



BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Bundeswirtschaftskammer

Bundeswirtschaftskammer · A-1045 Wien · Postfach 107

An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament

1017 Wien

Bekannt G E S E T Z E N T W U R F	
Zi.	70 - GE/19
Datum: 3 1. MRZ. 1992	
03. April 1992	
Verteilt	

Nerung Hajek

Ihre Zahl/Nachricht vom

Unsere Zahl/Sachbearbeiter
Sp 697/92/Dr. DO/MS
Dr. Dollinger

Bitte Durchwahl beachten
Tel. 501 05/ 4284
Fax 502 06/ 240
Datum 26.3.1992

Betreff
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Arbeitsvertragsrechtsgesetz (AVRG) geschaffen
und das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, das Haus-
besorgergesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz
und das Angestelltengesetz geändert werden.

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Ausfertigungen un-
serer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgege-
benen Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Arbeitsvertragsrechtsgesetz (AVRG) geschaffen und das Ar-
beiter-Abfertigungsgesetz, das Hausbesorgergesetz, das Entgelt-
fortzahlungsgesetz und das Angestelltengesetz geändert werden
zur gefälligen Kenntnisnahme und Verwendung.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT
Für den Generalsekretär:



Beilagen



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

52. 210/1-2/92
9. 1. 1992

Unsere Zahl/Sachbearbeiter

Sp 697/92/Dr. Do/MS
Dr. Dollinger

Bitte Durchwahl beachten

Tel. 501 06/ 4284
Fax 502 06/ 240

Datum

26. 3. 1992

Betreff
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Arbeitsvertragsrechtsgesetz (AVRG) geschaffen
und das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, das Haus-
besorgergesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz
und das Angestelltengesetz geändert werden.

Auf Grund der Ergebnisse des kammerinternen Begutachtungsverfahrens lehnen wir das vorgeschlagene Novellierungsvorhaben zur Gänze ab. Die grundsätzlichen Erwägungen, die uns diese Haltung einnehmen lassen, haben wir bereits in unserer Stellungnahme zum Gleichbehandlungsgesetz zum Ausdruck gebracht. Im gegenständlichen Fall ist besonders hervorzuheben, daß die Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an die der Angestellten in keinem nachvollziehbaren Zusammenhang mit der Pensionsreform steht. Dies gilt schon allein deswegen, weil der Anteil der weiblichen Arbeiter an den Arbeitern insgesamt wesentlich geringer ist als der der weiblichen Angestellten an den Angestellten insgesamt. Wengleich auch wir durchaus die Auffassung vertreten, daß bei den Arbeitern Entwicklungen eingetreten sind, die es nahelegen, ihre differenzierte arbeitsrechtliche Behandlung gegenüber Angestellten zu überdenken, so bedeutet dies keineswegs zwangsläufig, daß einseitig die Arbeiter generell an die Angestellten anzugleichen sind. Auch im Angestell-

tenbereich haben Veränderungen stattgefunden, die es durchaus nahelegen würden, auch dort von traditionellen Regelungen abzurücken. Die programmatische Zielsetzung des Arbeitsübereinkommens der Bundesregierung, wonach im Arbeitsrecht Bemühungen um eine Vereinheitlichung und Modernisierung grundlegender arbeitsrechtlicher Normen voranzutreiben sind, verstehen wir keineswegs so, daß das Angestelltenrecht mehr oder weniger undifferenziert auf die Arbeiter übertragen werden soll. Daß eine solche Vorgangsweise zum Teil zu grotesken Ergebnissen führen müßte, ergibt sich aus einer Zusammenschau des vorliegenden Novellierungsvorhabens mit der ebenfalls geplanten Aufhebung zeitlicher Mindestausmaße für die Anwendung arbeitsrechtlicher Gesetze. In diesem Fall wären dann bei einer Raumpflegerin, die zu einer 3-stündigen wöchentlichen Arbeitsleistung herangezogen wird, eine Kündigungsfrist von zumindest 6 Wochen zum Quartal einzuhalten.

Abgesehen von diesen grundsätzlichen Einwendungen ist nicht zu übersehen, daß der vorliegende Entwurf neuerdings eine zusätzliche Kostenbelastung für die Wirtschaft mit sich bringt. Dies betrifft namentlich die Ausdehnung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall um jeweils 2 Wochen für die Arbeiter bei gleichzeitigem Entfall der 14-tägigen Wartefrist. Beides ist aus der Sicht der Wirtschaft entschieden abzulehnen. Gerade die Probleme bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (offensichtliche Abhängigkeit des Krankenstandsverhaltens von der Betriebsgröße bei den Arbeitern, fast nicht administrierbare Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen bei den Angestellten) würden es nahelegen, auf diesem Gebiet eine Neu- bzw. Teilkodifikation des Arbeitsrechtes vorzunehmen. Bei einer derartigen Neuregelung sollte ein Selbstbehalt geschaffen werden, der eine Reduzierung der "Kleinkriminalität" in diesem Bereich mit sich bringt. Wir weisen darauf hin, daß im Begutachtungsverfahren vehement die Forderung vertreten wurde, daß in Zukunft für die ersten 3 Tage eines Krankenstandes kein Ent-

geltanspruch bestehen soll.

Daß der vorliegende Entwurf eher einen Anwendungsfall der Rosinentheorie als einen Versuch der Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes darstellt, geht beispielsweise auch aus dem Umstand hervor, daß § 7 über das Konkurrenzverbot und § 27 Z. 3 als Entlassungsgrund beim Zuwiderhandeln gegen ein solches für die Arbeiter nicht übernommen werden sollen. Es liegt dabei der Verdacht nahe, daß der gerade im Arbeiterbereich verbreitete und beliebte Pfusch, der sehr häufig zu Lasten des eigenen Arbeitgebers geht, toleriert werden soll. Eine derartige Vorgangsweise ist schärfstens abzulehnen.

Wir können auch keineswegs akzeptieren, daß bei einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung bzw. bei einem vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund in Hinkunft ein Anspruch auf aliquote Sonderzahlungen bestehen soll. Dem allgemeinen Gerechtigkeitsgefühl entsprechend sollte hier eher der umgekehrte Weg der Anpassung des Angestelltenrechtes an das der Arbeiter gegangen werden. Weiters wenden wir uns gegen die Übernahme des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz für sonstige Dienstverhinderungen in das Arbeitervertragsrecht. Ähnlich wie bei der derzeit gerichtsanhängigen Konkurrenz des Anspruches auf Pflegefreistellung mit Ansprüchen gemäß § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz wäre zu erwarten, daß die bestehenden Arbeiterkollektivverträge neben § 8 Abs. 3 weiterbestehen und es dadurch zu einer enormen Rechtsunsicherheit bei den Normadressaten kommt.

Was die Einführung der monatlichen Lohnauszahlung betrifft, so ist darauf hinzuweisen, daß die bisher oft bei Arbeitern übliche wöchentliche Auszahlung von diesen geradezu erwünscht ist und als Privileg zu bezeichnen ist. Der Entwurf scheint allerdings gegenteiliger Auffassung zu sein. Nach unseren Erfahrungen werden die wöchentlichen Zahlungstermine von unseren Mitgliedern eher als belastend empfunden. Die Umstel-

- 4 -

lung der Auszahlung auf eine monatliche Lohnzahlung mit einer gegebenenfalls vorzunehmenden Akontierung wird daher von den Arbeitgebern eher begrüßt werden als von den Arbeitnehmern.

Erhebliche rechtsstaatliche Bedenken bestehen gegen die Intention des Entwurfes, daß bestehende abweichende Regelungen über Zahlungstermine für das laufende Entgelt, über Kündigungsfristen und Kündigungstermine nur bis zum Ablauf eines Jahres nach Inkrafttreten des AVRG in Kraft bleiben sollen. Immerhin sind die geltenden Kollektivverträge auf Basis des § 2 ff Arbeitsverfassungsgesetz rechtens abgeschlossen worden, und beide Arbeitsvertragsparteien richten ihre Dispositionen nach diesen geltenden Kollektivverträgen ein. Daß dieser Bestand an funktionierenden kollektivvertraglichen Normen nur dann erhalten bleiben soll, wenn derartige Kollektivverträge nach Inkrafttreten des AVRG neuerlich abgeschlossen werden, legt den Schluß nahe, daß der Gesetzgeber ausdrücklich den Wunsch zum Ausdruck bringt, daß die Arbeitgeber von den Arbeitnehmern unter Druck gesetzt werden sollen. Es ist völlig undenkbar, daß jene Branchen, für die kurze Kündigungsfristen eine existentielle Frage sind, wie etwa für den gesamten Bereich der Saisonbetriebe, sich auf diese Weise den Gewerkschaften ausliefern. Es liegt die Vermutung nahe, daß praxisgerechte kollektivvertragliche Bestimmungen etwa über Kündigungsfristen dann nur um den Preis von enormen Zugeständnissen im Entgeltbereich zu erwirken sein würden. Allein die im Entwurf zutage tretende Grundeinstellung ist für uns deprimierend, wenn gleichzeitig immer wieder der Geist der Sozialpartnerschaft beschworen wird.

Abschließend wollen wir betonen, daß sich uns die Vermutung aufdrängt, daß einmal mehr Reformschritte nur dort gesetzt werden sollen, wo dies für die Arbeitnehmer Vorteile bzw. für die Arbeitgeber zusätzliche Belastungen mit sich bringt. Anders wäre es nicht zu erklären, daß jegliche Konsequenz der Gleichstellung der Arbeiter und Angestellten im Arbeitsrecht in ande-

ren gesellschaftlichen Bereichen fehlt. Dies betrifft etwa das vor kurzem verabschiedete Arbeiterkammergesetz, die gesamte Arbeitsverfassung, die Organisation der Sozialversicherung und letztlich auch die Gewerkschaftsorganisation selbst. Eine Gesprächsbereitschaft unsererseits zu diesem Gesetzesentwurf besteht daher nur, wenn auch diese notwendigen Konsequenzen in anderen Rechtsbereichen gezogen werden und wenn vor allem die Gelegenheit dazu benützt wird, das Angestelltenrecht auf überholte Vorschriften zu überprüfen.

Wunschgemäß übersenden wir 25 Exemplare dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:

Der Generalsekretär:

