

16/SN-408/ME

ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG



An das
Bundesministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

ZI 13/1 99/173

GZ: 13/01 99/4707

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes über die Regelung
des Arbeitsverhältnisses der Hausgehilfen und
Hausangestellten 2000 und über die Änderung des
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes
GZ: 51.012/19-2/99

Referent: Dr. Georg Grießer, Rechtsanwaltskammer Wien

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu den im Betreff genannten Gesetzesentwurf erstattet der Österreichische Rechtsanwaltskammertag nachstehende

STELLUNGNAHME:

Zunächst wird die Stellungnahme der Rechtsanwaltskammer Salzburg vom 27.10.1999 vorgelegt. Diesen Ausführungen pflichtet der Österreichische Rechtsanwaltskammertag voll bei. Der vorliegende Gesetzesentwurf stellt in seinem Bemühen möglichst viel zu

regeln eine gewisse Überregelung dar. Vor allem die neu hinzugekommenen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen beinhalten relativ kompliziert zu handhabende Arbeitszeitmodelle, von denen bereits jetzt gesagt werden kann, daß sie in der Praxis nicht angenommen werden dürften. Auch die Überwachung der Privathaushalte durch das Arbeitsinspektorat, was die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften angeht, dürfte in weiten Kreisen der Bevölkerung nicht auf Zustimmung stoßen. Die Gefahr einer Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften in Privathaushalten ist eher gering, dazumal hievon ebenso der Arbeitgeber selbst und seine Familienangehörigen betroffen wären. Verfassungsrechtlich bedenklich ist es außerdem, wenn - wie in anderen Betrieben - das Arbeitsinspektorat jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Vorankündigung Privathaushalte zum Zwecke einer Nachschau betreten könnte. Diese Überwachung wäre daher jedenfalls in dem Sinne einzuschränken, daß sie nur dann stattfinden kann, wenn konkrete Hinweise auf eine Gefährdung oder Rechtsverletzung vorliegen, die im Anlaßfall geprüft werden soll.

Vor allem ist auch zu bemängeln, daß aus Anlaß der Wiederverlautbarung verabsäumt wurde, unklare und nicht zeitgemäße Bestimmungen aus der Stammfassung des Gesetzes zu entfernen oder zumindest zu verbessern.

Im einzelnen hiezu:

§ 1 Abs 2 Z 1:

Die generelle Ausnahme der Anwendung des Gesetzes auf Arbeitnehmer von juristischen Personen, auf deren Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag angewendet wird, ist verfassungsrechtlich bedenklich. Die Regelung läuft darauf hinaus, daß es die Kollektivvertragsparteien in der Hand hätten, die Anwendung des Gesetzes auszuschalten oder wieder aufleben zu lassen. Eine solche Regelung wäre nur dann vorstellbar, wenn der Gesetzgeber näher determiniert, welche (gleichartigen) Bestimmungen ein solcher Kollektivvertrag aufweisen müßte.

§ 1 Abs 3 Z 1:

Die weitere Ausnahme, daß das Gesetz auch dann nicht anwendbar ist, wenn der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen für denselben Arbeitgeber erbringt, auf die ein *arbeitsrechtliches Sondergesetz* anzuwenden ist, erscheint ebenso unklar. Offen bleibt, was mit dem Ausdruck "arbeitsrechtliches Sondergesetz" gemeint ist, denn deren gibt es viele. Auch diese Bestimmung ist infolge ihrer Unklarheit verfassungsrechtlich bedenklich.

§ 6 Abs 2:

Diese Bestimmung besagt, daß nicht in Anspruch genommene Sachleistungen während des Urlaubes oder anderer im Gesetz aufgezählter Dienstverhinderungen in Geld abzugelten sind. Diese Bestimmung bezieht sich - historisch gesehen - offenbar auf die Verpflegung. Der Begriff der "Sachleistung" hat jedoch im Laufe der Zeit eine Wandlung erfahren. Es gehört hiezu etwa auch die Zuverfügungstellung einer Dienstwohnung oder eines PKW's für private Zwecke. Nicht einzusehen wäre, weshalb der Arbeitnehmer hierfür während seines Urlaubes eine besondere Abgeltung erhalten sollte und die Verpflichtung besteht, diese Sachbezüge bei Berechnung des Urlaubszuschusses (§ 6 Abs 3) einzubeziehen.

§§ 12 bis 14:

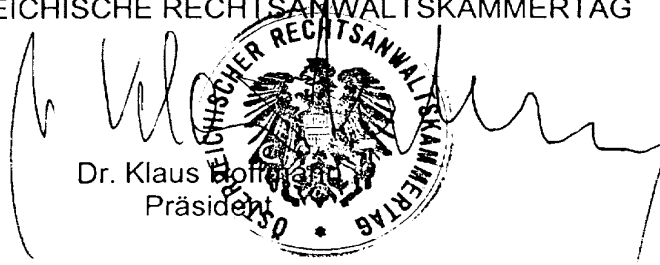
Der darin enthaltene Kündigungs- und Entlassungsschutz sollte im Sinne einer Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes geändert werden. So ist etwa die Bestimmung des § 12 Abs 2 seit langem überholt, wonach bei einer Arbeitsverhinderung nach 4 Wochen die Entlassung ausgesprochen werden darf. Während aus § 27 AngG das Entlassungsrecht wegen Krankheit eliminiert wurde, besteht es gem dem HGHAG, im Falle der Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen, offenbar fort. Auch die Kombination von bestandsschutzrechtlichen Vorschriften mit anderen zulässigen Auflösungsgründen des Arbeitsverhältnisses weicht erheblich vom allgemeinen arbeitsrechtlichen Standard ab. Ebenso trifft dies etwa dafür zu, daß eine Entlassung wegen Krankheit rechtsunwirksam ist, eine Kündigung aus diesem Grunde wohl aber offenbar das Arbeitsverhältnis beenden kann. Eine einheitliche Regelung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei ungerechtf-

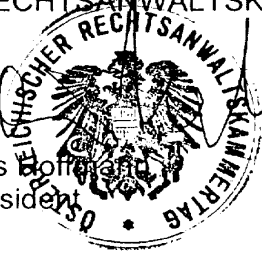
tiger Entlassung und gleichzeitiger Anwendung des Schadenersatzprinzips - wie bei anderen Arbeitsverhältnissen - wäre wünschenswert. Danach hat die ungerechtfertigte Entlassung nur Schadenersatzansprüche zur Folge, die sich wie bei einer Arbeitgeberkündigung berechnen.

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag regt daher an, das Gesetz in dieser Form nicht wieder zu verlautbaren, sondern einerseits die bereits vorhandenen Normen an den bestehenden arbeitsrechtlichen Standard anzupassen und andererseits die neu hinzukommenden Arbeitszeitregelungen anwendungsfreundlicher zu gestalten, vor allem die Gleichsetzung von Privathaushalten mit gewerblichen Betrieben in Ansehung der Arbeitsinspektion zu überdenken. Die für Betriebe normierte Rechtslage, nämlich, daß diese durch Organe der Arbeitsinspektion jederzeit und unangemeldet betreten werden können, stößt bei Privathaushalten an verfassungsrechtliche Schranken.

Wien, am 20. Dezember 1999

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG


Dr. Klaus Hoffmann
Präsident

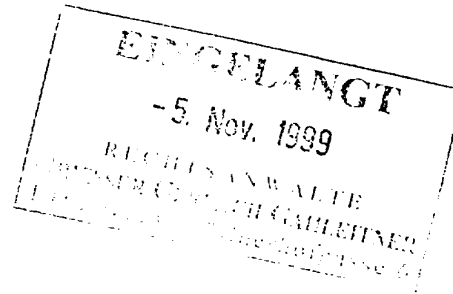


SALZBURGER RECHTSANWALTSKAMMER



An den
Österreichischen Rechtsanwaltskammertag
z. H. Herrn RA Dr. Georg Grieser

Rotenturmstraße 13
A-1010 Wien



Salzburg, am 27.10.1999
A/lösrk/eb

Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 2000

Sehr geehrter Herr Kollege!

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, wenn ein Gesetz, dessen Stammfassung aus dem Jahre 1962 stammt und seither 14 mal novelliert wurde, neu formuliert und damit in sprachlicher und systematischer Hinsicht verbessert wird. Nach Ansicht des Ausschusses der Salzburg Rechtsanwaltskammer wurde jedoch zu wenig Rücksicht darauf genommen, daß Hausgehilfen und Hausangestellte im wesentlichen von privaten Haushalten beschäftigt werden, weshalb die Anforderungen an den sogenannten Arbeitgeber nicht überspannt werden dürfen. Mag die verpflichtende Ausstellung eines Dienstzettels dem privaten Arbeitgeber noch zumutbar sein, so werden aus unserer Sicht die Anforderungen an den privaten Arbeitgeber überspannt, wenn dieser einen jugendlichen Arbeitnehmer in jährlichen Abständen über die Gefahren im Haushalt zu informieren hat (§ 29 Abs. 1 leg.cit), wenn der Arbeitgeber den Jugendlichen über rechtzeitige und halbjährliche Gesundenuntersuchungen zu informieren, ihn über den Sinn dieser Untersuchungen zu belehren und den Jugendlichen zur Teilnahme anzuhalten hat (§ 29 Abs. 4 leg.cit), wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Ausfertigung des gegenständlichen Bundesgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sowie einen allfälligen Mindestlohntarif oder ein von der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer aufgelegtes Merkblatt über den Arbeitsvertrag der Hausgehilfen auszuhändigen hat (§ 31 Abs. 1 leg.cit) und wenn der Ar-



Wir sprechen für Ihr Recht
DIE ÖSTERREICHISCHEN
RECHTSANWÄLTE



- 2 -

beitgeber zur Überwachung der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten sowie der Ruhepausen Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen hat, wobei derartige Aufzeichnungen drei Jahre aufzubewahren und dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen binnen einer Woche vorzulegen sind (§ 31 Abs. 2 leg.cit).

Völlig überzogen ist die Bestimmung des § 32 HGHA, wonach das Arbeitsinspektorat die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften in Privathaushalten zu überwachen und die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne einer möglichst wirksamen Umsetzung dieser Vorschriften zu beraten und zu unterstützen hat. Die Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften in Privathaushalten kollidiert jedenfalls mit dem verfassungsrechtlich geschützten Hausrecht und der Privatsphäre. In den erläuternden Bemerkungen wird zwar darauf hingewiesen, daß auf eine unmittelbare Kontrolle in den Haushalten verzichtet wird; dies ergibt sich jedoch nicht aus der vorgeschlagenen Textierung zu § 32 HGHA, weshalb eine einschränkende Formulierung in § 32 Abs. 1 leg.cit dringend geboten ist.

Bisher fielen nur Haushalte von juristischen Personen unter das Arbeitsinspektionsgesetz 1993. Im Sinne einer schlanken Verwaltung und der ständig proklamierten Deregulierung sollte nach Ansicht des Ausschusses der Salzburger Rechtsanwaltskammer dem Arbeitsinspektorat keine weitere Zuständigkeit zuerkannt werden.

Für den Ausschuß der
Salzburger Rechtsanwaltskammer
Der Präsident:
Dr. Karl-Ludwig Vavrovsky

