

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



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

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

Ihr Zeichen

-

Unser Zeichen

FF-Ges

Bearbeiter/in

Hess-Knapp

 DW
FAX

2108

2744

Datum

03.01.2000

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes über die
Regelung des Arbeitsverhältnisses der
Hausgehilfen und Hausangestellten 2000
und über die Änderung des Arbeitsvertrags-
rechts-Anpassungsgesetzes sowie des
Arbeitsinspektionsgesetzes

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetz mit der Bitte um Berücksichtigung bei der parlamentarischen Beratung.

Der Präsident:

Mag Herbert Tumpel



Der Direktor:

iv

Mag Georg Ziniel

Beilagen

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



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

Bundesministerium
für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Abteilung V/2
Stubenring 1
1010 Wien

AUSGANG
16. Dez. 1999

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	DW	Datum
GZ: 51.012/19-2/99	FF-GSt	Hess-Knapp	2108 FAX 2744	09.12.1999

KS 12 88

Betreff:
Entwurf eines Bundesgesetzes über die
Regelung des Arbeitsverhältnisses der
Hausgehilfen und Hausangestellten 2000
und über die Änderung des Arbeitsvertrags-
rechts-Anpassungsgesetzes sowie des
Arbeitsinspektionsgesetzes

Die Bundesarbeitskammer begrüßt den vorliegenden Gesetzesentwurf über die Novellierung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes (HGHaG), wobei die Arbeitszeitverkürzung, die Kontrolle der Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Arbeitsinspektorate, die Anpassungen an das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz und an die Europäische Richtlinie 94/33EG des Rates vom 22. Juni 1994 zum Schutz der jugendlichen ArbeitnehmerInnen besonders hervorgehoben wird, da diese Änderungen wesentliche Verbesserungen der im Haushalt beschäftigten ArbeitnehmerInnen beinhalten.

Zu den einzelnen Bestimmungen werden seitens der Bundesarbeitskammer folgende Ergänzungen bzw. Änderungen vorgebracht:

Zu § 1 Abs 3:

Diese Regelung wird im Entwurf sinngemäß aus dem geltenden HGHaG übernommen. Die Regelung lautet nunmehr: Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitnehmer neben den im Abs 1 angeführten Arbeitsleistungen regelmäßig, wenn auch geringfügig, Arbeitsleistungen für denselben Arbeitgeber erbringt, auf die ein arbeitsrechtliches Sondergesetz anzuwenden ist. Der Begriff des arbeitsrechtlichen Sondergesetzes bereitet in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten. Hausgehilfinnen, die wöchentlich nur 1 bis 2 Stunden im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt sind, die überwiegende Zeit jedoch im Privathaushalt arbeiten, werden sehr häufig zur Umgehung des HGHaG und auch aus steuerlichen Gründen im Betrieb des Beschäftigers angemeldet. In diesen Fällen wird der/die Arbeitnehmer/in aber durch den Kollektivvertrag gegenüber dem HGHaG häufig schlechtergestellt.

Um Rechtssicherheit zu schaffen ist es daher notwendig, diese Regelung dahingehend abzuändern, daß der Schutz des HGHaG nicht bereits dann wegfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in nur für wenige Stunden (im geringen Ausmaß) im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt wird, sondern erst wenn die überwiegende, dh zumindest die halbe nachgewiesene Arbeitszeit, im Betrieb des Arbeitgebers verbracht wird.

Zusätzlich soll eine Formulierung gefunden werden, die klarstellt, welche Arbeitsbedingungen (Entgelt, Arbeitszeit etc) in bezug auf die sonstige Erwerbstätigkeit zum selben Arbeitgeber geregelt sein müssen, damit die Anwendung des HGHaG ausgeschlossen ist. Eine solche Bestimmung sollte dazu führen, daß die Abgrenzung zwischen Hausgehilfinnen nach dem HGHaG und anderen Gesetzesgrundlagen leichter vorgenommen werden kann.

Zu § 5:

Dieser Bestimmung soll ein weiterer Absatz 3 eingefügt werden. **Im § 5 Abs 3 soll festgelegt werden, daß der Arbeitgeber dem Arbeitsinspektorat eine Ausfertigung des Dienstzettels verpflichtend zu übermitteln hat.** Ebenso soll eine automatische Meldepflicht des Sozialversicherungsträgers an die Arbeitsinspektion bei Neuaufnahme und Anmeldung einer Arbeitnehmerin bzw eines Arbeitnehmers, unabhängig davon, ob diese/r in die Hausgemeinschaft aufgenommen ist, festgelegt werden.

Die Offenlegung der Arbeitsverhältnisse gegenüber den Arbeitsinspektoraten führt nach Einschätzung der Bundesarbeitskammer keineswegs zu übermäßiger Bürokratie. Es soll in diesem Bereich genauso wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis eine wirksame Kontrollmöglichkeit zum Schutz der ArbeitnehmerInnen unter strikter Berücksichtigung des Hausrechtes erwirkt werden.

Den Arbeitsinspektoraten soll die Möglichkeit gegeben werden, anhand einer möglichst vollständigen Datenlage amtswegig tätig zu werden. Anhand dieser Meldungen sollen die Arbeitsinspektorate Arbeitszeitaufzeichnungen, Angaben über Urlaubsverbrauch und die Aufzeichnungen über das Entgelt verlangen können. Rechtsstreitigkeiten hinsichtlich Arbeitszeit werden meist erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Mangels Vorliegens von Arbeitszeitaufzeichnungen ist es nur begrenzt möglich, einen Überstundennachweis und deren Bezahlung durchzusetzen.

Aufgrund der angeführten Argumente soll in das HGHAG eine Bestimmung eingefügt werden, in der festgeschrieben wird, daß Arbeitszeitaufzeichnungen, Aufzeichnungen über Urlaubsverbrauch, über das vereinbarte Entgelt sowie der Überstunden und deren Entlohnung dem Arbeitsinspektorat vorzulegen sind.

Zu § 6 Abs 3:

Für Hausgehilfinnen in Wien, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und dem Burgenland sind die Sonderbeiträge für Sonderzahlungen in den in der Beitragstabelle errechneten Beiträgen mit 17% des Tageswertes der Lohnstufe bereits enthalten. Sonderzahlungen sind daher dem Sozialversicherungsträger nicht zu melden. Viele Hausgehilfinnen entrichten somit von den laufenden Bezügen höhere Sozialversicherungsbeiträge; dafür wird vom Urlaubszuschuß und von der Weihnachtsremuneration kein Sozialversicherungsbeitrag eingehoben. Der Vorteil der Pauschalierung bisher war, daß die Sachbezüge damit auch in der Beitragsgrundlage der Sonderzahlung enthalten waren. Da nunmehr vorgesehen ist, Sachleistungen auch bei den Sonderzahlungen einzubeziehen, ergibt sich gegenüber der nichtpauschalieren Abrechnung der Nachteil, daß allfällige Sonderzahlungen in der jährlichen Beitragsgrundlage nicht enthalten sind, was sich nachteilig bei der Bemessung der Sozialversicherungsleistungen auswirken kann. Eine entsprechende Änderung müßte daher auch in das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz eingearbeitet werden.

Zu § 12 Abs 2:

Die Möglichkeit einer berechtigten Entlassung wegen einer nicht unberechtigten Dienstverhinderung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gemäß § 9 Abs 6 des Entwurfes ist ersatzlos zu streichen. Im § 12 Abs 1 ist der Text dahingehend zu ändern, daß wegen einer Arbeitsverhinderung aus einem der im § 9 Abs 1 bis 6 angeführten Gründe ein/e Arbeitnehmer/in nicht rechtswirksam entlassen werden kann.

Zu § 17 Abs 6:

Eine berechtigte Arbeitsverhinderung des/der Arbeitnehmers/in gemäß § 9 sollte keineswegs zu möglichen Einbußen beim außerordentlichen Entgelt (Abfertigung) führen – unabhängig davon wie lange diese Dienstverhinderung dauert.

§ 17 Abs 6 des Entwurfes soll daher ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 20 Abs 1:

Wie die Erfahrungen zur analogen Bestimmung im Arbeitszeitgesetz (AZG) zeigen, ist es durch die im AZG normierte Vereinbarungsverpflichtung nicht gelungen, eine entsprechende Rechtssicherheit herbeizuführen. Daher soll im HGHAG eine Definition festgeschrieben werden, daß auch dann, wenn keine ausdrückliche mündliche oder schriftliche Vereinbarung zustande kommt, die übliche Arbeitszeit als vereinbarte Arbeitszeit gilt.

Zu § 20 Abs 2 und 3:

Der Entwurf sieht die Möglichkeit eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraumes vor. Klarzustellen wäre daher, daß eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Rahmen eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraumes sowie die **Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 55 Stunden** bei Vorliegen von entsprechender Arbeitsbereitschaft nur dann rechtswirksam möglich ist, **wenn eine diesbezügliche schriftliche Vereinbarung vorliegt**.

Zu § 20 Abs 4:

Der Entwurf sieht für die im Haushalt aufgenommenen ArbeitnehmerInnen eine Angleichung an die Regelungen des § 5 AZG vor. Statt der bisherigen Regelung des HGHAG, das eine Arbeitszeit von durchschnittlich 110 Stunden in einem Durchrechnungszeitraum

von zwei Wochen inklusive Bereitschaftszeiten vorsieht, ist nunmehr eine Angleichung an das AZG und im Zuge dessen eine Arbeitszeitverkürzung vorgesehen.

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die beabsichtigte Übernahme von Regelungen des AZG unter der Voraussetzung, daß weitere legislative Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen getroffen werden.

Die Bundesarbeitskammer lehnt eine Ausweitung der maximalen Arbeitszeit bei Anfallen von Bereitschaftszeiten von 55 Stunden auf 60 Stunden pro Woche ab.

Das Höchstausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit bei Anfallen von Bereitschaftszeiten soll weiterhin mit 55 Stunden pro Woche begrenzt sein; dies jedoch unter Anwendung des im AZG vorgesehenen Modells. Wenn bei der Bereitschaftszeit auf die Systematik des AZG umgestiegen wird, dann sollte das für alle Regelungen im § 5 AZG gelten. Sinnvolle Begleitmaßnahmen wie sie im § 5 Abs 1 und 2 AZG vorgesehen sind, fehlen im Entwurf.

Im § 5 Abs 2 AZG ist geregelt, daß das Arbeitsinspektorat für Betriebe, in denen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen kein Betriebsrat errichtet und auch kein Kollektivvertrag anzuwenden ist, eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden, der täglichen Normalarbeitszeit für Arbeitnehmer bis zu 12 Stunden und für Arbeitnehmerinnen bis zu 10 Stunden zulassen kann, wenn in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt und Gründe Vorliegen, die im § 5 Abs 1 AZG angeführt sind.

Nach Auffassung der Bundesarbeitskammer sollen die Regelungen, die im § 5 Abs 2 AZG enthalten sind, sinngemäß in das HGHAG übernommen werden.

Der § 20 Abs 4 HGHAG soll daher ergänzt werden und die Ausweitung der Arbeitszeit auf 55 Stunden pro Woche bzw 11 Stunden pro Tag an die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitsinspektorates gebunden werden. Die ArbeitgeberInnen sollen die **Ausweitung der Arbeitszeiten bei den Arbeitsinspektoraten beantragen** und das Vorliegen von Bereitschaftszeiten analog den Bestimmungen § 5 Abs 1 und § 5 Abs 1a AZG gegenüber dem Arbeitsinspektorat nachweisen.

Sollte das HGHaG, so wie im Entwurf vorgesehen, ohne Berücksichtigung der Vorschläge der Bundesarbeitskammer in Kraft treten, wäre damit die Möglichkeit einer Ausweitung der Arbeitszeit bei Vorliegen von Bereitschaft auf das Ausmaß von 60 Stunden möglich. Dazu ist festzuhalten, daß in den geltenden Mindestlohntarifen für die Beschäftigten in den Privathaushalten für eine Arbeitszeit von monatlich 238 Stunden Mindestbruttobarlöhne vorgesehen sind. Sollte der § 20 Abs 4 des Entwurfes in der vorliegenden Fassung die Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden wöchentlich und damit auf 260 Stunden monatlich ausgedehnt werden können, käme dies einer Lohnkürzung gleich. Sollte dieser Fall eintreten, müßte dies daher eine entsprechende Anhebung des Mindestbruttobarlohnes nach sich ziehen, wenn der Arbeitgeber von der maximalen Ausdehnungsmöglichkeit der Normalarbeitszeit Gebrauch macht.

Zu § 21 Abs 3:

Nach Auffassung der Bundesarbeitskammer soll im § 21 Absatz 3 festgehalten werden, daß die wöchentliche Ruhezeit so liegen muß, daß **jeder zweite Sonntag arbeitsfrei** zu sein hat. Die vorgesehene wöchentliche Ruhezeit im Ausmaß von 36 Stunden soll dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ungeteilt zur Verfügung stehen.

Zu § 22 Abs 4:

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer soll die Höhe der Überstundenzuschläge, die im Mindestlohntarif festgelegt sind, im HGHaG aufgenommen werden.

Zu § 24:

Der § 24 des Entwurfes soll die Möglichkeit einer Verteilung der Arbeitszeit innerhalb eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraumes regeln. Dies soll in der Weise geschehen, daß eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit im Ausmaß von 45 Stunden nicht überschritten werden darf, und im Zeitraum von zwei Wochen die Arbeitszeit im Durchschnitt nicht mehr als 40 Stunden pro Woche betragen darf.

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer soll der Hinweis auf die Zumutbarkeit für den Arbeitgeber im § 24 Abs 3 Ziffer 2 entfallen und auf § 24 Abs 1 verwiesen werden, da diese Regelung ohnehin vorsieht, daß die Arbeitszeit zwischen dem Jugendlichen und

dem Arbeitgeber zu vereinbaren ist. Desweiteren soll eine zweiwöchige Durchrechnungsmöglichkeit nur dann verbindlichen Charakter haben, wenn über diese Durchrechnung einschließlich der Verteilungsmöglichkeit der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen eine schriftliche Einzelvereinbarung vorliegt.

Zu § 25 Abs 3:

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer sollte die im Entwurf enthaltene Regelung des § 25 Abs 3 Ziffer 2 an die Regelungen des KJBG angepaßt werden. Die diesbezügliche Richtlinie der EU über den Jugendarbeitsschutz sieht eine Wochenfreizeit im Ausmaß von zwei aufeinander folgenden Tagen vor, in die der Sonntag zu fallen hat. Grundsätzlich ist die Teilung der Wochenfreizeit in zwei nicht aufeinander folgende Kalendertage wohl möglich, dann muß aber der Teil, in den der Sonntag fällt, mindestens 43 Stunden betragen.

Zu § 26:

Die Bundesarbeitskammer erachtet es als notwendig, daß eine Entlohnung von Überstundenarbeit nicht nur bei Notstand, sondern generell auch bei der Überschreitung der gemäß § 24 zulässigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen muß. Die Überstundenzuschläge sollen, wie bereits zu § 22 Abs 4 des Entwurfes ausgeführt wurde, aus dem Mindestlohntarif in das HGHAG übernommen werden.

Zu § 27 Abs 1:

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer besteht bezüglich dieser Regelung ein Anpassungsbedarf an das KJBG. Die Beschäftigung von Jugendlichen an Feiertagen wird daher von der Bundesarbeitskammer abgelehnt. In der Parallelbestimmung des § 18 KJBG ist die Beschäftigung von Jugendlichen an Feiertagen grundsätzlich nicht zulässig.

Zu § 32:

Die Regelung des § 32 steht im Widerspruch mit der derzeit gültigen Regelung des § 1 Abs 1 Ziffer 6 Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG), wonach private Haushalte vom Wirkungsbereich des ArbIG ausgenommen sind.

Im § 3 Abs 6 ArbIG ist zwar festgehalten, daß die Arbeitsinspektion nicht durch andere als die in diesem Bundesgesetz genannten Aufgaben in Anspruch genommen werden darf,

soweit nicht in anderen gesetzlichen Vorschriften für die Arbeitsinspektion ausdrücklich etwas anderes angeordnet wird. Diese Regelung erscheint aber zur Umsetzung der Inhalte des Entwurfes im Lichte der neuen Kontrollaufgaben als nicht ausreichend. Eine eindeutige Regelung, die es dem Arbeitsinspektorat erlaubt und es zusätzlich klar beauftragt, im Bereich der Privathaushalte, die ArbeitnehmerInnen beschäftigen, unter Einhaltung des Hausrechtes Kontrolltätigkeiten vorzunehmen, muß im ArblG geschaffen werden.

Zu § 32 Abs 2:

In dieser Regelung wird die Möglichkeit der Strafsanktion darauf abgestellt, daß eine Gesetzesübertretung erheblich und wiederholt sein muß. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer sollen Strafsanktionen nicht erst dann erlassen werden können, wenn diese erheblich und wiederholt vorkommen, sondern wenn die unter Sanktion gestellten Regelungen nachweisbar übertreten worden sind. Die von der Bundesarbeitskammer vorgeschlagene Einholung einer Zustimmung durch das Arbeitsinspektorat bei Ausweitung der Arbeitszeit wegen Bereitschaftszeiten und die Nichtübermittlung des Dienstzettels an das Arbeitsinspektorat sowie der Arbeitszeitaufzeichnungen sollte ebenfalls unter Strafsanktion gestellt werden.

Zu § 35 Abs 1 und Abs 2:

Der in dieser Bestimmung vorgesehene Strafrahmen ist nach Ansicht der Bundesarbeitskammer zu gering. Der Strafrahmen soll daher auf das im § 28 des Arbeitszeitgesetzes vorgesehene Ausmaß bis zu öS 6.000,- angehoben werden.

Der § 35 des Entwurfes soll so formuliert werden, daß bei Verhängung einer Sanktionierung nicht pauschal- sondern fall- und personenbezogen vorgegangen wird.

Ebenso sollen die Vorschriften, die im § 34 des Entwurfes vorgesehen sind, auf das Niveau von öS 6.000,- angehoben werden.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung ihrer Stellungnahme bei der Novellierung des HGHA.

Der Präsident:

Mag Herbert Tumpel



Der Direktor:
IV

Mag Georg Ziniel