



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte

Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. 10	-GE/19
Datum: 20 APR. 1992	
Verteilt 08. Mai 1992	

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

☎ (0222) 50165

Ihr Zeichen

-

Unser Zeichen

SP-ZB-2611

Durchwah. 2418



Datum

28.4.1992

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Arbeiter-Vertragsrechtsgesetz (AVRG)
geschaffen und das Arbeiter-Abfertigungs-
gesetz, das Hausbesorgergesetz, das Ent-
geltfortzahlungsgesetz und das Angestell-
tengesetz geändert werden
Stellungnahme

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer
Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Infor-
mation.

Der Präsident:

Der Direktor:

iV

Beilagen



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer

für Arbeiter und Angestellte

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

☎ (0222) 50165

Ihr Zeichen

Unser Zeichen

☎ Durchwahl

Datum

52.210/1-2

SP-WÖ-2611

FAX 2418DW

15.4.1992

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeiter-
Vertragsrechtsgesetz (AVRG) geschaffen und das
Arbeiter-Abfertigungsgesetz, das Hausbesorgergesetz,
das Entgeltfortzahlungsgesetz und das Angestellten-
gesetz geändert werden

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte nimmt zum oa genann-
ten Entwurf wie folgt Stellung:

Der vorgelegte Gesetzesentwurf entspricht der von der Bundesar-
beitskammer seit langer Zeit erhobenen Forderung nach weiterer
Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an jene der Angestell-
ten. Der hierzu gewählte Weg, der darin besteht, die gesetzlichen
Regelungen für Angestellte auch auf Arbeitsverhältnisse von
Arbeitern anzuwenden, wird von der gesetzlichen Interessenvertre-
tung der Arbeitnehmer als sinnvoll erachtet. Die Umsetzung des
Gesetzesvorhabens würde bedeuten, daß viele sachlich nicht mehr
begründbare Unterschiede zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen
beseitigt werden würden. Nach der Schaffung eines einheitlichen
Urlaubsrechts und der Übernahme der Abfertigungsregelungen für
Angestellte auf Arbeitsverhältnisse von Arbeitern würde das AVRG

- 2 -

einen weiteren beträchtlichen Fortschritt in Richtung Vereinheitlichung des Arbeitsrechts darstellen.

Die Bundesarbeitskammer tritt mit Nachdruck für eine rasche Verwirklichung des Gesetzesvorhabens ein.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes:

Zu § 1 Abs 1:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt, daß keine Einschränkungen des Geltungsbereiches in bezug auf das zeitliche Ausmaß eines Arbeitsverhältnisses vorgesehen sind. Gleichzeitig mit der Inkraftsetzung des neuen Gesetzes wird es allerdings - im Sinne der derzeit in Begutachtung befindlichen Novelle zum Angestelltengesetz (AngG), Entwurf vom 16.12.1991 - erforderlich sein, auch im Angestelltenrecht die Geltungsbereichsbestimmung entsprechend abzuändern.

Zu § 1 Abs 2 Z 3:

Die Anwendung des AVRG ist bei jenen Arbeitsverhältnissen zum Bund nicht erforderlich, bei denen "dienstrechtliche Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen". Die im Entwurf vorgesehene weitere Bestimmung, daß diese Festlegung "aufgrund eines Gesetzes" zu erfolgen hat, sollte nach Auffassung der Bundesarbeitskammer entfallen. Eine Beibehaltung der derzeitigen Textierung würde zu dem sicherlich nicht beabsichtigten Ergebnis führen, daß Arbeitsverhältnisse von Bundesbahnbediensteten, die bekanntlich nicht durch Gesetz, sondern durch dienstrechtliche Normen, die als Vertragsschablone zu werten sind, geregelt werden, vom Geltungsbereich des Gesetzes erfaßt wären.

Zu § 1 Abs 3:

Die Bundesarbeitskammer hält es grundsätzlich für sinnvoll, die im Entwurf zum AVRG vorgesehenen Regelungen fürs erste auf jene Arbeitsverhältnisse zu beziehen, für die keine sondergesetzlichen

Regelungen zum Tragen kommen. Eine andere Vorgehensweise würde eine rasche Gesetzwerdung sicherlich beträchtlich erschweren. Allerdings sind nach Auffassung der Bundesarbeitskammer möglichst bald gleichwertige Regelungen in jenen Sondergesetzen zu installieren, in denen solche Regelungen noch nicht enthalten sind.

So wären beispielsweise in das Berufsausbildungsgesetz (BAG) Bestimmungen in Analogie zu den in § 2 AVRГ aufgelisteten §§ 8 Abs 3, 15, 16, 29 und 34 AngG einzubauen, weiters wäre § 17 a BAG, wo die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt ist, im Sinne der Regelung in Art IV des vorliegenden Entwurfes anzupassen. Zumindest für Arbeitsverhältnisse, auf die das BAG Anwendung findet, wäre allerdings auch denkbar, die Ausnahmebestimmung im AVRГ zu streichen. Die Bestimmungen des neuen Gesetzes würden dann für Lehrlinge insoweit Anwendung finden, als das BAG nicht anderes bestimmt (vgl § 34 Abs 2 BAG). Auch bei dieser Variante müßte allerdings § 17 a BAG gesondert adaptiert werden.

Zu § 2:

Gegen die in § 2 des Entwurfes enthaltene Aufzählung der für Arbeiter anwendbaren Bestimmungen des AngG bestehen von Seiten der Bundesarbeitskammer keine Einwendungen. Für viele der betroffenen Arbeitnehmer würde sich durch die Anwendbarkeit dieser Normen, etwa durch die Regelung über "sonstige" Dienstverhinderungen (§ 8 Abs 3 AngG) und durch die Regelung über die Aliquotierung von Sonderzahlungen (§ 16 AngG), eine merkliche Besserstellung ergeben. Etliche sachlich nicht begründbare rechtliche Benachteiligungen von Arbeitern gegenüber Angestellten würden durch die Neuregelungen beseitigt werden.

Die Auflistung der anwendbaren Bestimmungen des AngG sollte allerdings um § 8 Abs 4 AngG erweitert werden. Dieser Regelung - die durch die für schwangere Frauen und Mütter ergangene Sondergesetzgebung weitgehend gegenstandslos geworden war - wird wieder vermehrte Bedeutung zukommen, wenn im AngG die Anbindung an eine

- 4 -

Mindestarbeitszeit entfällt. Fälle, in denen mangels Einbindung in die Krankenversicherung (wegen Nichtüberschreiten der Geringfügigkeitsgrenze) kein Wochengeld zusteht, werden dann generell einen Rückgriff auf § 8 Abs 4 AngG erlauben. Bisher gab es diese Möglichkeit nur, wenn gleichzeitig eine Beschäftigung im zeitlichen Mindestausmaß gemäß § 1 Abs 1 AngG vorlag, was selten der Fall war. Angesichts dieser Situation hält die Bundesarbeitskammer eine Anwendung von § 8 Abs 4 AngG auf Arbeitsverhältnisse, die dem AVRГ unterliegen, für erforderlich.

Zu überlegen wäre weiters, ob nicht auch eine - allenfalls adaptierte - Übernahme der §§ 10 und 11 AngG sinnvoll wäre. Immer häufiger werden nämlich auch im Rahmen von Arbeitsverhältnissen von Arbeitern Provisionsvereinbarungen getätigt (zB in jenen Fällen, in denen Arbeiter neben ihrer Hauptbeschäftigung auch hin und wieder in kleinem Rahmen Vermittlungstätigkeiten ausüben und hierfür Provisionen vereinbart werden).

Die Übernahme von § 27 AngG in das AVRГ bedeutet eine deckungsgleiche Übernahme der Entlassungsgründe des AngG auf Arbeitsverhältnisse von Arbeitern. Dies führt einerseits zum Abgehen von der taxativen Aufzählung der Entlassungsgründe in der Gewerbeordnung und andererseits zu einer gewissen Ausweitung des Tatbestands der Vertrauensunwürdigkeit. Angesichts der praktisch relativ geringen Relevanz dieser Änderungen und der generellen - von Seiten der Bundesarbeitskammer unterstützten - Zielsetzung einer weitgehenden Vereinheitlichung der gesetzlichen Regelungen für Arbeiter und Angestellte können diese Änderungen von der Bundesarbeitskammer mitgetragen werden. Es muß an dieser Stelle allerdings betont werden, daß es die Bundesarbeitskammer für dringend erforderlich hält, das Beendigungsrecht in einem weiteren Schritt, sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte, einer umfassenden Neuregelung zu unterziehen.

Als nicht unproblematisch könnte sich die Anwendbarkeit der Regelungen über Konkurrenzklauseln auf Arbeitsverhältnisse von Arbeitern erweisen. In der Praxis könnte das ausdrückliche Ansprechen dieser Regelungen im Gesetzestext zu einer vermehrten Festlegung derartiger Klauseln auch in Arbeitsverträgen von Arbeitern führen. Gleichzeitig ist aber evident, daß es sich um - wenngleich verbesserungsbedürftige - Schutznormen für Arbeitnehmer handelt, die das Wirksamwerden mancher für Arbeitnehmer besonders nachteiliger Vertragsklauseln eindämmen. Die Bundesarbeitskammer hält angesichts dieser Sachlage eine Einbeziehung dieser Schutznormen in den Katalog der übernommenen Regelungen grundsätzlich für sachgerecht, weist allerdings darauf hin, daß die in Frage stehenden Vorschriften sobald wie möglich generell verbessert werden sollten. So wäre unter anderem denkbar, das Wirksamwerden allfälliger Konkurrenzklauseln generell auf jene Arbeitnehmer einzuschränken, deren Entgelt bestimmte Grenzen - etwa die Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG - überschreitet.

Zu § 4:

Die Bundesarbeitskammer würde es an sich für sinnvoller erachten, die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die sich aus § 2 des Entwurfes ergibt, nur dort für abdingbar zu erklären, wo in einzelnen Bestimmungen die Abdingbarkeit ausdrücklich vorgesehen ist. So gesehen müßte die Bestimmung daher lauten: "Die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund von § 2 zustehen, können, soweit nicht in einzelnen Bestimmungen ausdrücklich anderes normiert ist, durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden." Es ist nicht einsehbar, warum zB das Recht auf Herausgabe eines Dienstzettels abdingbar sein soll. Eine diesbezügliche Änderung der vorgeschlagenen Textierung würde allerdings eine parallele Adaptierung der entsprechenden Bestimmung im AngG (§ 40) erforderlich machen.

Bezüglich (unabdingbarem) Anspruch auf Ausfolgung schriftlicher Aufzeichnungen über den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages

- 6 -

muß auch auf die EG-Richtlinie 91/533 verwiesen werden (Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen). Diese Richtlinie macht es zur Pflicht, "daß jeder Arbeitnehmer über ein Schriftstück mit Angaben über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses verfügt".

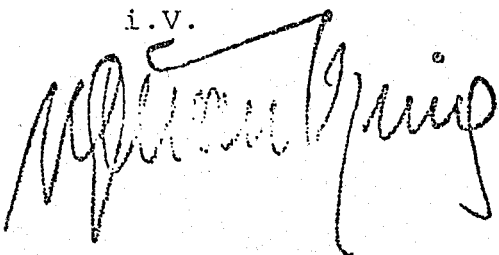
Zu §§ 5 und 6:

Die Bundesarbeitskammer hält die im Entwurf vorgesehene Regelung betreffend Kündigungsfristen und -termine und betreffend Zahlungs- termine für das laufende Entgelt von der Grundkonzeption her für sinnvoll, da eine deckungsgleiche Übernahme der Regelungen im Angestelltenrecht schwerlich realisierbar wäre. Allerdings wird vorgeschlagen, § 6 insofern abzuändern, als dort Grenzen für die Möglichkeit einer abweichenden Regelung mittels Kollektivvertrag verankert werden sollten. Sachlich nicht begründbare Regelungen, die etwa keinerlei Kündigungsfrist vorsehen, sollten in Hinkunft jedenfalls untersagt werden.

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte hofft, daß die genannten Änderungswünsche in der Endfassung des Gesetzestextes Berücksichtigung finden werden und daß es gelingen wird, das Gesetzesvorhaben möglichst rasch zu realisieren. Das AVRГ wird einen weiteren Meilenstein auf dem Weg zu einem Arbeitsrecht, das keine sachfremden Unterscheidungen zwischen Arbeitern und Angestellten aufweist, bilden.

Der Präsident:

i.V.



Der Direktor:

i.V.

