteiligung
- § 15 Zahlungsfrist für das Entgelt
- § 16 Remunerationen
- § 18 Fürsorgepflicht
- § 19 Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit oder auf Probe
- § 20 Kündigung
- § 21 Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Lebenszeit
- § 22 Freizeit zur Postensuche
- § 24 Tod des Angestellten
- § 25 vorzeitige Beendigung
- § 26 berechtigter vorzeitiger Austritt
- § 28 Schadenersatz bei Verschulden des Arbeitnehmers an der vorzeitigen Beendigung
- § 29 Kündigungsentschädigung
- §§ 30 - 32 Rücktritt vom Vertrag
- § 34 Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen
- §§ 36, 37 Konkurrenzklausele
- § 38 Konventionalstrafen
- § 39 Zeugnis
- § 42 subsidiäre Geltung des ABGB.

Zu Z 2:

§ 27 (Entlassung) soll zwar für Arbeiter ebenso wie für Angestellte gelten, infolge der Nichtübernahme des § 7 (Konkurrenzverbot) muß jedoch der letzte Satzteil der Z 3 entfallen.

Zu Z 3:

Die §§ 23 und 23a sind für Arbeiter bereits geltendes Recht. Da aber Teile des Arbeiterabfertigungsgesetzes aufgehoben werden, ist die neuerliche Anführung an dieser Stelle nach Maßgabe des § 3 erforderlich.

Zu § 3:

Abs. 1 entspricht dem geltenden Recht (§ 1 Abs. 3 Z 5 ArbAbfG).

Abs. 2 und 3 sind ebenfalls geltendes Recht (§ 2 Abs. 2 und 3 ArbAbfG).

Abs. 4 entspricht inhaltlich Art. VII Abs. 3 ArbAbfG unter Berücksichtigung der durch die Novellen zu § 23a AngG verallgemeinerten Probleme. Jedenfalls sind nach dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz erworbene Ansprüche für die Abfertigung zu berücksichtigen, soweit sie nicht bereits abgefertigt wurden.

Zu § 4:

§ 4 enthält eine dem § 40 AngG vergleichbare Regelung über die Unabdingbarkeit bestimmter Ansprüche. Eine bloße Verweisung auf § 40 erschien deshalb nicht zielführend, weil § 2 des Entwurfes nicht alle in § 40 AngG angeführten Regelungen übernimmt.

Zu § 5:Zu Abs. 1:

Bestehende ungünstigere Regelungen in Kollektivverträgen, die andere Regelungen als die Kündigungsfristen und -termine betreffen, sind mit Inkrafttreten dieses Entwurfes nicht mehr rechtswirksam. Mit der Regelung des Abs. 1 soll erreicht werden, daß die Kollektivvertragspartner jedenfalls bis zum Ablauf eines Jahres Kollektivvertragsverhandlungen über die Neufestlegung von Kündigungsfristen und -terminen durchführen.

Abs. 2 stellt klar, daß durch Inkrafttreten dieses Entwurfes für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen aufrecht bleiben.

Zu § 6:

Viele Arbeiterkollektivverträge gehen von einem Wochenlohn aus. Auch die Kündigungsfristen in den Arbeiterkollektivverträgen sind wesentlich kürzer als jene des Angestelltengesetzes, obwohl auch in diesem Bereich Angleichungstendenzen bestehen. So sollen etwa im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe die Kündigungsfristen für Arbeiter in Etappen an jene der Angestellten bis 1. Jänner 1995 angeglichen werden. Da es aber Branchen gibt, die weiterhin von einer wöchentlichen Lohnzahlung ausgehen bzw. bei denen so lange Kündigungsfristen mit bestimmten Kündigungsterminen untunlich sind, sieht der Entwurf die Möglichkeit abweichender Regelung durch Kollektivvertrag vor. Die alten Regelungen treten gem. § 5 Abs.1 jedenfalls nach Ablauf eines Jahres außer Kraft. Die Kollektivvertragspartner sollen dadurch veranlaßt werden, Regelungen über Zahlungstermine sowie Kündigungsfristen und -termine neu zu verhandeln.

Zu § 7:

Gemäß § 376 Z 47 der Gewerbeordnung 1973 blieben die §§ 72, 73, 76 bis 78e, 82 bis 84, 86, 88 und 90 bis 92 der bis 31.7.1974 geltenden Gewerbeordnung bis zur Neuregelung der in diesen Bestimmungen enthaltenen Materien weiter in Kraft.

Diese Regelungen betrafen:

Allgemeine Bestimmungen (§ 72)
Definition der Hilfsarbeiter (§ 73)
Pflichten der Hilfsarbeiter (§ 76)
Entlohnung, Kündigung (§ 77)
Lohnzahlungen (§§ 78, 78a und 78b)
Nichtigkeit von Verträgen (§ 78c)
Folgen der Nichtbarzahlung an den Hilfsarbeiter (§ 78d)
Nichtklagbarkeit der Forderungen für kreditierte Waren (§78e)
Auflösung des Dienstverhältnisses (§§ 82 - 84, 86)
Arbeiterverzeichnisse (§ 88)
Konventionalgeldstrafen (§ 90)
Stellvertreter der Gewerbeinhaber (§ 91)
Kaufmännisches Hilfspersonal (§ 92)

Da die übrigen Bestimmungen des VI. Hauptstückes der alten Gewerbeordnung mit Inkrafttreten der Gewerbeordnung 1973 nicht aufrecht erhalten wurden, weil sie entweder bereits vorher aufgehoben wurden oder gegenstandslos geworden waren, tritt durch das Außerkrafttreten der mit § 376 Z 47 GewO 1973 aufrecht erhaltenen Bestimmungen nunmehr das VI.Hauptstück zur Gänze außer Kraft.

Zu Art. II:

Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz enthält in Art. II eine Novelle zum AngG, in Art. III eine Novelle zum GAngG und in Art. IV eine Novelle zum VBG. Diese Artikel können daher nicht außer Kraft gesetzt werden. Artikel VI enthält Regelungen über die Aufbringung der Mittel und Deckung des Aufwandes des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds. Da ein gem. Art. V aus diesem Fonds gewährtes Darlehen noch nicht vollständig abgewickelt ist (bis Ende 1992), muß auch Art. VI aufrecht erhalten bleiben.

Zu Art. III:

Hausbesorger fallen unter das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, während sie von diesem Entwurf ausgenommen sind. Es muß daher für diese Arbeitnehmer bei Aufhebung des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes durch Verweisung auf das AngG der Abfertigungsanspruch gewahrt bleiben.

Zu Art. IV:

Arbeiter sind bei krankheitsbedingter Dienstverhinderungen gegenüber Angestellten insofern schlechter gestellt, als Entgeltfortzahlungsansprüche erst nach einer Wartezeit von 14 Tagen entstehen. Der Entwurf geht daher vom Erfordernis der 14-tägigen Wartezeit zur Erreichung des Entgeltfortzahlungsanspruches ab. Die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruches wird um jeweils zwei Wochen verlängert und damit an das Angestellten-gesetz angeglichen. Diese Novelle des EFZG bedingt weitere Novellierungen des § 14 Hausbesorgergesetz, des § 10 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, des § 17a Berufsausbildungsgesetzes, des § 21 Landarbeitsgesetz und des Heimarbeitsgesetzes.

Zu Art. V:

§ 42 Abs. 2 AngG hat einzelne Bestimmungen des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung 1859 i.d.F. der III. Teilnovelle zum ABGB aus dem Jahre 1916 für Angestellte, die der Gewerbeordnung unterliegen, für anwendbar erklärt. Mit § 7 des Arbeitsvertragsrechtsgesetzes werden diese Bestimmungen aufgehoben. Daher hat auch Abs. 2 zu entfallen.