



RECHNUNGSHOF
3, DAMPFSCHIFFSTRASSE 2

A-1033 Wien, Postfach 240
Tel. (01) 711 71/0 oder

Klappe Durchwahl

Fernschreib-Nr. 135 389 rh a
DVR: 0064025
Telefax 712 94 25

Bitte in der Antwort die Geschäftszahl
dieses Schreibens anführen.

An das

Präsidium des
Nationalrates

Parlamentsgebäude
1017 Wien

ZI 3492-Pr/1/98

Betrifft GESETZENTWURF
Zl. <i>112</i> ...-GE / 19 <i>98</i>
Datum: 1 8. Dez. 1998
Verteilt <i>24.12.98</i>

Betrifft: Entwurf eines Arbeitsverhältnissesgesetzes
(AVHG) - Begutachtung;

Schreiben des BMAGS vom 3. November 1998,
GZ 51.013/10-1/98

St. Fiedler

In der Anlage beehrt sich der Rechnungshof, 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zum
ggstl Gesetzesentwurf zu übermitteln.

Anlage

17. Dezember 1998

Der Präsident:

Fiedler

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

St. Fiedler



RECHNUNGSHOF
3, DAMPFSCIFFSTRASSE 2

A-1033 Wien, Postfach 240
Tel. (01) 711 71/0 oder

Klappe Durchwahl

Fernschreib-Nr. 135 389 rh a
DVR: 0064025
Telefax 712 94 25

An das
Bundesministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Bitte in der Antwort die Geschäftszahl
dieses Schreibens anführen.

Zl 3492-Pr/1/98

Betrifft: Entwurf für ein Arbeitsverhältnisgesetz samt
Novellen zu Arbeitsrechtsvorschriften

Der Rechnungshof (RH) bestätigt den Erhalt des mit Schreiben vom 3. November 1998, GZ 51.013/10-1/98, übermittelten Entwurfes eines Arbeitsverhältnisgesetzes einschließlich der Entwürfe zur Abänderung bzw Aufhebung von acht weiteren arbeitsrechtlichen Vorschriften und erlaubt sich hierzu wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Zu den finanziellen Auswirkungen:

- Die Übernahme der bisher für Angestellte geltenden Lohnfortzahlungsbestimmungen im Krankheitsfall in das Arbeitsverhältnisgesetz bedeutet für die dem EFZG unterliegenden Arbeiter eine Verbesserung. Da die im bisherigen Abschnitt 2 des EFZG enthaltenen Bestimmungen über die Erstattung des Lohnfortzahlungsaufwandes weiterhin in Geltung bleiben, muß mit einem erhöhten Aufwand bei den EFZG-Fonds gerechnet werden. Die übermittelten Unterlagen geben keine Hinweise, wie sich die vorgesehene Angleichung der Lohnfortzahlungsregelungen für Arbeiter an die bisher für Angestellte geltenden Bestimmungen auf die Gebarung der EFZG-Fonds auswirken wird.
- Der Hinweis, daß dem Bund durch die vorgeschlagenen Maßnahmen voraussichtlich keine Kosten entstehen werden, berücksichtigt nicht die Auswirkungen auf jene Rechtsträger, die im Zuge der Ausgliederungen der letzten Jahre eingerichtet wurden und vielfach auf Zuschüsse des Bundes angewiesen sind.

2. Grundsätzliche Hinweise:

Die im Vorblatt (Seite 13) angeführte Zielsetzung, nämlich eine übersichtliche Darstellung des Arbeitsvertragsrechts für alle Arbeitnehmer, wird keineswegs erreicht, weil Teile des Angestelltengesetzes ebenso weiterhin in Kraft bleiben wie die im ABGB enthaltenen Vorschriften über den Dienstvertrag.

Unabhängig davon erhebt sich in Anbetracht der vorgeschlagenen Angleichung der bisher unterschiedlichen Regelungen im Bereich der Lohnfortzahlung und der Beendigung des Dienstverhältnisses die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Beibehaltung der Einteilung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter, insbesondere im Betriebsverfassungsrecht, letztlich aber auch im Sozialrecht.

3. Zur Neuordnung der Gründe für die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses:

- Die Erläuterungen geben keinen Hinweis, weshalb die bisher im Angestelltengesetz enthaltene demonstrative Aufzählung der Gründe für eine vorzeitige Auflösung durch eine taxative Aufzählung ersetzt werden soll. Dies ist schon deshalb nicht verständlich, weil es sich hier um die einzige vereinheitlichende Neuregelung handelt, die sich nicht am bisherigen Angestelltenrecht, sondern am Arbeiterrecht orientiert. In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, daß die vorgeschlagene taxative Aufzählung der Entlassungsgründe die Schaffung neuer Tatbestände im Wege der Analogie ebenso inhibiert wie die vertragliche Vereinbarung von Entlassungstatbeständen (vgl Kuderna, Das Entlassungsrecht, ÖGB-Verlag, Seite 33f). Im übrigen sei daran erinnert, daß auch im Vertragsbedienstetengesetz die Gründe für die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses demonstrativ aufgezählt sind (vgl § 34 Abs 2 und 5 VBG).
- Nicht näher erläutert wird ferner, wonach es künftig einen Austrittsgrund bilden soll, wenn sich der Arbeitgeber einer gerichtlich strafbaren Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Arbeitnehmers unwürdig erscheinen läßt (§ 21 Z 7 AVHG). Diese Formulierung orientiert sich offenkundig am bisher in § 27 Z 1 AngG enthaltenen Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit des Angestellten. Die vorgeschlagene spiegelgleiche Formulierung des jeweils in § 21 Z 7 und § 22 Z 8 AVHG vorgeschlagenen Austritts- bzw Entlassungsgrundes verkennt jedoch, daß es ausschließlich der Dienstgeber ist, der sein Vermögen dem Arbeitnehmer anver-

traut und daher auf dessen dienstliche Treue angewiesen ist. Im übrigen erhebt sich die Frage, welche Bedeutung diesem Austrittsgrund zukommen soll, wenn als Dienstgeber eine juristische Person auftritt.

- Nicht einsichtig ist ferner, die im Vorblatt enthaltene Behauptung, die bisher in § 82 GewO 1859 enthaltenen Entlassungstatbestände der "Trunksucht" und der "Verleitung ... zum Ungehorsam" seien veraltet, weshalb sie gänzlich aufzuheben seien.

4. Zu § 7 AVHG (Neuregelung der Lohnfortzahlung):

Das zentrale Anliegen der Aktion Fairness, nämlich gleicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall), wird nicht verwirklicht, weil § 7 Abs 3 AVHG für die Arbeitnehmer, für die das EFZG gilt (= Arbeiter), weiterhin abweichende Sondervorschriften für den Fall einer durch Arbeitsunfall (Berufskrankheit) verursachten Arbeitsverhinderung vorsieht. Auch hier geben die Erläuterungen keinen Aufschluß für die punktuelle Beibehaltung dieser Sonderregelung.

5. Abschließende Beurteilung:

Die für die Dienstgeber bedeutsamste Neuerung stellt mit Sicherheit die Übertragung des bisher nur für Angestellte vorgesehenen Systems von Kündigungsfristen und Kündigungsfristen auch auf die Arbeiter dar. Die damit verbundene Erschwerung der Kündigung des Dienstnehmers durch den Dienstgeber stellt ohne Zweifel einen verbesserten Arbeitsplatzschutz dar, kann aber auch dazu führen, daß sich die in den letzten Jahren zu beobachtende "Flucht aus dem Arbeitsrecht" verstärkt fortsetzt. Es besteht daher die Gefahr, daß die vorgeschlagenen Regelungen mit den gegenwärtigen Bemühungen in Widerspruch treten können, die Lage am Arbeitsmarkt durch Schaffung "ge-regelter" Arbeitsplätze zu verbessern.

Von dieser Stellungnahme werden ue 25 Ausfertigungen dem Präsidium des Nationalrates und je zwei Ausfertigungen dem Bundesministerium für Finanzen sowie Herrn Staatssekretär im Bundesministerium für Finanzen, Dr Wolfgang Ruttenstorfer, übermittelt.

17. Dezember 1998

Der Präsident:

Fiedler

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:
Müller