



BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

An das
Parlament
Präsidium des Nationalrates
Dr. Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

Gesetzesentwurf	
Zl.	112 - GE/1998
Datum	6. 11. 1998
Verteilt	9. 11. 1998

Wien, 3. Nov. 1998

GZ: 51.013/10-1/98

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Arbeitsverhältnissetz (AVHG) geschaffen wird und arbeitsrechtliche Gesetze geändert werden

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem ein Arbeitsverhältnissetz (AVHG) geschaffen wird, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Hausbesorgergesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Heimarbeitsgesetz und das Entgeltfortzahlungsgesetz geändert und die Gewerbeordnung 1859 und das Arbeiter-Abfertigungsgesetz aufgehoben werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der **18. Dezember 1998** festgesetzt.

Anlage

Exemplaranzahl: 25

Für die Bundesministerin:
Ritzberger-Moser

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Kantz

Entwurf

Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitsverhältnissetz (AVHG) geschaffen wird, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Hausbesorgergesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Heimarbeitsgesetz und das Entgeltfortzahlungsgesetz geändert, die Gewerbeordnung 1859 und das Arbeiter-Abfertigungsgesetz aufgehoben werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1**Arbeitsverhältnissetz (AVHG)****Abschnitt 1****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, anzuwenden ist;
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
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;
5. auf die das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, anzuwenden ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist;
6. auf die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, anzuwenden ist;
7. auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist;
8. auf die das Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, anzuwenden ist;

sowie Beschäftigungsverhältnisse, für die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, gilt.

§ 2. (1) Die in diesem Bundesgesetz enthaltenen Verweise auf andere Bundesgesetze gelten als Verweis auf die jeweils geltende Fassung, soweit in den einzelnen Verweisen nicht auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird.

(2) Bei den in diesem Bundesgesetz verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Abschnitt 2**Inhalt des Arbeitsverhältnissets****Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag**

§ 3. Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen nicht anderes vereinbart ist, werden Art und Umfang der Arbeitsleistungen sowie das dafür gebührende Entgelt (Bar- und Naturalentgelt) durch den für die betreffende Art des Unternehmens bestehenden Ortsgebrauch bestimmt. In Ermangelung eines solchen sind die den Umständen nach angemessenen Arbeiten und ein angemessenes Entgelt zu leisten.

Truckverbot - Barzahlungsgebot

§ 4. (1) Vereinbarungen, die anstelle von Barentgelt Sachleistungen vorsehen, sind rechtsunwirksam, wenn sie vom Arbeitgeber gegen die Interessen des Arbeitnehmers herbeigeführt wurden.

(2) Barentgelt ist zur Gänze auszuzahlen oder zu übermitteln. Werden in Anrechnung an das Barentgelt Werte oder Sachen in Zahlung gegeben, bleibt dennoch der Anspruch auf Barentgelt aufrecht.

Sonderzahlungen (Remunerationen)

§ 5. (1) Falls der Arbeitnehmer Anspruch auf eine periodische Sonderzahlung (Remuneration) oder auf eine andere besondere Entlohnung hat, gebührt sie ihm, wengleich das Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit des Anspruchs gelöst wird, in dem Betrag, der dem Verhältnis zwischen der Periode der Arbeitsleistung, für die die Entlohnung gewährt wird, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.

(2) Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit bei demselben Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Fürsorgepflicht

§ 6. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsstätten und Baustellen sowie der Arbeitsmittel herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Arbeitsleistung zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich sind. Der Arbeitgeber hat insbesondere dafür zu sorgen, daß die Arbeitsstätten und Baustellen den Arbeitnehmerschutzvorschriften entsprechen.

(2) Wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Wohnräume überlassen werden, dürfen zu diesem Zweck keine gesundheitsschädlichen Räumlichkeiten verwendet werden.

(3) Der Arbeitgeber hat alle im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gebotenen Maßnahmen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu treffen.

Abschnitt 3

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Anspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Arbeitsunfall

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

§ 7. (1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeiten 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. Beruht die Arbeitsverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Arbeitsverhinderung, höchstens jedoch um zwei Wochen, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit abermals eine Arbeitsverhinderung ein, so hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Abs. 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Abs. 1 gebührenden Entgeltes.

(3) Wird ein Arbeitnehmer, für den die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, gelten, durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er - abweichend von den Abs. 1 und 2 - seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(4) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die einem Arbeitnehmer, auf den Abs. 3 anzuwenden ist, wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 3 gleichzuhalten.

(5) Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen auf die Geldbezüge nicht angerechnet werden.

§ 8. (1) Das dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 7 nicht gemindert werden.

(2) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemißt sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(3) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt nach Abs. 2 anzusehen sind.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 9. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindefacharztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Arbeitsverhinderung

§ 10. (1) Wird der Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 7 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

(2) Die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Fortbezug des Entgeltes (§ 7) erlöschen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufs der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Arbeitsverhinderung entlassen wird.

Anspruch bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen Gründen

§ 11. (1) Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Arbeit verhindert wird.

(2) Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Arbeitnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muß sich jedoch anrechnen, was er infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(3) Im übrigen gelten die §§ 8 bis 10.

Abschnitt 4

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ende durch Zeitablauf

§ 12. (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde.

(2) Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

Kündigung

§ 13. (1) Ist das Arbeitsverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Arbeitsjahr auf

zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Arbeitsjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Arbeitsjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Arbeitsjahr auf fünf Monate.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die in Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, daß die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am letzten Tag eines Kalendermonats endet.

(4) Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.

(5) Ist das Arbeitsverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 14. Ein für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre vereinbartes Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden.

§ 15. (1) Während der Kündigungsfrist sind dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben, bei Kündigung durch den Arbeitnehmer mindestens vier Stunden.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Abfertigung

§ 16. (1) Hat das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Arbeitnehmer für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenem Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

(2) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, § 15 Abs. 1a Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

(3) Im Falle der Auflösung eines Unternehmens entfällt die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise dann, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Arbeitgebers derart verschlechtert hat, daß ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(4) Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

(5) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(6) Beträge, die der Arbeitnehmer auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

(7) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des in Abs. 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(8) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich des § 17, nicht, wenn der Arbeitnehmer kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

(9) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 8 EKUG, § 15c MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers zugrunde zu legen.

§ 17. (1) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
 - a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - c) wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. wegen Inanspruchnahme einer
 - a) Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung

durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet. Die Abfertigung gebührt in den Fällen der Z 1 lit. c auch dann, wenn das Dienstverhältnis mit einem im § 253c ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung nach Abs. 1 Z 1 lit. c entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension einen Abfertigungsanspruch im Höchstausmaß der auf Grund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Arbeitgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Arbeitsverhältnisses kein weiterer Abfertigungsanspruch. Sofern der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(3) Eine nach den Abs. 1 und 2 gebührende Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden. Die Zahlung beginnt mit dem auf das Ende des Arbeitsverhältnisses folgenden Monatsersten, bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Monatsersten, welcher der Herabsetzung der Arbeitszeit (Abs. 2 Satz 1) folgt. Eine Rate darf die Hälfte des der Bemessung der Abfertigung zugrunde liegenden Monatsentgeltes nicht unterschreiten.

(4) Arbeitnehmerinnen gebührt - sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 16 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften) oder

2. nach den Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15 Abs. 6 Z 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z 2 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften) innerhalb von acht Wochen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15 Abs. 1a MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

(5) Abs. 4 gilt auch für männliche Arbeitnehmer, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

(6) Eine Abfertigung nach Abs. 4 und 5 gebührt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 EKUG, § 15c MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß EKUG oder MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften auszugehen.

(7) Ein Abfertigungsanspruch gebührt nicht, wenn der männliche Arbeitnehmer seinen Austritt im Sinne des Abs. 5 erklärt, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(8) Im Sinne des § 16 zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung der Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche oder bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für Abfertigungsansprüche nach den Abs. 1, 4 und 5. Bei Anwendung des Abs. 3 ruhen jedoch solche Versorgungsleistungen nur für die Monate, für die die Abfertigung gebührt.

(9) Im übrigen gilt § 16 sinngemäß.

§ 18. (1) Die §§ 16 und 17 gelten auch für Arbeitnehmer, die dem Schauspielergesetz oder dem Hausbesorgergesetz unterliegen, nicht jedoch für jene Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen.

(2) Arbeitnehmern von Eisenbahnen im Sinne des § 1 I Z 1 und 2 des Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60, 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 Arbeitskräfteüberlassungsbetrieben (§ 2 Abs. 2 lit. h 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 dieses Bundesgesetzes zurückgelegten Beschäftigungszeiten zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses entspricht.

Tod des Arbeitnehmers

§ 19. (1) Stirbt ein Arbeitnehmer, dem vom Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsvertrages Wohnräume überlassen werden, so ist die Wohnung, wenn der Arbeitnehmer einen eigenen Haushalt führte, binnen eines Monats, sonst binnen 14 Tagen nach dessen Tod zu räumen.

(2) Sind die Angehörigen des verstorbenen Arbeitnehmers, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, durch die Räumung binnen der Frist des Abs. 1 der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt, so kann das Bezirksgericht, in dessen Sprengel die Wohnung liegt, eine Verlängerung der Räumungsfrist um höchstens zwei Monate bewilligen. Nur unter besonders berücksichtigungswerten Umständen darf eine weitere Verlängerung um höchstens einen Monat bewilligt werden.

(3) Der Arbeitgeber kann jedoch die sofortige Räumung eines Teiles der Wohnung verlangen, soweit dies zur Unterbringung des Nachfolgers und seiner Einrichtung erforderlich ist.

Vorzeitige Auflösung

§ 20. Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil gelöst werden, wenn infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes im Sinne des § 21 oder des § 22 dem anderen Vertragsteil die weitere Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Austrittsgründe

§ 21. Als ein wichtiger Grund, der den Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt, ist anzusehen:

1. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das gebührende Entgelt zum Fälligkeitstermin nicht leistet oder widerrechtlich verkürzt;
2. wenn der Arbeitgeber die ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit, der Sittlichkeit oder des eingebrachten Eigentums des Arbeitnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten schuldhaft verletzt;
3. wenn der Arbeitgeber sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitnehmer Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen, gefährliche Drohungen oder ein Verhalten zuschulden kommen läßt, das in gröblicher Weise der Sittlichkeit widerspricht, oder sich weigert, den Arbeitnehmer gegen ein solches Verhalten von anderen Arbeitnehmern zu schützen;
4. wenn der Arbeitgeber sonstige wesentliche Vertragspflichten schuldhaft verletzt;
5. wenn der Arbeitnehmer unfähig wird, die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen;
6. wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
7. wenn der Arbeitgeber sich einer gerichtlich strafbaren Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Arbeitnehmers unwürdig erscheinen läßt.

Entlassungsgründe

§ 22. Als ein wichtiger Grund, der den Arbeitgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist anzusehen:

1. wenn der Arbeitnehmer die Arbeitspflicht beharrlich gröblich verletzt, insbesondere wenn er ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;
2. wenn der Arbeitnehmer sich beharrlich weigert, die durch den Gegenstand der Arbeitsleistung gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen;
3. wenn der Arbeitnehmer ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät;
4. wenn der Arbeitnehmer gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers und trotz Abmahnung in dem vom Arbeitgeber ausgeübten Geschäftszweig auf eigene oder fremde Rechnung tätig ist und dem Arbeitgeber ein empfindlicher geschäftlicher Nachteil entsteht;
5. wenn der Arbeitnehmer sich im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsvertrag von Dritten ohne Wissen oder Willen des Arbeitgebers unberechtigte Vorteile zuwenden läßt;
6. wenn der Arbeitnehmer gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers und trotz Abmahnung eine Nebenbeschäftigung ausübt, welche wesentliche, sachlich gerechtfertigte betriebliche Interessen des Arbeitgebers verletzt;
7. wenn der Arbeitnehmer sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber oder anderen Arbeitnehmern Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen, gefährliche Drohungen oder ein Verhalten zuschulden kommen läßt, das in gröblicher Weise der Sittlichkeit widerspricht;
8. wenn der Arbeitnehmer sich einer gerichtlich strafbaren Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Arbeitgebers unwürdig erscheinen läßt;
9. wenn der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unfall, gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Schadenersatz

§ 23. (1) Wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem Arbeitgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgeltes nur insoweit zu, als sie nicht durch die

vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber ihren Wert ganz oder zum größten Teil eingebüßt haben.

§ 24. (1) Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der in Abs. 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern. Der Anspruch auf die dem Arbeitnehmer gebührende Abfertigung bleibt unberührt.

Richterliches Mäßigungsrecht

§ 25. Trifft beide Teile ein Verschulden an der vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

Frist zur Geltendmachung der Ansprüche

§ 26. (1) Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austritts oder vorzeitiger Entlassung im Sinne der §§ 23 und 24 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem der Austritt oder die Entlassung stattfand.

Konkurrenzklausele

§ 27. Eine Vereinbarung, durch die der Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklausele), ist nur dann wirksam, wenn

1. der Arbeitnehmer zur Zeit der Vereinbarung volljährig ist,
2. sich die Beschränkung auf die Tätigkeit in dem Geschäftszweig des Arbeitgebers bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt, und
3. die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Arbeitgeber an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers enthält.

§ 28. (1) Hat der Arbeitgeber durch schuldhaftes Verhalten dem Arbeitnehmer begründeten Anlaß zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben, so kann er die durch die Konkurrenzklausele begründeten Rechte gegen den Arbeitnehmer nicht geltend machen.

(2) Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis löst, es sei denn, daß der Arbeitnehmer durch schuldbares Verhalten hiezu begründeten Anlaß gegeben oder daß der Arbeitgeber bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erklärt hat, während der Dauer der Beschränkung dem Arbeitnehmer das ihm zuletzt zukommende Entgelt zu leisten.

(3) Hat der Arbeitnehmer für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklausele eine Konventionalstrafe versprochen, so kann der Arbeitgeber nur die verwirkte Konventionalstrafe verlangen. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

Konventionalstrafen

§ 29. Konventionalstrafen unterliegen dem richterlichen Mäßigungsrecht.

Zeugnis

§ 30. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Arbeitsleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Arbeitnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig.

(2) Verlangt der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen.

(3) Zeugnisse des Arbeitnehmers, die sich in der Verwahrung des Arbeitgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

Abschnitt 5
Schluß- und Übergangsbestimmungen
Unabdingbarkeit

§ 31. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund dieses Bundesgesetzes zustehen, können durch den Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes vorgesehen ist, weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Subsidiäre Geltung des ABGB

§ 32. Insoweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) über den Dienstvertrag (Arbeitsvertrag) auf die in diesem Bundesgesetz geregelten Arbeitsverhältnisse Anwendung.

Übergangsregelung

§ 33. Die §§ 7 bis 10 sind nicht auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die im Zusammenhang mit einer vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eingetretenen Arbeitsverhinderung stehen.

Weitergelten von Regelungen

§ 34. Bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in anderen Bundesgesetzen, sowie in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Inkrafttreten

§ 35. Dieses Bundesgesetz tritt am 1. XXX 1998 in Kraft.

Vollziehung

§ 36. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.

Artikel 2

Die Gewerbeordnung, BGBl. Nr. 194/1994 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 116/1998, wird wie folgt geändert:

Mit Inkrafttreten des Arbeitsverhältnissesgesetzes, Artikel 1 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998, wird § 376 Z 47 der Gewerbeordnung 1994 aufgehoben.

Artikel 3

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 502/1993, wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 1 und 2 samt Überschriften lauten:

„Geltungsbereich

§ 1. Dieses Bundesgesetz gilt für Dienstverhältnisse von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

§ 2. (1) Die sich nach diesem Bundesgesetz ergebende arbeitsvertragliche Stellung der Angestellten ist insbesondere maßgeblich für die Gruppenzugehörigkeit im Organisationsrecht nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, für den persönlichen Wirkungsbereich der Kollektivverträge sowie für die gesetzliche Sozialversicherung.

(2) Insoweit das Arbeitsverhältnissesgesetz (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998, auch für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Personen gilt, gilt ein Verweis auf das Angestelltengesetz in anderen Gesetzen auch als Verweis auf das AVHG.“

2. § 5 lautet:

„§ 5. Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, ferner auf Angestellte der Seeschifffahrt und der Eisenbahnen sowie auf Angestellte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, die dem Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, unterliegen.“

3. § 42 lautet:

„§ 42. (1) Insoweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Arbeitsverhältnissesgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998, und des Allgemeinen bürgerlichen

Gesetzbuches (ABGB) über den Dienstvertrag auf die in diesem Bundesgesetz geregelten Dienstverhältnisse Anwendung.

(2) Unberührt bleiben:

1. Die Bestimmungen des Journalistengesetzes vom 11. Februar 1920, StGBI. Nr. 88, sofern sie für die Redakteure (Schriftleiter) günstiger sind als die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.
2. Die Bestimmungen des Gehaltskassengesetzes 1959, BGBl. Nr. 254.

(3) Auf Dienstverhinderungen, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommen die §§ 8 und 9 Angestelltengesetz idF BGBl. Nr. 502/1993 zur Anwendung.“

4. Nach § 42 werden die §§ 43 und 44 samt Überschrift eingefügt:

„Inkrafttreten und Vollziehung

§ 43. (1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Juli 1921 in Wirksamkeit. Es findet auf die an diesem Tage bestehenden Dienstverhältnisse auch dann Anwendung, wenn die Kündigung nach Kundmachung des Gesetzes erfolgt ist.

(2)

1. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und Art. II dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 883/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.
2. § 16 und § 23a Abs. 1, 1a und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 335/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft.
3. § 6 Abs. 3 und § 40 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 459/1993 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.
4. § 22 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 502/1993, tritt mit 1. August 1993 in Kraft.
5. Die §§ 1, 2, 5 und 42 bis 44 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/1998, treten am 1. XXX 1998 in Kraft.

§ 44. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.“

5. § 8 Abs. 1 bis 3 und 6 bis 8 sowie die §§ 9, 16 bis 29 und 36 bis 39, 41, sowie die Artikel II, VII, X und XI des Angestelltengesetzes, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993, werden mit Inkrafttreten des AVHG aufgehoben, soweit in § 42 Abs. 3 des Angestelltengesetzes idF BGBl. I Nr. XXX/1998 nicht anderes bestimmt ist.

Artikel 4

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 502/1993, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Insoweit das Arbeitsverhältnissesgesetz (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998, auch für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Personen gilt, gilt ein Verweis auf das Gutsangestelltengesetz in anderen Gesetzen auch als Verweis auf das AVHG.“

2. § 41 lautet:

„§ 41. (1) Insoweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Arbeitsverhältnissesgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998, und des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) über den Dienstvertrag auf die in diesem Bundesgesetz geregelten Dienstverhältnisse Anwendung.

(2) Auf Dienstverhinderungen, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommen die §§ 8 und 9 Gutsangestelltengesetz idF BGBl. Nr. 502/1993 zur Anwendung.“

3. In § 42 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Die §§ 2 Abs. 3, 41 und 43 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/1998, treten mit 1. XXX 1998 in Kraft.“

4. § 43 lautet:

„§ 43. Mit der Vollziehung dieses Gesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.“

5. § 8 Abs. 1, 2 und 4 bis 6 sowie die §§ 11 Abs. 1 und 2, 13, 15 bis 18, 20 Abs. 2 bis 4, 22 und 22a, § 23 Abs. 1 und 2, §§ 24, 25, 26 Z 1 bis 3, 4 und 6, §§ 28, 29 Abs. 1 erster und dritter Satz und Abs. 2,

§§ 38, 39 und 40 Abs. 1 des Gutsangestelltengesetzes, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993, werden mit Inkrafttreten des AVHG aufgehoben, soweit in § 41 Abs. 2 des Gutsangestelltengesetzes idF BGBl. I Nr. XXX/1998 nicht anderes bestimmt ist.

Artikel 5

Das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992, wird geändert wie folgt:

1. § 14 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist der Hausbesorger durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das gesamte Entgelt (§§ 7, 12 und 13) bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.“

2. § 14a lautet:

„§ 14a. Die §§ 7 Abs. 3 zweiter Satz, 8, 9, 10, 31 und 34 des Arbeitsverhältnissesgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998 und die §§ 8 bis 19 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, sind anzuwenden.“

3. Dem § 30 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Auf Arbeitsverhinderungen gemäß § 14, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommt das Hausbesorgergesetz in der Fassung BGBl. Nr. 833/1992 sowie das Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung BGBl. I Nr. .../1998 zur Anwendung.“

4. Nach § 31 Abs 1a wird folgender Abs. 1b eingefügt:

„(1b) § 14 Abs. 1, § 14a und § 30 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 treten mit 1. XXX 1998 in Kraft.“

Artikel 6

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 502/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 10 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung gehindert, 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 Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.“

2. § 10 Abs. 6 lautet:

„(6) Der Dienstnehmer behält ferner für längstens eine Woche den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“

3. § 11a lautet:

„§ 11a. Die §§ 7 Abs. 3 zweiter Satz, 9, 31 und 34 des Arbeitsverhältnissesgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998 und die §§ 8 bis 19 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, sind anzuwenden.“

4. § 13 Abs. 2 lautet:

„(2) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es jederzeit durch Kündigung aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen; sie kann durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden und muß jedenfalls am 15. oder Letzten eines Monats enden.“

5. Dem § 25 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Auf Arbeitsverhinderungen gemäß § 10, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommt das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz in der Fassung BGBl. Nr. 502/1993 sowie das Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung BGBl. I Nr. .../1998 zur Anwendung.“

6. Dem § 27 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Die § 10 Abs. 1 und 6, § 11a, § 13 Abs. 2 und § 25 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 treten mit 1. XXX 1998 in Kraft.“

Artikel 7

Das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 836/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 25 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist ein Heimarbeiter durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen seinen Anspruch auf das Entgelt unter den Voraussetzungen und in dem Ausmaß, als eine solche Leistung für die Betriebsarbeiter des betreffenden Erzeugungszweigs durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehen ist.“

2. Der bisherige § 74 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“; ihm wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) § 25 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1997 tritt mit 1. XXX 1998 in Kraft und gilt für Heimarbeitsverhältnisse, die nach dem XXX 1998 (Tag vor dem Inkrafttreten) begründet werden, sowie für vorher begründete Heimarbeitsverhältnisse mit dem Arbeitsjahr, das nach dem XXX 1998 (Tag vor dem Inkrafttreten) beginnt.“

Artikel 8

Das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 112/1998, wird wie folgt geändert:

1. Im Artikel I entfallen die Abschnittsbezeichnungen „Abschnitt 1“ und „Abschnitt 2“.

2. Artikel I §§ 2 bis 7 samt Überschriften werden aufgehoben.

3. Im Artikel I § 8 Abs. 1 lit a wird der Ausdruck „Arbeitnehmer nach diesem Bundesgesetz, ausgenommen Personen hinsichtlich eines oder mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, gemäß Artikel I Abschnitt 1 § 2 Abs. 1, 2, 3a, 5 und 6“ durch den Ausdruck „diesem Bundesgesetz unterliegende Arbeitnehmer, ausgenommen Personen hinsichtlich eines oder mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, gemäß § 7 Abs. 1, 3 und 4 des Arbeitsverhältnissesgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998,“ ersetzt.

4. Artikel I § 8 Abs. 2 lautet:

„(2) Als Pauschalbetrag (Abs. 1 lit. b) sind 27,2 vH des nach § 8 AVHG fortgezahlten Entgelts zu leisten.“

5. Im Artikel I § 10 Abs. 1 wird der Ausdruck „§ 2“ durch den Ausdruck „§ 7 des AVHG“ ersetzt.

6. Nach § 19 wird § 19a samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsregelung

§ 19a. Auf Arbeitsverhinderungen, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommen die §§ 2 bis 7 des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. XXX/1998 zur Anwendung.“

7. Dem Artikel I § 20 werden folgende Abs. 4 und 5 angefügt:

„(4) Der Entfall der Abschnittsbezeichnungen sowie Artikel I §§ 8 Abs. 1 lit a und Abs. 2, 10 Abs. 1 und § 19a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/1998, treten mit 1. XXX 1998 in Kraft.

(5) Die §§ 2 bis 7 samt Überschriften treten mit Ablauf des 1998 außer Kraft.“

Artikel 9

Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 335/1993, wird mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes aufgehoben.

Vorblatt

Problem:

Unbefriedigende gesetzliche Regelungen des Arbeitsvertragsrechtes jener Arbeitnehmer, insbesondere der Arbeiter, für die nicht Angestelltenrecht oder sonstige berufsspezifische Regelungen gelten, sondern teilweise die §§ 72 ff GewO 1859, §§ 1151 ABGB und das EFZG.

Ziel:

- In Entsprechung der Aktion Fairness materielle Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an die der Angestellten, insbesondere im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, soweit die Gleichstellung sachlich gerechtfertigt ist, bei sonstiger Dienstverhinderung, und Angleichung der Kündigungsregelungen;
- in Entsprechung der Entschließung des Nationalrates vom 12.6.1997, Nr. 62 - NR/XX GP, zeitgemäße Neuregelung des Entlassungsrechtes der GewO 1859, in Entsprechung dazu auch des Austrittsrechtes der Arbeitnehmer;
- übersichtliche Darstellung des Arbeitsvertragsrechtes für alle Arbeitnehmer.

Lösung:

- Schaffung eines Arbeitsverhältnissesgesetzes (AVHG) mit einem grundsätzlich weiten Geltungsbereich für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen;
- Aufrechterhaltung berufsspezifischer Sonderregelungen;
- Modernisierung des Angestelltengesetzes, insbesondere im Geltungsbereich;
- gänzliche Aufhebung der veralteten Bestimmungen der GewO 1859; dabei handelt es sich insbesondere um folgende Bestimmungen:
 - der in § 73 Abs. 1 festgelegte Geltungsbereich, insbesondere Ausdruck „Hilfsarbeiter“;
 - die in § 76 festgelegte Verpflichtung zur „Treue, Folgsamkeit und Achtung“ gegenüber dem Gewerbeinhaber;
 - das in § 78 Abs. 1 enthaltene Gebot der Barauszahlung;
 - die in § 82 enthaltenen Entlassungstatbestände wie insbesondere Trunksucht, Verleitung der übrigen Hilfsarbeiter und Hausgenossen zum Ungehorsam sowie das Behaftetsein mit einer abschreckenden Krankheit.

Alternative:

Beibehaltung des unbefriedigenden Rechtszustandes.

Kosten:

Dem Bund werden durch dieses Gesetz voraussichtlich keine Kosten entstehen, da für gesetzlich nicht besonders geregelte Dienstverhältnisse zum Bund auch bisher üblicherweise 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.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Mit der „Aktion Fairness“ weisen die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer auf noch bestehende arbeits- und sozialrechtliche Unterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen hin. Gefordert wird die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten im allgemeinen und als erster Schritt gleiche Entgeltfortzahlung, gleiche Kündigungsfristen (gleiches Beendigungsrecht) und gleiche Regelungen bei Arbeitsverhinderungen im besonderen. Die Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten ist nach Ansicht der Initiatoren der Aktion Fairness eine Frage der sozialen Gerechtigkeit in Österreich.

Diese Forderungen können durch die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in den Jahren 1993 bis 1995 durchgeführte Studie „ArbeiterInnen und Angestellte“ (Forschungsbericht Nr. 56) begründet und unterstützt werden. Die Autoren weisen allerdings auf die unterschiedliche Betrachtungsweise zwischen Politik und Wissenschaft hin:

„Während in der politischen Diskussion die Perspektive überwiegt, von den im Angestelltengesetz definierten Tätigkeiten ausgehend auf eine (fehlende) sachliche Rechtfertigung unterschiedlicher Beschäftigungsbedingungen zu schließen, geht es in der wissenschaftlichen Betrachtung darum, eine Bestandsaufnahme und Interpretation der Unterschiede und Gemeinsamkeiten der aktuellen Situation der beiden Arbeitnehmergruppen zu leisten. Die Entstehung der Trennung in ArbeiterInnen und Angestellte, das Aufzeigen der Folgewirkungen und vor allem die Überprüfung klischeehafter Zuschreibungen von Tätigkeiten oder Vor- und Nachteilen in den Regelungen der Dienstverhältnisse stehen dabei im Mittelpunkt.“ (Seite 6)

In diesem Sinne ist die Studie primär als Befund und Bestandsaufnahme der soziologischen und rechtlichen Situation der Arbeiter und der Angestellten zu sehen, die eine Entscheidung für die im Entwurf gewählte Konzeption nahe legt und rechtfertigt.

Die unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Bedingungen für ArbeiterInnen und Angestellte sind historisch bedingt. Wie die Studie aufzeigt, waren die Grenzziehungen für die Einbeziehung in den Angestelltenstatus von Anfang an von politischen Entscheidungen geprägt. Gekennzeichnet ist die Grenzziehung einerseits durch die seit Gesetzwerdung des Angestelltengesetzes nicht unumstrittene Tätigkeitsbeschreibung in § 1, andererseits durch die Aufzählung der Unternehmen in § 2; während die nähere Determinierung der Tätigkeitsbeschreibungen, insbesondere der „höheren nicht kaufmännischen Tätigkeiten“ der Judikatur überlassen blieb, wurde die Aufzählung der Unternehmen wiederholt verändert bzw. erweitert (siehe auch Art. II des AngG); darüberhinaus wurde die Geltung des Angestelltengesetzes in den verschiedenen Ausgliederungsgesetzen ausdrücklich angeordnet, sodaß eine vollständige Auflistung der Unternehmen aus den mit „Anwendungsbereich“ überschriebenen Paragraphen des Angestelltengesetzes nicht mehr ablesbar ist.

Trotz der unscharfen Abgrenzungskriterien findet sich die auf das Angestelltenrecht verweisende Trennung von Arbeitern und Angestellten sowohl im Sozialversicherungsrecht als auch im Kollektiv- und Betriebsverfassungsrecht. An dem Befund von Mayer-Maly aus dem Jahr 1970, „daß die soziologischen Grundlagen der alten Unterscheidung noch immer wirksam sind“, hat sich hinsichtlich dieser Rechtsmaterien nichts geändert. Dennoch verlangte er schon damals die Prüfung, in welchem Ausmaß nivellierende Eingriffe des Gesetzgebers, insbesondere im Rahmen des Vertragsrechtes sinnvoll erscheinen (vgl. Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 1970, S. 59). Bereits in seinem Gutachten für die Kodifikationskommission aus dem Jahr 1969 kommt Mayer-Maly am Ende der rechtsvergleichenden Darstellung des ausländischen Rechts in der Frage der Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten zu dem Schluß, „daß es unerlässlich ist, die Bewertung der Differenzierungsformen und Differenzierungskriterien mit einer Prüfung und Bewertung der an die Unterscheidung zu knüpfenden Rechtsfolgen zu verbinden“ (vgl. Mayer-Maly, Arbeiter und Angestellte, Springer-Verlag 1969, S. 37).

Durch die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts im Jahr 1976 und durch das Arbeiter-Abfertigungsgesetz im Jahr 1979 hat der Gesetzgeber dem Anliegen der rechtlichen Gleichstellung zwischen Arbeitern und Angestellten ebenso Rechnung getragen, wie in späteren arbeitsvertragsrechtlichen Gesetzen, wie z.B. Betriebspensionengesetz, Eltern-Karenzurlaubsgesetz, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, die eine einheitliche Geltung für alle - der Regelungskompetenz des Bundes unterliegende - Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, vorsehen.

Im Entgeltfortzahlungsgesetz aus dem Jahr 1974, das für nicht dem Angestelltenrecht unterliegende Arbeitnehmer eine Vereinheitlichung und Verbesserung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Arbeitsunfall auf gesetzlicher Ebene brachte, ist jedoch eine vollständige Angleichung an das

Angestelltenrecht nicht erfolgt. Vereinzelt finden sich in Kollektivverträgen Verbesserungen im Vergleich zum EFZG; so wurde z.B. im Metallgewerbe wie auch in der Industrie die Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall um zwei Wochen verlängert. Verbesserungen im Beendigungsrecht, insbesondere hinsichtlich der Kündigungsfristen wurden bisher ebenfalls auf kollektivvertraglicher Ebene erzielt; so hat z.B. der Kollektivvertrag für die Metallindustrie vom 20.10.1997, Registerzahl KV 56/1998 die Kündigungsfristen - wengleich in Wochen ausgedrückt - an jene der Angestellten angeglichen. Den Bestrebungen auf gesetzlicher Ebene ein einheitliches Beendigungsrecht zu schaffen, war - trotz intensiver Beratungen und konkreten Beratungsergebnissen in der Kodifikationskommission - bisher der Erfolg versagt.

Die unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen in den zuletzt aufgezeigten Bereichen und deren sachliche Rechtfertigung sind in den letzten Jahrzehnten durch die Veränderungen in der Arbeitswelt, insbesondere durch innerbetriebliche Umstrukturierung, Neuordnung der Arbeitsorganisation und Schaffung neuer Arbeitsformen, zunehmend fragwürdiger geworden. Sie lassen sich auch nicht aus berufsspezifischen Besonderheiten ableiten.

Zu Recht wird daher ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht in der Frage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei sonstigen Arbeitsverhinderungen sowie des Beendigungsrechts, sowohl hinsichtlich der Kündigung als auch der vorzeitigen Beendigung und der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen, gefordert. Letzteres wird auch durch die Entschließung des Nationalrates vom 12.6.1997, Nr. 62-NR/XX. GP, unterstützt.

Der vorliegende Entwurf sieht daher in Artikel 1 - Arbeitsverhältnissetz - die gesetzliche Neuordnung - weitgehend in Anlehnung bzw. durch teilweise Übernahme der Regelungen des Angestelltengesetzes in diesen Bereichen - vor; allerdings werden jene Regelungen im Angestelltenrecht belassen, die als berufsspezifisch anzusehen sind, wie z.B. Provisionen und Gewinnbeteiligung; ebenso bleiben die berufsspezifischen Sonderregelungen des Schauspieler-, Journalisten- oder Hausgehilfen- und Hausangestellten- sowie des Hausbesorgergesetzes unberührt.

Aufgehoben wird jedoch § 376 Z 47 der Gewerbeordnung 1994, mit dem bisher die §§ 72 ff GewO 1859 noch aufrecht erhalten wurden. Da die Abfertigungsregelungen, und zwar auch die spezifischen Regelungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, als Teil des Beendigungsrechts in das Arbeitsverhältnissetz übernommen werden, kann das Arbeiter-Abfertigungsgesetz ebenfalls zur Gänze aufgehoben werden. Im Angestelltengesetz und dementsprechend auch im Gutsangestelltengesetz werden jene Paragraphen ausdrücklich aufgehoben, die sich vereinheitlicht im Arbeitsverhältnissetz finden.

Da Dienstverhältnisse zu den Gebietskörperschaften aus dem Geltungsbereich des Arbeitsverhältnissetzes ausgenommen sind, ergeben sich aus der vorgesehenen Neuregelung keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Budgets der Gebietskörperschaften.

Die Zuständigkeit des Bundes für diese Neuordnung des Arbeitsvertragsrechts gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Arbeitsverhältnissetz):

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Der Geltungsbereich des Arbeitsverhältnissetzes umfaßt alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Somit gelten, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes angeordnet ist, die Bestimmungen des AVHG auch für Angestellte, Gutsangestellte oder Journalisten.

Der Geltungsbereich ist abgestimmt mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz, dessen arbeitsrechtliche Entgeltfortzahlungsregelungen durch das AVHG abgelöst werden - die Erstattungsregelung verbleibt weiterhin im EFZG für den vom Geltungsbereich des EFZG erfaßten Personenkreis - und mit dem AVRAG, insbesondere auch im Hinblick auf den Dienstzettel.

Die Ausnahmen des Abs. 2 beruhen einerseits auf verfassungsrechtlichen Überlegungen (Landarbeiter, Dienstverhältnisse zu Ländern und Gemeinden) und andererseits darauf, daß für den Bereich des Dienstrechtes eigenständige Regelungen bestehen. Dienstrechtliche Vorschriften im Sinne des Abs. 2 Z 3 können sowohl Gesetze wie Verordnungen sein, nicht jedoch Kollektivverträge.

Durch Abs. 2 Z 5 bis 7 werden die sondergesetzlichen Regelungen für Schauspieler, Hausgehilfen, Hausangestellten und Hausbesorger erhalten, deren sachliche Begründung aus den jeweiligen Berufsbildern abzuleiten ist.

Die Ausnahmen der Beschäftigungsverhältnisse der Heimarbeiter hat deklarativen Charakter, da es sich bei den Heimarbeitern um keine Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes handelt.

Für Lehrlinge gilt weiterhin das Berufsausbildungsgesetz.

Soweit Bestimmungen des Angestelltengesetzes materiell-rechtlich unverändert in das AVHG übernommen werden, wird auch künftig die bisherige Judikatur zum Angestelltengesetz zur Auslegung der in das AVHG übernommenen Bestimmungen herangezogen werden können.

Zu § 2:

Diese Bestimmung dient der Klarstellung.

Zu § 3 (Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag):

Diese Bestimmung entspricht § 6 Abs. 1 AngG. Demnach bestimmt sich Art und Umfang der Arbeitsleistung sowie das dafür gebührende Entgelt nach dem Ortsgebrauch; in Ermangelung eines solchen sind angemessene Arbeiten und ein angemessenes Entgelt zu leisten, aber nur insoweit im Arbeitsvertrag bzw. in den Normen der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung nicht anderes vereinbart ist. Als Naturalentgelt sind insbesondere Werks- oder Dienstwohnungen zu verstehen.

Da § 2 AVRAG auf alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, erübrigt sich die Übernahme von § 6 Abs. 3 AngG. Nach § 2 AVRAG ist dem Arbeitnehmer ein Dienstzettel (schriftliche Aufzeichnung der wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag) unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber auszuhändigen.

Zu § 4 (Truckverbot-Barzahlungsgebot):

Diese Regelung löst die §§ 78 bis 78e Gewerbeordnung 1859 ab und gilt nunmehr nicht nur für Arbeiter, auf die die Gewerbeordnung anzuwenden ist, sondern für alle Arbeitnehmer. Dieses Verbot soll verhindern, daß Arbeitnehmer gezwungen werden, unter Anrechnung auf das Barentgelt Sachen und ähnliches vom Arbeitgeber zu beziehen. Angesprochen ist hier lediglich das Barentgelt, Naturallohn (z.B. Dienstwohnung) bleibt von dieser Regelung unberührt.

Zu § 5 (Sonderzahlungen):

Die Aliquotierungsregelung für Sonderzahlungen (Remunerationen) des § 16 Abs. 1 und 2 AngG wird durch diese Regelung übernommen. Es erfolgen nur geringfügige redaktionelle Anpassungen.

Zu § 6 (Fürsorgepflicht):

§ 6 deckt sich - sprachlich modernisiert - inhaltlich mit § 18 AngG, wonach der Arbeitgeber die Dienstleistungen so zu regeln hat, daß Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers geschützt werden. Durch die Fürsorgepflicht wird der Arbeitgeber verpflichtet, für die physische und psychische Integrität des Arbeitnehmers Sorge zu tragen, insbesondere Schutzmaßnahmen gegen Betriebsgefahren vorzusehen.

Nach Abs. 3 umfaßt die Fürsorgepflicht entsprechend der heutigen Rechtsauffassung auch die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.

Zu § 7 (Anspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Arbeitsunfall):

Mit dieser Regelung wird ein zentrales Anliegen der Aktion Fairness verwirklicht, nämlich gleicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall). Die Abs. 1 und 2 für den Krankheitsfall folgen den bisherigen Regelungen des Angestelltengesetzes (§ 8 Abs. 1 und 2).

Demnach hat ein Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 bei Krankheit (Unglücksfall) nach Arbeitsantritt, die weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt wird, Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen. Durch je weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt. Für bisher dem EFZG unterliegende Arbeitnehmer bedeutet dies: Entfall der 14-tägigen Wartezeit und die Verlängerung der Fortzahlungsdauer auf 6 Wochen bzw. 8 Wochen nach 5 Dienstjahren, 10 Wochen nach 15 Dienstjahren und 12 Wochen nach 25 Dienstjahren.

Nach ständiger Judikatur ist § 8 Abs. 1 und 2 AngG auch für Kur-, Erholungsaufenthalte u.ä., die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung von einem Sozialversicherungsträger oder anderen zuständigen Stellen bewilligt oder angeordnet wurden, anzuwenden (vgl. OGH vom 20.9.1962, Arb. 7652; LG Wien vom 20.2.1964, Arb. 7903). Eine ausdrückliche Regelung, wie sie in § 2 Abs. 2 EFZG enthalten ist, scheint im Hinblick auf die unbestrittene Judikatur im Angestelltenrecht nicht erforderlich.

Abs. 2 entspricht § 8 Abs. 2 AngG. Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit abermals eine Arbeitsverhinderung ein, so hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung die im Abs. 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch auf die Hälfte des ihm gemäß Abs. 1 gebührenden Entgelts.

Für Angestellte ändert sich auch hinsichtlich Arbeitsunfall und Berufskrankheit nichts durch die Übernahme der bisherigen Regelungen des § 8 Abs. 1 und 2 AngG in das AVHG.

Für Arbeitnehmer, die dem EFZG unterliegen, werden durch Abs. 3 und 4 hinsichtlich Arbeitsunfall und Berufskrankheit die Regelungen des § 2 Abs. 5 und 6 EFZG übernommen. Gemäß Abs. 3 behält der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von 8 Wochen. Dieser Anspruch erhöht sich nach 15 Dienstjahren auf 10 Wochen. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht der bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit auf 8 bzw. 10 Wochen erhöhte Anspruch nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem sich der Arbeitsunfall ereignet hat oder in dessen Betrieb die Berufskrankheit entstanden ist. Gegenüber den anderen Arbeitgebern hat der Arbeitnehmer Ansprüche wie im Fall einer Krankheit.

Haben Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen ihre Ursache in einem Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, so gelten gemäß Abs. 4 auch die Entgeltfortzahlungszeiträume des Abs. 3. Diese Bestimmung entspricht § 2 Abs. 6 EFZG.

Abs. 5 entspricht § 8 Abs. 7 AngG.

Zu § 8 (Höhe des fortzuzahlenden Entgelts):

Bisher richtet sich die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts für Arbeiter gemäß § 3 EFZG primär nach dem Ausfallsprinzip, d.h. es gebührt jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. Durch die Bestimmung des Abs. 1 gilt - entsprechend dem bisherigen Angestelltenrecht - vorrangig das Bezugsprinzip, dh. es gebührt dem Arbeitnehmer das zuletzt geschuldete Entgelt.

Da Akkord-, Stück- oder Gedinglöhne usw. starken Schwankungen unterliegen, berechnet sich das fortzuzahlende Entgelt in diesen Fällen nach dem Durchschnittseinkommen der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen (vgl. § 3 Abs. 4 EFZG).

Gemäß Abs. 3 erfolgt eine Ermächtigung an den Generalkollektivvertrag zur Konkretisierung des Entgeltbegriffs bei Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen.

Zu § 9 (Mitteilungs- und Nachweispflicht):

Diese Bestimmung entspricht § 8 Abs. 8 AngG. Der Arbeitnehmer hat somit ohne Verzug, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, ist eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Gemeindefarztes bzw. Amtsarztes über voraussichtliche Dauer und Ursache vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer seiner Mitteilungs- und Nachweispflicht nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis seinen Entgeltanspruch.

Zu § 10 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Arbeitsverhinderung):

Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung, wird der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder tritt der Arbeitnehmer rechtmäßig aus, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die gesetzliche Dauer bestehen, obwohl das Arbeitsverhältnis früher endet (vgl. § 9 Abs. 1 AngG und § 5 EFZG).

Abs. 2 entspricht § 9 Abs. 3 AngG. Wird das Arbeitsverhältnis von vornherein auf bestimmte Zeit eingegangen, endet es, ohne daß es einer rechtserheblichen Willenserklärung bedarf. In diesem Fall erlischt der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Im Fall einer vor Dienstverhinderung ausgesprochenen Kündigung erlischt der Entgeltfortzahlungsanspruch mit dem Ende der Kündigungsfrist, auch wenn die Dienstverhinderung nach dem Ende der Kündigungsfrist noch andauert. Dieselbe Rechtsfolge tritt ein, wenn das Arbeitsverhältnis durch begründete Entlassung gelöst wird.

Zu § 11 (Anspruch bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen Gründen):

Bisher sieht § 1154b ABGB für Arbeiter, die beim Arbeitgeber bereits 14 Tage beschäftigt sind, vor, daß bei Vorliegen eines anderen wichtigen die Person betreffenden Grundes ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für eine verhältnismäßig kurze, jedoch eine Woche nicht übersteigende Zeit besteht. § 1154b ABGB ist aber nicht zwingender Natur. Der Anspruch auf Dienstfreistellung aus den „anderen“ Gründen ist vielfach in Kollektivverträgen sowohl hinsichtlich der Anführung der Gründe als auch hinsichtlich der jeweiligen Dauer unterschiedlich geregelt und mitunter schwer vergleichbar; ferner ist

es nicht immer klar ersichtlich, ob die aufgezählten Gründe als taxativ anzusehen sind oder ob eine bloß demonstrative Aufzählung vorliegt.

Durch die Bestimmung des § 11 Abs. 1, die § 8 Abs. 3 AngG entspricht, behält ein Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch, wenn er durch andere wichtige seine Person betreffenden Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist. Da diese Bestimmung zwingend ist (vgl. § 31), haben kollektivvertragliche Regelungen, die für bestimmte Verhinderungsfälle bestimmte entgeltfähige Fristen vorsehen, die Wirkung, daß für die kollektivvertraglichen Zeiträume die Verhinderung gleichsam unwiderleglich vermutet wird.

Nach bisheriger Judikatur zum Angestelltengesetz kann bei Vorliegen besonderer Umstände der entgeltspflichtige Zeitraum auch eine Woche übersteigen. Als Richtwert und als übliches Höchstausmaß ist jedoch analog zu § 1154b ABGB wie bisher von einer Entgeltfortzahlung für die Dauer bis zu einer Woche auszugehen.

Abs. 2 entspricht § 1155 Abs. 1 ABGB, der im Rahmen des AVHG unabdingbar ist (vgl. § 31).

Abs. 3 dient der Klarstellung; im geltenden Angestelltenrecht ergibt sich diese Rechtsfolge aus der Integration der Regelung in § 8 AngG.

Zu den §§ 12 bis 26 (Beendigungsrecht):

Mit diesen Bestimmungen wird der zweite Schwerpunkt der Aktion Fairness, nämlich die Vereinheitlichung des Beendigungsrechts im AVHG verwirklicht. Dieser Teil umfaßt daher nicht nur einheitliche Kündigungsregelungen für alle Arbeitnehmer und einheitliche Bestimmungen über die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sondern übernimmt auch die Abfertigungsregelungen und die Regelung der Kündigungsentschädigung aus dem Angestelltengesetz. Soweit hier eine materiell-rechtlich unveränderte Übernahme der Angestelltenregelungen, insbesondere hinsichtlich Abfertigung und Kündigungsentschädigung erfolgt, wird auch hier auf die bisherige Judikatur zum Angestelltengesetz im Streitfall zurückgegriffen werden können.

Zu § 12 (Ende durch Zeitablauf):

Diese Bestimmung entspricht § 19 AngG.

Zu § 13 (Kündigung):

§ 13 entspricht weitgehend § 20 AngG. Die zeitliche Mindestgrenze des § 20 Abs. 1 letzter Satz AngG entfällt aber, d.h. die Kündigungsregelungen gelten für alle Arbeitsverhältnisse, unabhängig von einer zeitlichen Mindestgrenze.

Zu §§ 14 und 15:

Diese Bestimmungen entsprechen - abgesehen von redaktionellen Anpassungen - den §§ 21 und 22 AngG.

Zu §§ 16 und 17 (Abfertigung):

§§ 23 und 23a AngG werden vollständig übernommen; daher ist das Arbeiter-Abfertigungsgesetz aufzuheben (siehe Artikel 9).

Zu § 18:

Diese Bestimmung sichert Schauspielern im Sinne der OGH-Judikatur die Abfertigung; Abs. 2 und 3 entsprechen § 2 Abs. 2 und 3 ArbAbfG, die für den entsprechenden Personenkreis aufrecht zu erhalten sind.

Zu § 19 (Tod des Arbeitnehmers):

Die Regelung des § 19 entspricht § 24 AngG.

Zu den §§ 20 bis 22 (vorzeitige Auflösung):

Damit eine vorzeitige Beendigung gerechtfertigt ist, muß ein wichtiger Grund vorliegen, der die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer ordnungsgemäßen Beendigung z.B. durch Zeitablauf oder Kündigung unzumutbar macht.

Im Hinblick auf die Entschließung Nr. 62 XX. GP des NR wurden die nicht mehr zeitgemäßen Austritts- und Entlassungsgründe des Angestelltengesetzes bzw. der Gewerbeordnung modernisiert und vereinheitlicht, wobei auch auf die seinerzeitigen Beratungen der Kodifikationskommission zurückgegriffen wurde.

Die Fragen und Probleme, die sich durch die unterschiedlichen Regelungen der Auflösungsgründe im AngG und der GewO ergeben, sollen damit ausgeräumt werden (vgl. z.B. § 82 lit. d GewO und § 27 Z 1 AngG oder § 82 lit. i GewO und § 27 Z 5 AngG).

Während im Angestelltengesetz eine demonstrative Aufzählung der Auflösungsgründe vorhanden war, erfolgt in den §§ 21 und 22 nunmehr eine taxative Aufzählung der Auflösungsgründe, wie sie bisher in der Gewerbeordnung gegeben ist.

Zu den §§ 23 und 24 (Schadenersatz):

Diese Bestimmungen entsprechen §§ 28 und 29 AngG.

Zu § 25 (richterliches Mäßigungsrecht):

Trifft Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Verschulden an der vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses, so kann der Richter sein richterliches Mäßigungsrecht ausüben (vgl. § 32 AngG).

Zu § 26 (Frist zur Geltendmachung der Ansprüche):

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 34 AngG.

Zu den §§ 27 bis 29 (Konkurrenzklause):

Unter Berücksichtigung der nicht mehr aktuellen Betragsregelung (120.000 Kronen) unterbleibt die Übernahme des § 36 Abs. 1 AngG; die Schranke der Minderjährigkeit findet unter § 27 Z 1 Berücksichtigung.

Die überwiegende Lehre und der OGH befürworten schon derzeit die analoge Anwendung der §§ 36 ff AngG auf alle Dienstverhältnisse (vgl. OGH vom 18.12.1996, 9 Ob 2259/96).

§§ 28 und 29 entsprechen den §§ 37 und 38 AngG.

Zu § 30 (Zeugnis):

Diese Bestimmung entspricht § 39 AngG.

Zu den §§ 31 bis 36 (Schluß- und Übergangsbestimmungen):

Die Undingbarkeit der Bestimmungen des AVHG ergibt sich aus § 31; § 32 weist auf die subsidiäre Geltung des ABGB hin.

§ 33 schreibt fest, daß die Bestimmungen der §§ 7 bis 10 (Arbeitsverhinderungen) nur auf jene Sachverhalte zur Anwendung kommen, die sich nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes ereignen.

Günstigere Regelungen, die bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehen, werden gemäß § 34 aufrechterhalten.

Zu Artikel 2 (Gewerbeordnung):

Durch diese Bestimmung werden durch die Aufhebung des § 376 Z 47 GewO 1994 mit Inkrafttreten des AVHG die §§ 72 bis 96e GewO 1859 unwirksam.

Zu Artikel 3 (Änderung des Angestelltengesetzes):

Das AngG bleibt weiterhin in Geltung. Allerdings wird der Geltungsbereich neu geregelt und jene Bestimmungen, die im AVHG weitgehend deckungsgleich geregelt sind, respektive ins AVHG übernommen wurden, aufgehoben.

Zu Z 1 (§§ 1 und 2: Geltungsbereich):

Gemäß § 1 AngG i.d.g.F. sind unter Angestellten jene Arbeitnehmer zu verstehen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer, höherer nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten beschäftigt sind. Ein Arbeitnehmer ist auch dann als Angestellter zu qualifizieren, wenn er die eben genannten Tätigkeiten in Unternehmen (z.B. der GewO unterliegende Unternehmungen, Vereine, Stiftungen, Rechtsanwälte, Ärzte, usw), die in § 2 AngG i.d.g.F. genannt sind, tätig ist. Daneben gilt seit der Novelle 1975 (BGBl. 418) gemäß Art. II AngG i.d.g.F. auch für Arbeitnehmer, die Angestelltentätigkeiten bei Wirtschaftstreuhandern oder bei einem Fonds mit Rechtspersönlichkeit ausüben. Weiters wurde in den verschiedenen Ausgliederungsgesetzen ausdrücklich die Anwendung des Angestelltengesetzes für neu eintretende Arbeitnehmer angeordnet.

Für die Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer als Angestellter zu qualifizieren ist, sind in erster Linie die geleisteten Tätigkeiten maßgeblich; die Art der Unternehmung ist zweitrangig. Der Hinweis auf die Kaufmannseigenschaft des Arbeitgebers bzw. die Aufzählung der einzelnen Unternehmen, in denen Angestelltentätigkeit ausgeübt wird, wurde daher nicht in den Entwurf übernommen.

Der neue § 2 Abs. 1 weist ausdrücklich darauf hin, daß die Angestellteneigenschaft im Sinne des AngG für die Unterscheidung im ArbVG, im Sozialversicherungsrecht und hinsichtlich der Kollektivverträge maßgeblich ist. Der Abschluß von getrennten Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen für Arbeitnehmer, die unter das AngG fallen, ist zulässig. Desgleichen können auch weiterhin getrennte Betriebsräte für Angestellte gewählt werden.

§ 2 Abs. 2 dient der Sicherstellung der Geltung der Bestimmungen des AVHG auch für Angestellte, wenn in anderen Gesetzen ein Verweis auf das AngG enthalten ist.

Zu Z 2 (§ 5):

Diese Bestimmung entspricht - abgesehen von erforderlichen Anpassungen - § 5 AngG.

Zu Z 3 (§ 42):

Diese Bestimmung stellt klar, daß die Bestimmungen des AVHG (Art. 1) auch für Dienstverhältnisse der dem AngG unterliegenden Personen gilt.

Daneben gelten die Bestimmungen des ABGB über den Dienstvertrag subsidiär. Integriert in die fortlaufende Paragraphenfolge wird der bisherige Art. VII AngG, wonach das Journalistengesetz und das Gehaltsgesetz unberührt bleiben. Daher kann Art. VII aufgehoben werden.

Zu Z 4 (§§ 43 und 44: Inkrafttreten und Vollziehung):

§ 43 entspricht Art. X AngG; Abs. 2 Z 5 regelt das Inkrafttreten der mit diesem Entwurf erfolgenden Änderungen.

§ 44 entspricht Art. XI AngG, berücksichtigt jedoch die kompetenzrechtlichen Veränderungen auf der Ebene des B-VG bzw. des Bundesministeriengesetzes 1986 idgF seit der Gesetzwerdung des AngG.

Das B-VG wies in seiner ursprünglichen Fassung dem Bund in Gesetzgebung und Vollziehung das „Zivilrechtswesen“, das das Angestelltenrecht mit einschloß, in Art. 10 Abs.1 Z 6 und das „Arbeiterrecht“ in Art. 10 Abs.1 Z 11 zu, jedoch mit Ausnahme des Arbeiterrechts sowie Arbeiter- und Angestelltenschutzes, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter handelt (dieses fiel nach Art. 12 Abs. 1 Z 4 B-VG nur hinsichtlich der Grundsatzgesetzgebung in die Bundeskompetenz).

Durch die B-VG Novelle 1974 wurde dem Bund in Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG die Kompetenz für das „Arbeitsrecht“ eingeräumt. Der Begriff „Arbeitsrecht“ erfaßt insbesondere auch den Arbeitsvertrag aller Angestelltingruppen (vgl. hierzu die EB, 182 der BlgNR 13 GP). Damit wurde das Arbeitsvertragsrecht zur Gänze, also auch für den Angestelltenbereich, aus der Zivilrechtskompetenz herausgelöst (vgl. hierzu auch Klein, Arbeitsrechtsqualifikation und Bundesverfassung, in FS-Weissenberg, 175; Öhlinger, FS-Strasser, 27 ff.; Floretta-Spielbüchler-Strasser, Individualarbeitsrecht, 29 ff.; sowie Thienel, Arbeitsvertragsrecht und Vertragsbedienstetenrecht, DRdA 1994, 224 ff.).

Dementsprechend sieht auch Abschnitt D des Teiles 2 der Anlage zu § 2 BMG 1986 idgF in der Z 3 eine ausschließliche Zuständigkeit des BMAGS hinsichtlich der arbeitsvertragsrechtlichen Sonderregelungen für einzelne Arbeitnehmergruppen vor.

Zu Z 5 (Aufhebung der in das AVHG übernommenen Bestimmungen):

Diese Bestimmungen werden aufgehoben, da diese in das AVHG übernommen werden.

Zu Artikel 4 (Änderung des Gutsangestelltengesetzes):

Zu Z 1 und 4 (Verweis auf das AVHG bzw. Aufhebung im Hinblick auf das AVHG):

Abgesehen von einigen wenigen Bestimmungen, die auf berufsbedingte und daher sachlich notwendige Verschiedenheiten Rücksicht nehmen, folgt das GAngG im Gesetzesaufbau sowie inhaltlich weitgehend dem AngG. An Sonderbestimmungen zu erwähnen wären etwa die §§ 5 und 12 (Regelung der Deputatbezüge), § 14 (Landnutzung) sowie § 35 (Rechnungslegung) GAngG.

Bei Durchsicht der Materialien zum GAngG zeigt sich, daß der Gesetzgeber analog zum AngG im Sinne einer Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes bzw. einer sozialpolitischen und systematischen Verbesserung der Rechtsposition der Gutsangestellten stets deren arbeitsrechtliche Stellung an jene der Angestellten im Sinne des AngG angeglichen hat. Daher erscheint es sinnvoll und auch sachlich gerechtfertigt, im Rahmen der Aktion Fairness analog zur Neuregelung bzw. Adaptierung des AngG den Hinweis auf das AVHG auch im GAngG aufzunehmen. Die dem AVHG-Regelungen entsprechenden Bestimmungen des GAngG sind daher aufzuheben. Weiter in Geltung bleiben jedoch die für die Berufsgruppe der Gutsangestellten spezifischen, die Eigenart der Dienstverhältnisse in der Land- und Forstwirtschaft berücksichtigenden Regelungen.

Zu Z 3 (§ 43 - Vollziehung):

Aufgrund der B-VG-Novelle 1974 und dem Bundesministeriengesetz 1986 liegt die Vollzugskompetenz auch für das GAngG aus dem Titel Arbeitsvertragsrecht ausschließlich beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (siehe auch Ausführungen zu Art. 3 Z 5 - § 44 AngG).

Zu Artikel 5 und 6 (HBG und HGHAG):

Mit dem vorliegenden Novellenentwurf zum Hausbesorgergesetz sowie zum Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz erfolgen im Rahmen der Aktion Fairness Angleichungen der Rechtsstellung der Hausbesorger, Hausangestellten und Hausgehilfen an die dem Arbeitsverhältnissetz unterliegenden Arbeitnehmer.

Diesem Zweck folgend wird sowohl für die Hausbesorger und auch für die Hausgehilfen und Hausangestellten die Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) erhöht (vgl. § 14 Abs. 1 HBG und § 10 Abs. 1 HGHAG). Es erfolgt weiters eine Angleichung der Kündigungsfristen der Hausgehilfen an die der Hausangestellten (vgl. § 13 Abs. 2 HGHAG).

Da sowohl im Hausbesorgergesetz (§ 14a) als auch im HGHAG (§ 11a) Bestimmungen des EFZG für anwendbar erklärt werden, erfolgt hier eine Zitat Anpassung insoweit, als auf die den bisherigen Regelungen des EFZG entsprechenden Bestimmungen des AVHG verwiesen wird. §§ 8 bis 20 EFZG kommen nach wie vor zur Anwendung.

Zu Artikel 7 (Änderung des Heimarbeitsgesetzes):**Zu Z 1 (§ 25 Abs. 1):**

Diese Bestimmung enthält die erforderliche Anpassung an die Rechtsstellung der Betriebsarbeiter.

Zu Z 2 (§ 74 Abs. 2):

§ 74 Abs. 2 regelt das Inkrafttreten.

Zu Artikel 8 (EFZG):

Die bisherigen Bestimmungen der §§ 2 bis 7 werden aufgehoben (vgl. § 20 Abs. 5), da die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall nunmehr für alle Arbeitnehmer einheitlich im Arbeitsverhältnissetz geregelt werden (vgl. EB zu Artikel 1).

Zitatanpassungen sind in § 8 und in § 10 notwendig. Nach wie vor besteht ein Rückerstattungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Erstattungsfonds nur für Entgeltfortzahlungsansprüche von Arbeitnehmern, die dem Geltungsbereich des EFZG unterliegen; an dieser Rechtslage hat sich nichts geändert.

TEXTGEGENÜBERSTELLUNG

Geltende Fassung

Entwurf

ARTIKEL 1

AngG

Inhalt des Dienstvertrages

§ 6. (1) Art und Umfang der Dienstleistungen sowie das dafür gebührende Entgelt (Geld- und Naturalbezüge) werden mangels Vereinbarung durch den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch bestimmt. In Ermangelung eines solchen sind die den Umständen nach angemessenen Dienste und ein ebensolches Entgelt zu leisten.

(2) Die Überlassung von Wohnräumen, die Beistellung von Beheizung und Beleuchtung an Angestellte sowie deren Verköstigung auf Rechnung des Entgeltes kann von den beteiligten Bundesministerien nach Anhörung der Körperschaften, denen die Vertretung der in Betracht kommenden Interessen obliegt, durch Verordnung für Unternehmungen bestimmter Art oder für den Bereich bestimmter Orte verboten werden.

(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. 459/1993, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.

AVHG

Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag

§ 3. Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen nicht anderes vereinbart ist, werden Art und Umfang der Arbeitsleistungen sowie das dafür gebührende Entgelt (Bar- und Naturalentgelt) durch den für die betreffende Art des Unternehmens bestehenden Ortsgebrauch bestimmt. In Ermangelung eines solchen sind die den Umständen nach angemessenen Arbeiten und ein angemessenes Entgelt zu leisten.

Siehe § 2 AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993 idgF.

Geltende Fassung

GewO 1859**Lohnzahlungen**

§ 78. (1) Die Gewerbeinhaber sind verpflichtet, die Löhne der Hilfsarbeiter in barem Gelde auszusahlen.

(2) Sie können jedoch den Arbeitern Wohnung, Feuerungsmaterial, Benützung von Grundstücken, Arzneien und ärztliche Hilfe sowie Werkzeuge und Stoffe zu den von ihnen anzufertigenden Erzeugnissen unter Anrechnung bei der Lohnzahlung nach vorausgegangener Vereinbarung zuwenden.

(3) Die Verabfolgung von Lebensmitteln oder der regelmäßigen Beköstigung auf Rechnung des Lohnes kann zwischen dem Gewerbeinhaber und dem Hilfsarbeiter vereinbart werden, sofern sie zu einem die Beschaffungskosten nicht übersteigenden Preise erfolgt.

(4) Dagegen darf nicht vereinbart werden, daß die Hilfsarbeiter Gegenstände ihres Bedarfes aus gewissen Verkaufsstätten beziehen müssen.

(5) Gewerbeinhaber dürfen den Arbeitern andere als die obbezeichneten Gegenstände oder Waren und insbesondere geistige Getränke auf Rechnung des Lohnes nicht kreditieren.

(6) Die Auszahlung der Löhne in den Wirtshäusern und Schanklokalitäten ist untersagt.

§ 78a. Die Bestimmungen des § 78 finden auch auf diejenigen Hilfsarbeiter Anwendung, welche außerhalb der Werkstätten für Gewerbeinhaber die zu deren Gewerbebetriebe nötigen Ganz- und Halbfabrikate anfertigen oder solche an sie absetzen, ohne aus dem Verkaufe dieser Waren an Konsumenten ein Gewerbe zu machen.

Entwurf

AVHG**Truckverbot - Barzahlungsgebot**

§ 4. (1) Vereinbarungen, die anstelle von Barentgelt Sachleistungen vorsehen, sind rechtsunwirksam, wenn sie vom Arbeitgeber gegen die Interessen des Arbeitnehmers herbeigeführt wurden.

(2) Barentgelt ist zur Gänze auszusahlen oder zu übermitteln. Werden in Anrechnung an das Barentgelt Werte oder Sachen in Zahlung gegeben, bleibt dennoch der Anspruch auf Barentgelt aufrecht.

Geltende Fassung

Entwurf

GewO 1859

AVHG

§ 78b. Die rücksichtlich der Gewerbeinhaber in den §§ 78 und 78a getroffenen Bestimmungen finden auch Anwendung auf Familienmitglieder, Gehilfen, Beauftragte, Geschäftsführer, Aufseher und Faktoren der Gewerbeinhaber sowie auf andere Gewerbetreibende, bei deren Geschäfte eine der hier erwähnten Personen unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist.

Nichtigkeit von Verträgen

§ 78c. Vertragsbestimmungen und Verabredungen, welche den Anordnungen der §§ 78, 78a und 78b zuwiderlaufen, sind nichtig.

Folgen der Nichtbarzahlungen an Hilfsarbeiter

§ 78d. Hilfsarbeiter, deren Forderungen entgegen den Vorschriften der §§ 78, 78a und 78b anders als durch Barzahlung berichtet wurden, können zu jeder Zeit die Bezahlung ihrer Forderungen in barem Gelde verlangen, ohne daß ihnen eine Einrede aus dem an Zahlungs Statt Gegebenen entgegengesetzt werden kann. Soweit das an Zahlungs Statt Gegebene bei dem Empfänger vorhanden ist, oder dieser daraus noch bereichert erscheint, fällt dasselbe oder dessen Wert der Krankenkasse zu, die zur Durchführung der Krankenversicherung der Hilfsarbeiter gesetzlich berufen ist.

Nichtklagbarkeit der Forderungen für kreditierte Ware

§ 78e. (1) Forderungen für Gegenstände oder Waren, welche ungeachtet des in den §§ 78, 78a und 78b enthaltenen Verbotes den Hilfsarbeitern kreditiert wurden, können von Gewerbeinhabern und den ihnen gleichgestellten Personen weder eingeklagt, noch durch Anrechnung oder in anderer Weise geltend gemacht werden, ohne Unterschied, ob sie zwischen den Beteiligten unmittelbar entstanden sind oder mittelbar erworben wurden.

(2) Dagegen fallen dergleichen Forderungen den im § 78d bezeichneten Anstalten für ihre gesetzlichen Zwecke zu.

Geltende Fassung**AngG****Remuneration**

§ 16. (1) Falls der Angestellte Anspruch auf eine periodische Remuneration oder auf eine andere besondere Entlohnung hat, gebührt sie ihm, wenngleich das Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Anspruches gelöst wird, in dem Betrage, der dem Verhältnisse zwischen der Dienstperiode, für die die Entlohnung gewährt wird, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.

(2) Dem Angestellten, dessen Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Fürsorgepflicht

§ 18. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind.

(2) Wenn dem Angestellten vom Dienstgeber Wohnräume überlassen werden, dürfen zu diesem Zwecke keine gesundheitsschädlichen Räumlichkeiten verwendet werden.

Entwurf**AVHG****Sonderzahlungen (Remunerationen)**

§ 5. (1) Falls der Arbeitnehmer Anspruch auf eine periodische Sonderzahlung (Remuneration) oder auf eine andere besondere Entlohnung hat, gebührt sie ihm, wenngleich das Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit des Anspruches gelöst wird, in dem Betrag, der dem Verhältnis zwischen der Periode der Arbeitsleistung, für die die Entlohnung gewährt wird, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.

(2) Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit bei demselben Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Fürsorgepflicht

§ 6. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsstätten und Baustellen sowie der Arbeitsmittel herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Arbeitsleistung zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich sind. Der Arbeitgeber hat insbesondere dafür zu sorgen, daß die Arbeitsstätten und Baustellen den Arbeitnehmerschutzvorschriften entsprechen.

(2) Wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Wohnräume überlassen werden, dürfen zu diesem Zweck keine gesundheitsschädlichen Räumlichkeiten verwendet werden.

Geltende Fassung

AngG

(3) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß, soweit es die Art der Beschäftigung zuläßt, die Arbeitsräume während der Arbeitszeit licht, rein und staubfrei gehalten werden, daß sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen vorhanden sind.

(4) Der Dienstgeber hat jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch das Alter und Geschlecht der Angestellten geboten sind.

Anspruch bei Dienstverhinderung

§ 8. (1) Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste 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. Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderung, höchstens jedoch um zwei Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Angestellte für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Absatz 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Absatz 1 gebührenden Entgeltes.

Entwurf

AVHG

(3) Der Arbeitgeber hat alle im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gebotenen Maßnahmen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu treffen.

Anspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Arbeitsunfall

§ 7. (1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeiten 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. Beruht die Arbeitsverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Arbeitsverhinderung, höchstens jedoch um zwei Wochen, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit abermals eine Arbeitsverhinderung ein, so hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Abs. 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Abs. 1 gebührenden Entgeltes.

Geltende Fassung

EFZG

§ 2. (5) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung 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 ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

AngG

§ 8. (7) Beträge, die der Angestellte für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen auf die Geldbezüge nicht angerechnet werden.

Entwurf

AVHG

§ 7. (3) Wird ein Arbeitnehmer, für den die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, gelten, durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er - abweichend von den Abs. 1 und 2 - seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(4) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die einem Arbeitnehmer, auf den Abs. 3 anzuwenden ist, wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 3 gleichzuhalten.

§ 7. (5) Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen auf die Geldbezüge nicht angerechnet werden.

Geltende Fassung

EFZG**Höhe des fortzuzahlenden Entgelts**

§ 3. (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 2 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 2 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemißt sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt nach diesem Gesetz anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden.

Entwurf

AVHG**Höhe des fortzuzahlenden Entgelts**

§ 8. (1) Das dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 7 nicht gemindert werden.

(2) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemißt sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(3) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt nach Abs. 2 anzusehen sind.

Geltende Fassung

AngG

§ 8. (8) Der Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Angestellte diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

§ 9. (1) Wird der Angestellte während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 und 2 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen, oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Angestellten, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wengleich das Dienstverhältnis früher endet.

(2) Weibliche Angestellte dürfen wegen der durch ihre Schwangerschaft (§ 8 Absatz 5) oder ihre Niederkunft verursachten Dienstverhinderung nicht entlassen werden. Wird das Dienstverhältnis vom Dienstgeber innerhalb sechs Wochen vor oder innerhalb sechs Wochen nach der Niederkunft gekündigt, so endet es in keinem Falle vor Ablauf von acht Wochen nach der Niederkunft.

(3) Die Ansprüche des Angestellten auf Fortbezug des Entgeltes (§ 8) erlöschen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn diese infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung entlassen wird.

Entwurf

AVHG

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 9. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Arbeitsverhinderung

§ 10. (1) Wird der Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 7 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wengleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Siehe MSchG, BGBl. Nr. 221/1979 idgF.

(2) Die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Fortbezug des Entgeltes (§ 7) erlöschen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Arbeitsverhinderung entlassen wird.

Geltende Fassung

Entwurf

AngG

§ 8. (3) Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

ABGB

§ 1155. (1) Auch für Dienstleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Dienstnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Dienstgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muß sich jedoch anrechnen, was er infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

AngG

Endigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der Zeit

§ 19. (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen wurde.

(2) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

AVHG

Anspruch bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen Gründen

§ 11. (1) Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Arbeit verhindert wird.

(2) Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Arbeitnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muß sich jedoch anrechnen, was er infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(3) Im übrigen gelten die §§ 8 bis 10.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende durch Zeitablauf

§ 12. (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde.

(2) Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

Geltende Fassung

AngG**Kündigung**

§ 20. (1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Absatz 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, daß die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats endigt.

(4) Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Angestellte das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Angestellten vereinbarte Kündigungsfrist.

(5) Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

Entwurf

AVHG**Kündigung**

§ 13. (1) Ist das Arbeitsverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Arbeitsjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Arbeitsjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Arbeitsjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Arbeitsjahr auf fünf Monate.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die in Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, daß die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am letzten Tag eines Kalendermonats endet.

(4) Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.

(5) Ist das Arbeitsverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

Geltende Fassung

AngG

§ 21. Ein für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre vereinbartes Dienstverhältnis kann von dem Angestellten nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden.

§ 22. (1) Während der Kündigungsfrist sind dem Angestellten auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben, bei Kündigung durch den Angestellten mindestens vier Stunden.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Angestellten wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Angestellte einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß § 253c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Entwurf

AVHG

§ 14. Ein für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre vereinbartes Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden.

§ 15. (1) Während der Kündigungsfrist sind dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben, bei Kündigung durch den Arbeitnehmer mindestens vier Stunden.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Geltende Fassung

AngG
Abfertigung

§ 23. (1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

(1a) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), § 15 Abs. 1a Mutterschutzgesetz 1989, BGBl. Nr. 221 (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

(2) Im Falle der Auflösung eines Unternehmens entfällt die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise dann, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Dienstgebers derart verschlechtert hat, daß ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(3) Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Angestellte die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

Entwurf

AVHG
Abfertigung

§ 16. (1) Hat das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Arbeitnehmer für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

(2) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, § 15 Abs. 1a Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

(3) Im Falle der Auflösung eines Unternehmens entfällt die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise dann, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Arbeitgebers derart verschlechtert hat, daß ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(4) Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

Geltende Fassung

AngG

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(5) Beträge, die der Dienstnehmer auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des im Absatz 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(7) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich des § 23a, nicht, wenn der Angestellte kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

(8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c MSchG oder § 8 EKUG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.

§ 23a. (1) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
 - a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

Entwurf

AVHG

(5) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(6) Beträge, die der Arbeitnehmer auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

(7) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des in Abs. 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(8) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich des § 17, nicht, wenn der Arbeitnehmer kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

(9) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 8 EKUG, § 15c MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers zugrunde zu legen.

§ 17. (1) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
 - a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

Geltende Fassung

AngG

- b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - c) wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. wegen Inanspruchnahme einer
- a) Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung

durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Die Abfertigung gebührt in den Fällen der Z 1 lit. c auch dann, wenn das Dienstverhältnis mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird.

(1a) Der Anspruch auf Abfertigung nach Abs. 1 Z 1 lit. c entsteht, wenn das Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Angestellte bei Inanspruchnahme der Gleitpension einen Abfertigungsanspruch im Höchstausmaß der auf Grund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Dienstverhältnisses kein weiterer Abfertigungsanspruch. Sofern der Angestellte bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

Entwurf

AVHG

- b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - c) wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. wegen Inanspruchnahme einer
- a) Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung

durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet. Die Abfertigung gebührt in den Fällen der Z 1 lit. c auch dann, wenn das Dienstverhältnis mit einem im § 253c ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung nach Abs. 1 Z 1 lit. c entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension einen Abfertigungsanspruch im Höchstausmaß der auf Grund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Arbeitgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Arbeitsverhältnisses kein weiterer Abfertigungsanspruch. Sofern der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

AngG

(2) Eine nach den Abs. 1 und 1a gebührende Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden. Die Zahlung beginnt mit dem auf das Ende des Dienstverhältnisses folgenden Monatsersten, bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Monatsersten, welcher der Herabsetzung der Arbeitszeit (Abs. 1a Satz 1) folgt. Eine Rate darf die Hälfte des der Bemessung der Abfertigung zugrundeliegenden Monatsentgeltes nicht unterschreiten.

(3) Weiblichen Angestellten gebührt - sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 23 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221) oder
2. nach den Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15 Abs. 6 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15 Abs. 1a MSchG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

(4) Abs. 3 gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

AVHG

(3) Eine nach den Abs. 1 und 2 gebührende Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden. Die Zahlung beginnt mit dem auf das Ende des Arbeitsverhältnisses folgenden Monatsersten, bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Monatsersten, welcher der Herabsetzung der Arbeitszeit (Abs. 2 Satz 1) folgt. Eine Rate darf die Hälfte des der Bemessung der Abfertigung zugrunde liegenden Monatsentgeltes nicht unterschreiten.

(4) Arbeitnehmerinnen gebührt - sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 16 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften) oder
2. nach den Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15 Abs. 6 Z 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z 2 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15 Abs. 1a MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

(5) Abs. 4 gilt auch für männliche Arbeitnehmer, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

Geltende Fassung

AngG

(4a) Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15c MSchG oder § 8 EKUG durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß EKUG oder MSchG auszugehen.

(5) Ein Abfertigungsanspruch gebührt nicht, wenn der männliche Arbeitnehmer seinen Austritt im Sinne des Abs. 4 erklärt, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(6) Im Sinne des § 23 zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung der Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche oder bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für Abfertigungsansprüche nach den Abs. 1, 3 und 4. Bei Anwendung des Abs. 2 ruhen jedoch solche Versorgungsleistungen nur für die Monate, für die die Abfertigung gebührt.

(7) Im übrigen gilt der § 23 sinngemäß.

Entwurf

AVHG

(6) Eine Abfertigung nach Abs. 4 und 5 gebührt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 EKUG, § 15c MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß EKUG oder MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften auszugehen.

(7) Ein Abfertigungsanspruch gebührt nicht, wenn der männliche Arbeitnehmer seinen Austritt im Sinne des Abs. 5 erklärt, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(8) Im Sinne des § 16 zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung der Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche oder bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für Abfertigungsansprüche nach den Abs. 1, 4 und 5. Bei Anwendung des Abs. 3 ruhen jedoch solche Versorgungsleistungen nur für die Monate, für die die Abfertigung gebührt.

(9) Im übrigen gilt § 16 sinngemäß.

Geltende Fassung

ArbAbfG

§ 2. (2) Arbeitnehmern von Eisenbahnen im Sinne des § 1 I Z. 1 und 2 des Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60, 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 dieses Bundesgesetzes zurückgelegten Beschäftigungszeiten zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses entspricht.

Entwurf

AVHG

§ 18. (1) Die §§ 16 und 17 gelten auch für Arbeitnehmer, die dem Schauspielergesetz oder dem Hausbesorgergesetz unterliegen, nicht jedoch für jene Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen.

(2) Arbeitnehmern von Eisenbahnen im Sinne des § 1 I Z 1 und 2 des Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60, 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 Arbeitskräfteüberlassungsbetrieben (§ 2 Abs. 2 lit. h 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 dieses Bundesgesetzes zurückgelegten Beschäftigungszeiten zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses entspricht.

Geltende Fassung

AngG

Tod des Angestellten

§ 24. (1) Stirbt ein Angestellter, dem vom Dienstgeber auf Grund des Dienstvertrages Wohnräume überlassen werden, so ist die Wohnung, wenn der Angestellte einen eigenen Haushalt führte, binnen einem Monat, sonst binnen vierzehn Tagen nach dessen Tod zu räumen.

(2) Sind die Angehörigen des verstorbenen Angestellten, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, durch die Räumung binnen der Frist des Absatzes 1 der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt, so kann das Bezirksgericht, in dessen Sprengel die Wohnung liegt, eine Verlängerung der Räumungsfrist um höchstens zwei Monate bewilligen. Nur unter besonders berücksichtigungswerten Umständen darf eine weitere Verlängerung um höchstens einen Monat bewilligt werden.

(3) Der Dienstgeber kann jedoch die sofortige Räumung eines Teiles der Wohnung verlangen, soweit dies zur Unterbringung des Nachfolgers und seiner Einrichtung erforderlich ist.

Vorzeitige Auflösung

§ 25. Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teile aus wichtigen Gründen gelöst werden.

Entwurf

AVHG

Tod des Arbeitnehmers

§ 19. (1) Stirbt ein Arbeitnehmer, dem vom Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsvertrages Wohnräume überlassen werden, so ist die Wohnung, wenn der Arbeitnehmer einen eigenen Haushalt führte, binnen einem Monat, sonst binnen 14 Tagen nach dessen Tod zu räumen.

(2) Sind die Angehörigen des verstorbenen Arbeitnehmers, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, durch die Räumung binnen der Frist des Abs. 1 der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt, so kann das Bezirksgericht, in dessen Sprengel die Wohnung liegt, eine Verlängerung der Räumungsfrist um höchstens zwei Monate bewilligen. Nur unter besonders berücksichtigungswerten Umständen darf eine weitere Verlängerung um höchstens einen Monat bewilligt werden.

(3) Der Arbeitgeber kann jedoch die sofortige Räumung eines Teiles der Wohnung verlangen, soweit dies zur Unterbringung des Nachfolgers und seiner Einrichtung erforderlich ist.

Vorzeitige Auflösung

§ 20. Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil gelöst werden, wenn infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes im Sinne des § 21 oder des § 22 dem anderen Vertragsteil die weitere Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Geltende Fassung

AngG

§ 26. Als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritt berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. Wenn der Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. wenn der Dienstgeber das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalbezügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
3. wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
4. wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen läßt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.

Entwurf

AVHG

Austrittsgründe

§ 21. Als ein wichtiger Grund, der den Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt, ist anzusehen:

1. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das gebührende Entgelt zum Fälligkeitstermin nicht leistet oder widerrechtlich verkürzt;
2. wenn der Arbeitgeber die ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit, der Sittlichkeit oder des eingebrachten Eigentums des Arbeitnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten schuldhaft verletzt;
3. wenn der Arbeitgeber sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitnehmer Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen, gefährliche Drohungen oder ein Verhalten zuschulden kommen läßt, das in gröblicher Weise der Sittlichkeit widerspricht, oder sich weigert, den Arbeitnehmer gegen ein solches Verhalten von anderen Arbeitnehmern zu schützen;
4. wenn der Arbeitgeber sonstige wesentliche Vertragspflichten schuldhaft verletzt;
5. wenn der Arbeitnehmer unfähig wird, die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen;
6. wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
7. wenn der Arbeitgeber sich einer gerichtlich strafbaren Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Arbeitnehmers unwürdig erscheinen läßt.

AngG

§ 27. Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. Wenn der Angestellte im Dienste untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden läßt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13 eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt;
2. wenn der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste (§ 6) zu leisten;
3. wenn einer der im § 1 bezeichneten Angestellten ohne Einwilligung des Dienstgebers ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreibt oder im Geschäftszweige des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte macht oder wenn ein Angestellter den in § 7, Absatz 4, bezeichneten Verboten zuwiderhandelt;
4. wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht;
5. wenn der Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfall, an der Verrichtung seiner Dienste gehindert ist;
6. wenn der Angestellte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen läßt.

AVHG

Entlassungsgründe

§ 22. Als ein wichtiger Grund, der den Arbeitgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist anzusehen:

1. wenn der Arbeitnehmer die Arbeitspflicht beharrlich gröblich verletzt, insbesondere wenn er ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;
2. wenn der Arbeitnehmer sich beharrlich weigert, die durch den Gegenstand der Arbeitsleistung gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen;
3. wenn der Arbeitnehmer ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät;
4. wenn der Arbeitnehmer gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers und trotz Abmahnung in dem vom Arbeitgeber ausgeübten Geschäftszweig auf eigene oder fremde Rechnung tätig ist und dem Arbeitgeber ein empfindlicher geschäftlicher Nachteil entsteht;
5. wenn der Arbeitnehmer sich im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsvertrag von Dritten ohne Wissen oder Willen des Arbeitgebers unberechtigte Vorteile zuwenden läßt;
6. wenn der Arbeitnehmer gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers und trotz Abmahnung eine Nebenbeschäftigung ausübt, welche wesentliche, sachlich gerechtfertigte betriebliche Interessen des Arbeitgebers verletzt;

AngG

§ 28. (1) Wenn der Angestellte ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem Dienstgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Angestellten ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgeltes nur insoweit zu, als sie nicht durch die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses für den Dienstgeber ihren Wert ganz oder zum größten Teil eingebüßt haben.

§ 29. (1) Wenn der Dienstgeber den Angestellten ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritte des Angestellten trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

AVHG

7. wenn der Arbeitnehmer sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber oder anderen Arbeitnehmern Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen, gefährliche Drohungen oder ein Verhalten zuschulden kommen läßt, das in gröblicher Weise der Sittlichkeit widerspricht;
8. wenn der Arbeitnehmer sich einer gerichtlich strafbaren Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Arbeitgebers unwürdig erscheinen läßt;
9. wenn der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unfall, gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Schadenersatz

§ 23. (1) Wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem Arbeitgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgeltes nur insoweit zu, als sie nicht durch die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber ihren Wert ganz oder zum größten Teil eingebüßt haben.

§ 24. (1) Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

Geltende Fassung

AngG

(2) Soweit der im Absatz 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Angestellte das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest zur vereinbarten oder gesetzlichen (§ 15) Zeit fordern. Der Anspruch auf die dem Angestellten gebührende Abfertigung (§§ 23 und 23a) bleibt unberührt.

§ 32. Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt oder der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

Frist zur Geltendmachung der Ansprüche

§ 34. (1) Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austrittes oder vorzeitiger Entlassung im Sinne der §§ 28 und 29, ferner Ersatzansprüche wegen Rücktrittes vom Vertrage im Sinne des § 31 müssen bei sonstigem Ausschlusse binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Die Frist beginnt bei Ansprüchen der erstgenannten Art mit dem Ablaufe des Tages, an dem der Austritt oder die Entlassung stattfand, bei Ansprüchen der letztgenannten Art mit dem Ablaufe des Tages, an dem der Dienstantritt hätte erfolgen sollen.

Entwurf

AVHG

(2) Soweit der in Abs. 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern. Der Anspruch auf die dem Arbeitnehmer gebührende Abfertigung bleibt unberührt.

Richterliches Mäßigungsrecht

§ 25. Trifft beide Teile ein Verschulden an der vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

Frist zur Geltendmachung der Ansprüche

§ 26. (1) Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austrittes oder vorzeitiger Entlassung im Sinne der §§ 23 und 24 müssen bei sonstigem Ausschlusse binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem der Austritt oder die Entlassung stattfand.

Geltende Fassung

Entwurf

AngG

AVHG

Konkurrenzklausele

Konkurrenzklausele

§ 36. (1) Eine Vereinbarung, durch die der Angestellte für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklausele), ist unwirksam, wenn der Angestellte zur Zeit der Vereinbarung minderjährig ist oder das Entgelt zur Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses den Betrag von 120.000 K nicht übersteigt.

§ 27. Eine Vereinbarung, durch die der Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklausele), ist nur dann wirksam, wenn

1. der Arbeitnehmer zur Zeit der Vereinbarung volljährig ist,

(2) Bei höherem Entgelt ist eine solche Vereinbarung nur insoweit wirksam als:

1. sich die Beschränkung auf die Tätigkeit in dem Geschäftszweige des Dienstgebers bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt und
2. die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Dienstgeber an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten enthält.

2. sich die Beschränkung auf die Tätigkeit in dem Geschäftszweige des Arbeitgebers bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt, und

3. die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Arbeitgeber an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers enthält.

§ 37. (1) Hat der Dienstgeber durch schuldbares Verhalten dem Angestellten begründeten Anlaß zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben, so kann er die durch die Konkurrenzklausele begründeten Rechte gegen den Angestellten nicht geltend machen.

§ 28. (1) Hat der Arbeitgeber durch schuldhaftes Verhalten dem Arbeitnehmer begründeten Anlaß zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben, so kann er die durch die Konkurrenzklausele begründeten Rechte gegen den Arbeitnehmer nicht geltend machen.

(2) Das gleiche gilt, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis löst, es sei denn, daß der Angestellte durch schuldbares Verhalten hiezu begründeten Anlaß gegeben oder daß der Dienstgeber bei der Auflösung des Dienstverhältnisses erklärt hat, während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten das ihm zuletzt zukommende Entgelt zu leisten.

(2) Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis löst, es sei denn, daß der Arbeitnehmer durch schuldbares Verhalten hiezu begründeten Anlaß gegeben oder daß der Arbeitgeber bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erklärt hat, während der Dauer der Beschränkung dem Arbeitnehmer das ihm zuletzt zukommende Entgelt zu leisten.

(3) Hat der Angestellte für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklausele eine Konventionalstrafe versprochen, so kann der Dienstgeber nur die verwirkte Konventionalstrafe verlangen. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

(3) Hat der Arbeitnehmer für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklausele eine Konventionalstrafe versprochen, so kann der Arbeitgeber nur die verwirkte Konventionalstrafe verlangen. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

Geltende Fassung**AngG****Konventionalstrafen**

§ 38. Konventionalstrafen unterliegen dem richterlichen Mäßigungsrechte.

Zeugnis

§ 39. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnisse, durch die dem Angestellten die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig.

(2) Verlangt der Angestellte während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen.

(3) Zeugnisse des Angestellten, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

§ 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.

Entwurf**AVHG****Konventionalstrafen**

§ 29. Konventionalstrafen unterliegen dem richterlichen Mäßigungsrecht.

Zeugnis

§ 30. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Arbeitsleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Arbeitnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig.

(2) Verlangt der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen.

(3) Zeugnisse des Arbeitnehmers, die sich in der Verwahrung des Arbeitgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

Unabdingbarkeit

§ 31. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund dieses Bundesgesetzes zustehen, können durch den Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes vorgesehen ist, weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Geltende Fassung

AngG

§ 42. (1) Insoweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, finden die Vorschriften des allgemeinen bürgerlichen Rechtes über den Dienstvertrag auf die in diesem Gesetze geregelten Dienstverhältnisse Anwendung.

(2) Desgleichen bleiben, insoweit dieses Gesetz nicht etwas anderes bestimmt, die Vorschriften der Gewerbeordnung, mit Ausnahme der §§ 72, 77 und 84, für die in diesem Gesetze geregelten Dienstverhältnisse, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, aufrecht.

Artikel XI

Mit dem Vollzuge dieses Gesetzes sind die Bundesminister für Justiz und für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerien betraut.

Entwurf

AVHG**Subsidiäre Geltung des ABGB**

§ 32. Insoweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) über den Dienstvertrag (Arbeitsvertrag) auf die in diesem Bundesgesetz geregelten Arbeitsverhältnisse Anwendung.

Weitergelten von Regelungen

§ 34. Bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in anderen Bundesgesetzen, sowie in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Vollziehung

§ 36. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.

ARTIKEL 2**§ 376 Z 47 GewO 1994 idgF**

(1) Bis zur Neuregelung der einschlägigen Bestimmungen bleiben die §§ 72, 73 und 76 bis 78e, 82 bis 84, 86, 88 und 90 bis 92 der Gewerbeordnung in der bis zum Inkrafttreten der Gewerbeordnung 1973 geltenden Fassung aufrecht.

(2) Bis zur Neuregelung der einschlägigen Bestimmungen begeht eine Verwaltungsübertretung, wer den Bestimmungen

- a) der §§ 78 bis 78b, 88 oder 90 der Gewerbeordnung in der bis zum Inkrafttreten der Gewerbeordnung 1973 geltenden Fassung,
- b) entfällt.
- c) entfällt.
- d) entfällt.

zuwiderhandelt.

(3) Eine Verwaltungsübertretung gemäß Abs. 2 ist mit einer Geldstrafe bis 30 000 S zu ahnden.

(4) Auf die gemäß Abs. 3 verhängten Geldstrafen ist § 372 Abs. 1 nicht anzuwenden.

Mit Inkrafttreten des Arbeitsverhältnissesgesetzes, Artikel 1 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998, wird § 376 Z 47 der Gewerbeordnung 1994 aufgehoben.

ARTIKEL 3 - AngG**Anwendungsgebiet des Gesetzes**

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für das Dienstverhältnis von Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfen) oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

(2) Bei einem Kaufmann angestellte Personen, die nur ausnahmsweise zu kaufmännischen Diensten verwendet werden, sowie Personen, die vorwiegend untergeordnete Verrichtungen leisten, sind nicht als Handlungsgehilfen anzusehen.

§ 2. (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden ferner Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten im Geschäftsbetriebe von Unternehmungen, Anstalten oder sonstigen Dienstgebern der nachstehenden Art angestellt sind. (8, 17)

1. In Unternehmungen jeder Art, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, ferner in Vereinen und Stiftungen jeder Art;
2. in Kreditanstalten, Sparkassen, Vorschußkassen, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Versatz-, Versorgungs- und Rentenanstalten, Krankenkassen, registrierten Hilfskassen, Versicherungsanstalten jeder Art, gleichviel, ob sie private Versicherungsgeschäfte betreiben oder den Zwecken der öffentlichen Versicherungen dienen, sowie in Verbänden der genannten Anstalten;
3. in der Schriftleitung, Verwaltung oder dem Verschleiß einer periodischen Druckschrift;
4. in Kanzleien der Rechtsanwälte, Notare und Patentanwälte;
5. [bei Zivilingenieuren, nicht autorisierten Architekten und Zivilgeometern]

Geltungsbereich

§ 1. Dieses Bundesgesetz gilt für Dienstverhältnisse von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

§ 2. (1) Die sich nach diesem Bundesgesetz ergebende arbeitsvertragliche Stellung der Angestellten ist insbesondere maßgeblich für die Gruppenzugehörigkeit im Organisationsrecht nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22, für den persönlichen Wirkungsbereich der Kollektivverträge sowie für die gesetzliche Sozialversicherung.

6. in Tabaktrafiken und Lottokollekturen;
7. bei Handelsmäklern, Privatgeschäftsvermittlungen und Auskunftsbüros;
8. bei Ärzten, Zahntechnikern, in Privatheil- und -pflegeanstalten und in privaten Unterrichtsanstalten;
9. im Bergbau auf vorbehaltene Mineralien einschließlich der auf Grund der Bergwerksverleihung (§ 131 des allgemeinen Berggesetzes vom 23. Mai 1854, RGBl. Nr. 146) errichteten Werksanlagen.

(2) Nach Anhörung der Körperschaften, denen die Vertretung der in Betracht kommenden Interessen obliegt, kann mit Genehmigung des Hauptausschusses durch Verordnung die Anwendung dieses Gesetzes auch auf Angestellte bei anderen Dienstgebern ausgedehnt werden.

§ 5. Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Lehrlinge im Sinne der Gewerbeordnung, ferner auf Angestellte der Seeschifffahrt und der Eisenbahnen sowie auf Angestellte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, sofern letztere nicht Handlungsgehilfen sind.

§ 42. (1) Insoweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, finden die Vorschriften des allgemeinen bürgerlichen Rechtes über den Dienstvertrag auf die in diesem Gesetze geregelten Dienstverhältnisse Anwendung.

(2) Desgleichen bleiben, insoweit dieses Gesetz nicht etwas anderes bestimmt, die Vorschriften der Gewerbeordnung, mit Ausnahme der §§ 72, 77 und 84, für die in diesem Gesetze geregelten Dienstverhältnisse, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, aufrecht.

(2) Insoweit das Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998, auch für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Personen gilt, gilt ein Verweis auf das Angestelltengesetz in anderen Gesetzen auch als Verweis auf das AVHG.

§ 5. Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, ferner auf Angestellte der Seeschifffahrt und der Eisenbahnen sowie auf Angestellte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, die dem Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, unterliegen.

§ 42. (1) Insoweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Arbeitsverhältnisgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998, und des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) über den Dienstvertrag auf die in diesem Bundesgesetz geregelten Dienstverhältnisse Anwendung.

Artikel VII

Unberührt bleiben:

1. Die Bestimmungen des Journalistengesetzes vom 11. Februar 1920, StGBI. Nr. 88, sofern sie für die Redakteure (Schriftleiter) günstiger sind als die Bestimmungen dieses Gesetzes.
2. Die Bestimmungen des Gesetzes vom 30. Juli 1919, StGBI. Nr. 410 betreffend die Schaffung einer Gehaltskasse zur Sicherung von Dienstaltersbezügen der in den öffentlichen und Anstaltsapotheken angestellten Pharmazeuten.

Artikel X

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Juli 1921 in Wirksamkeit. Es findet auf die an diesem Tage bestehenden Dienstverhältnisse auch dann Anwendung, wenn die Kündigung nach Kundmachung des Gesetzes erfolgt ist.

(2)

1. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und Art. II dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 883/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.
2. § 16 und § 23a Abs. 1, 1a und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 335/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft.
3. § 6 Abs. 3 und § 40 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 459/1993 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.
4. § 22 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 502/1993, tritt mit 1. August 1993 in Kraft.

(2) Unberührt bleiben:

1. Die Bestimmungen des Journalistengesetzes vom 11. Februar 1920, StGBI. Nr. 88, sofern sie für die Redakteure (Schriftleiter) günstiger sind als die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.
2. Die Bestimmungen des Gehaltskassengesetzes 1959, BGBl. Nr. 254.

(3) Auf Dienstverhinderungen, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommen die §§ 8 und 9 Angestelltengesetz idF BGBl. Nr. 502/1993 zur Anwendung.

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 43. (1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Juli 1921 in Wirksamkeit. Es findet auf die an diesem Tage bestehenden Dienstverhältnisse auch dann Anwendung, wenn die Kündigung nach Kundmachung des Gesetzes erfolgt ist.

(2)

1. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und Art. II dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 883/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.
2. § 16 und § 23a Abs. 1, 1a und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 335/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft.
3. § 6 Abs. 3 und § 40 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 459/1993 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.
4. § 22 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 502/1993, tritt mit 1. August 1993 in Kraft.
5. Die §§ 1, 2, 5 und 42 bis 44 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/1998, treten am 1. XXX 1998 in Kraft.

Artikel XI

Mit dem Vollzuge dieses Gesetzes sind die Bundesminister für Justiz und für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerien betraut.

§ 44. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.

§ 8 Abs. 1 bis 3 und 6 bis 8 sowie die §§ 9, 16 bis 29 und 36 bis 39, 41, sowie die Artikel II, VII, X und XI des Angestelltengesetzes, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993, werden mit Inkrafttreten des AVHG aufgehoben, soweit in § 42 Abs. 3 des Angestelltengesetzes idF BGBl. I Nr. XXX/1998 nicht anderes bestimmt ist.

ARTIKEL 4 - GangG

§ 2. (1) Für die in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betriebe (§ 1) eines öffentlichen Fonds, eines Landes, Bezirkes oder einer Gemeinde verwendeten Personen gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes, wenn ihr Dienstverhältnis auf einem privatrechtlichen Verträge beruht.

(2) Das Dienstverhältnis der in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betriebe des Bundes, einer Bundesanstalt oder eines vom Bunde verwalteten Fonds angestellten Personen wird durch die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht berührt.

§ 2. (3) Insoweit das Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998, auch für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Personen gilt, gilt ein Verweis auf das Gutsangestelltengesetz in anderen Gesetzen auch als Verweis auf das AVHG.

§ 41. (1) Insoweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Arbeitsverhältnisgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998, und des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) über den Dienstvertrag auf die in diesem Bundesgesetz geregelten Dienstverhältnisse Anwendung.

(2) Auf Dienstverhinderungen, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommen die §§ 8 und 9 Gutsangestelltengesetz idF BGBl. Nr. 502/1993 zur Anwendung.

Vollzug

§ 43. Mit dem Vollzuge dieses Gesetzes sind der Bundeskanzler und der Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung betraut.

§ 43. Mit der Vollziehung dieses Gesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.

§ 8 Abs. 1, 2 und 4 bis 6 sowie die §§ 11 Abs. 1 und 2, 13, 15 bis 18, 20 Abs. 2 bis 4, 22 und 22a, § 23 Abs. 1 und 2, §§ 24, 25, 26 Z 1 bis 3, 4 und 6, §§ 28, 29 Abs. 1 erster und dritter Satz und Abs. 2, §§ 38, 39 und 40 Abs. 1 des Gutsangestelltengesetzes, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993, werden mit Inkrafttreten des AVHG aufgehoben, soweit in § 41 Abs. 2 des Gutsangestelltengesetzes idF BGBl. I Nr. XXX/1998 nicht anderes bestimmt ist.

ARTIKEL 5 - Hausbesorgergesetz

§ 14. (1) Ist der Hausbesorger durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das gesamte Entgelt (§§ 7, 12 und 13) bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zehn Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

§ 14a. Die Bestimmungen des Artikels 1, Abschnitt 1, § 2 Abs. 3, 5 zweiter Satz und 7, der §§ 3, 4, 5, 6 und 7 sowie Abschnitt 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sind anzuwenden.

§ 14. (1) Ist der Hausbesorger durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das gesamte Entgelt (§§ 7, 12 und 13) bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

§ 14a. Die §§ 7 Abs. 3 zweiter Satz, 8, 9, 10, 31 und 34 des Arbeitsverhältnisgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998 und die §§ 8 bis 19 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, sind anzuwenden.

§ 30. (4) Auf Arbeitsverhinderungen gemäß § 14, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommt das Hausbesorgergesetz in der Fassung BGBl. Nr. 833/1992 sowie das Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung BGBl. I Nr. .../1998 zur Anwendung.

§ 31. (1b) § 14 Abs. 1, § 14a und § 30 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 treten mit 1. XXX 1998 in Kraft.

ARTIKEL 6 - Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz

§ 10. (1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung gehindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er, falls das Dienstverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zehn Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(6) Der Dienstnehmer behält ferner, wenn das Dienstverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, für längstens 1 Woche den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

§ 11a. Die Bestimmungen des Artikels I, Abschnitt 1, § 2 Abs. 3, 5 zweiter Satz und 7, der §§ 4, 6 und 7 sowie Abschnitt 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sind anzuwenden.

§ 13. (2) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es jederzeit durch Kündigung aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage; sie kann durch Vereinbarung nicht unter eine Woche herabgesetzt werden. Für Dienstverhältnisse, die Dienstleistungen höherer Art zum Gegenstande haben, beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen; sie kann durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden und muß jedenfalls am 15. oder Letzten eines Monats enden.

§ 10. (1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung gehindert, 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 Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(6) Der Dienstnehmer behält ferner für längstens eine Woche den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

§ 11a. Die §§ 7 Abs. 3 zweiter Satz, 9, 31 und 34 des Arbeitsverhältnissesgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998 und die §§ 8 bis 19 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, sind anzuwenden.

§ 13. (2) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es jederzeit durch Kündigung aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen; sie kann durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden und muß jedenfalls am 15. oder Letzten eines Monats enden.

§ 25. (4) Auf Arbeitsverhinderungen gemäß § 10, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommt das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz in der Fassung BGBl. Nr. 502/1993 sowie das Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung BGBl. I Nr. .../1998 zur Anwendung.

§ 27. (7) Die § 10 Abs. 1 und 6, § 11a, § 13 Abs. 2 und § 25 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1998 treten mit 1. XXX 1998 in Kraft.

ARTIKEL 7 - Heimarbeitsgesetz**Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung**

§ 25. (1) Ist ein Heimarbeiter durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen seinen Anspruch auf das Entgelt, sofern das Heimarbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, unter den Voraussetzungen und in dem Ausmaß, als eine solche Leistung für die Betriebsarbeiter des betreffenden Erzeugungszweiges durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehen ist.

Inkrafttreten

§ 74. § 8 Abs. 2 lit. c, Abs. 3 erster Satz, Abs. 5 letzter Satz, Abs. 6 und 7, § 9 Abs. 1, § 10, § 12, § 18, § 23 Abs. 2, § 24, § 25, § 26, § 27 Abs. 1 und 2, § 27a, § 27b, § 30 Abs. 2, 4 und 5, § 32 Abs. 2 letzter Satz, § 39 Abs. 4, 5 und 7 und § 64 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 836/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

§ 25. (1) Ist ein Heimarbeiter durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen seinen Anspruch auf das Entgelt unter den Voraussetzungen und in dem Ausmaß, als eine solche Leistung für die Betriebsarbeiter des betreffenden Erzeugungszweiges durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehen ist.

Inkrafttreten

§ 74. (1) § 8 Abs. 2 lit. c, Abs. 3 erster Satz, Abs. 5 letzter Satz, Abs. 6 und 7, § 9 Abs. 1, § 10, § 12, § 18, § 23 Abs. 2, § 24, § 25, § 26, § 27 Abs. 1 und 2, § 27a, § 27b, § 30 Abs. 2, 4 und 5, § 32 Abs. 2 letzter Satz, § 39 Abs. 4, 5 und 7 und § 64 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 836/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

(2) § 25 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1997 tritt mit 1. XXX 1998 in Kraft und gilt für Heimarbeitsverhältnisse, die nach dem XXX 1998 (Tag vor dem Inkrafttreten) begründet werden, sowie für vorher begründete Heimarbeitsverhältnisse mit dem Arbeitsjahr, das nach dem XXX 1998 (Tag vor dem Inkrafttreten) beginnt.

ARTIKEL 8 - EFZG

§ 8. (1) Die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung haben den Arbeitgebern

- a) das an die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer nach diesem Bundesgesetz, ausgenommen Personen hinsichtlich eines oder mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, gemäß Artikel I, Abschnitt 1, § 2 Abs. 1, 2, 3a, 5 und 6, Artikel II (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz) Z 1 § 10 Abs. 1, 2, 4 und 5, Artikel III (Hausbesorgergesetz) Z 1 § 14 Abs. 1, 2, 4 und 5 und Artikel IV (Berufsausbildungsgesetz) Z 1 § 17a Abs. 1, 2, 4 und 5 fortgezahlte Entgelt sowie

(2) Als Pauschalbetrag (Abs. 1 lit. b) sind 27,2 vH des nach § 3 fortgezählten Entgelts zu leisten.

§ 10. (1) Könnte ein Arbeitnehmer, der gemäß § 2 Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, bei Nichtbestehen dieses Anspruches aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften Schadenersatz wegen des durch die Arbeitsverhinderung verursachten Verdienstentganges beanspruchen, so geht dieser Schadenersatzanspruch insoweit auf den Krankenversicherungsträger über, als dieser dem Arbeitgeber den Erstattungsbetrag nach den Bestimmungen dieses Abschnittes zu leisten hat.

§ 8. (1) Die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung haben den Arbeitgebern

- a) das an die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten, diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitnehmer, ausgenommen Personen hinsichtlich eines oder mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, gemäß § 7 Abs. 1, 3 und 4 des Arbeitsverhältnisgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998, Artikel II (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz) Z 1 § 10 Abs. 1, 2, 4 und 5, Artikel III (Hausbesorgergesetz) Z 1 § 14 Abs. 1, 2, 4 und 5 und Artikel IV (Berufsausbildungsgesetz) Z 1 § 17a Abs. 1, 2, 4 und 5 fortgezahlte Entgelt sowie

(2) Als Pauschalbetrag (Abs. 1 lit. b) sind 27,2 vH des nach § 8 AVHG fortgezählten Entgelts zu leisten.

§ 10. (1) Könnte ein Arbeitnehmer, der gemäß § 7 Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, bei Nichtbestehen dieses Anspruches aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften Schadenersatz wegen des durch die Arbeitsverhinderung verursachten Verdienstentganges beanspruchen, so geht dieser Schadenersatzanspruch insoweit auf den Krankenversicherungsträger über, als dieser dem Arbeitgeber den Erstattungsbetrag nach den Bestimmungen dieses Abschnittes zu leisten hat.

Übergangsregelung

§ 19a. Auf Arbeitsverhinderungen, die vor dem 1. XXX 1998 eingetreten sind, kommen die §§ 2 bis 7 des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. XXX/1998 zur Anwendung.

§ 20. (4) Der Entfall der Abschnittsbezeichnungen sowie Artikel I §§ 8 Abs. 1 lit a und Abs. 2, 10 Abs. 1 und § 19a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/1998, treten mit 1. XXX 1998 in Kraft.

(5) Die §§ 2 bis 7 samt Überschriften treten mit Ablauf des 1998 außer Kraft.

ARTIKEL 9 - ArbAbfG

Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 335/1993, wird mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes aufgehoben.