



17/SN-120/ME

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Bundeswirtschaftskammer

Bundeswirtschaftskammer · A-1045 Wien · Postfach 107

An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament

1017 Wien

betrifft GESETZENTWURF	
Zi.	-GE/19
Datum: 24. MRZ. 1992	
Verteilt 25. März 1992	

Handwritten signature

Ihre Zahl/Nachricht vom

Unsere Zahl/Sachbearbeiter
Sp 689/92/Dr. DO/MS
Dr. Dollinger

Bitte Durchwahl beachten
Tel. 501 05/ 4284
Fax 502 06/ 240

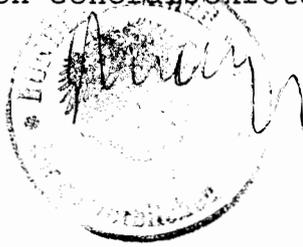
Datum 19.3.1992

Betreff
Entwurf eines Bundesgesetzes, das das zeitliche Mindestausmaß für die Anwendung arbeitsrechtlicher Gesetze aufhebt.

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, das das zeitliche Mindestausmaß für die Anwendung arbeitsrechtlicher Gesetze aufhebt, zur gefälligen Kenntnisnahme und Verwendung.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Für den Generalsekretär:



Beilagen

1100-01/89



BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Bundeswirtschaftskammer

Bundeswirtschaftskammer · A-1045 Wien · Postfach 107

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Ihre Zahl/Nachricht vom	Unsere Zahl/Sachbearbeiter	Bitte Durchwahl beachten	Datum
51. 015/5-1/91 16. 12. 1991	Sp 689/92/Dr. Do/MS Dr. Dollinger	Tel. 501 05/ 4284 Fax 502 06/ 240	19. 3. 1992

Betreff
Entwurf eines Bundesgesetzes, das das
zeitliche Mindestausmaß für die Anwendung
arbeitsrechtlicher Gesetze aufhebt

Auf Grund der Ergebnisse des kammerinternen Begutachtungsverfahrens lehnen wir die vorgeschlagene Novellierung des Angestelltengesetzes und verwandter Gesetze mit Nachdruck ab. Hinsichtlich der grundsätzlichen Erwägungen, die uns diese Haltung einnehmen lassen, verweisen wir auf unsere Ausführungen in der Stellungnahme zum Gleichbehandlungsgesetz. Die Erläuterungen zu diesem Gesetzesentwurf bestätigen selbst, daß die vorliegende Problematik nicht Gegenstand derzeit geltender verbindlicher EG-Normen ist, sodaß einmal mehr kein Grund für einen voraussehlenden Gehorsam besteht. Auch das Argument einer drohenden mittelbaren Diskriminierung vermag uns nicht zu überzeugen: zum einen schon deshalb nicht, weil der Gesetzgeber bei der Pensionsreform 1992 im Bereich der Hinterbliebenenversorgung geradezu den klassischen Fall einer mittelbaren Diskriminierung plant, zum anderen aber auch deswegen, weil es sehr wohl sachliche Gründe dafür gibt, eine geringfügige Beschäftigung vom Geltungsbereich des Angestelltengesetzes auszunehmen. Die Bindung des geringfügig Beschäftigten an das Unternehmen und an die anderen Mitarbeiter ist wesentlich geringer, er ist viel

weniger in das Betriebsgeschehen und die Unternehmenskultur integriert, die Betriebstreue steht nicht im Vordergrund der Beschäftigung. Der Gesetzgeber hat im übrigen bisher auch schlüssig zum Ausdruck gebracht, daß eine geringfügige Beschäftigung offenbar eine andere Betrachtungsweise rechtfertigt als eine echte Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung, in dem er Einkünfte aus dieser Beschäftigung für die vorzeitige Alterspension oder für das Arbeitslosengeld als unschädlich erachtet. Diese Regelungen müßten konsequenterweise zum Nachteil der Beschäftigten aufgehoben werden. Gerade auch die Zubilligung des Abfertigungsanspruches als Treueprämie ist beim Personenkreis der geringfügig Beschäftigten vom Ansatz her verfehlt. Auch mit der Altersvorsorge- oder Kündigungsschutzfunktion der Abfertigung kann in diesem Zusammenhang nicht argumentiert werden. Weiters ist darauf hinzuweisen, daß auch andere Bestimmungen des Angestelltengesetzes für den betroffenen Personenkreis ganz einfach nicht geschaffen sind, wie etwa § 8 Abs. 3, die Regelung über die Postensuchfreizeit oder die Kündigungsfristen. Schließlich ist eine erhebliche Rechtsunsicherheit bei der Beurteilung von immer wieder unterbrochenen kurzzeitigen Aushilfsverträgen hinsichtlich der Abfertigung zu befürchten. In einigen Wirtschaftsbereichen würde die Anwendung des Angestelltengesetzes auch die Anwendung des (ebenfalls für diesen Personenkreis nicht gedachten) Kollektivvertrages zur Folge haben.

Wir möchten auch darauf hinweisen, daß das Gutachten des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen über die finanzielle Sicherung im Alter Maßnahmen zur Hebung der inländischen Erwerbsquoten vorschlägt. Der vorliegende Entwurf geht genau in die entgegengesetzte Richtung, da er geeignet ist, die Teilzeitbeschäftigung zu erschweren und damit zu reduzieren.

Abschließend möchten wir für den Bereich des Angestelltengesetzes drei Gegenforderungen anmelden, die jedenfalls im Zuge von Gesprächen über diese Materie behandelt werden müßten. Es

handelt sich dabei um eine Klarstellung, daß Ansprüche nach § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz nicht mit Ansprüchen gemäß § 16 Urlaubsgesetz konkurrieren können, weiters, daß der Anspruch auf Postensuchfreizeit nur dann zusteht, wenn der Arbeitnehmer gekündigt wurde und schließlich, daß ein Schadenersatzanspruch für den ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt statuiert wird.

Wunschgemäß werden 25 Exemplare dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT
Der Präsident: Der Generalsekretär:

V. J. Pichler



[Handwritten signature]