



VÖZ VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN
GENERALSEKRETARIAT

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	112-GE/19
Datum:	21. Dez. 1998
Verteilt	22.12.98

Wien, 18. Dezember 1998
Sch/lu/recht:Nationalrat

D. Kajak

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG) geschaffen wird und arbeitsrechtliche Gesetze geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wunschgemäß überreiche ich Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu o.a. Entwurf und ersuche um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Schaff
Dr. Walter Schaffelhofer
(Generalsekretär)

Beilagen (erwähnt)



VÖZ VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN
GENERALSEKRETARIAT

An
Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales

Stubenring 1
A-1010 WIEN

Per Fax voraus: 715 82 57

Wien, 18. Dezember 1998
Sch/lu/recht:avhg-stellungnahme

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG) geschaffen wird und arbeitsrechtliche Gesetze geändert werden GZ 51.013/10-1/98;

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu dem o.g. Entwurf eines Arbeitsverhältnisgesetzes erlauben wir uns wie folgt Stellung zu nehmen:

Die Mitgliedsverlage des Verbandes Österreichischer Zeitungen beschäftigen vielfach im Produktionsbereich (Druckerei) und im Vertrieb zahlreiche Arbeiter und sind durch die vorliegende Novelle, die sich für die Unternehmen als weiterer Kostenschub darstellt, unmittelbar betroffen.

Zweifellos stellt die arbeitsrechtliche Angleichung zwischen Angestellten und Arbeitern ein berechtigtes Anliegen dar, wenn man den technologischen Wandel vor allem im Facharbeiterbereich und die damit verbundenen Anforderungen und Verantwortlichkeiten bedenkt.

Allerdings lassen die generell angespannte Kostensituation in den Betrieben und die schon derzeit durch die Sozialgesetzgebung extrem hochgeschraubten Arbeitskosten keine weiteren Belastungen zu, sodaß solche sozialpolitischen Anpassungsmaßnahmen kostenneutral durchzuführen sind. Es kann dabei nur darum gehen, die Ansprüche für Arbeiter an das Niveau der Angestellten heranzuführen und nicht darum, eine Besserstellung der Arbeiter zu erreichen oder das Angestelltenrecht weiter zu Lasten der Unternehmen auszubauen, wie dies durch den Entwurf z.T. erfolgt.

Insoweit sind daher ganz allgemein und grundsätzlich jene Bereiche im Entwurf des AVHG abzulehnen, die dem „Rosinenprinzip“ zugunsten der Arbeiter entspringen und auch die Arbeitgeberdisposition weiter einengen.

Im Besonderen möchten wir auf folgende Punkte hinweisen:

ad § 5: Sonderzahlungen

Mit den gesetzlich verankerten Ansprüchen auf anteilige Sonderzahlungen, unabhängig vom Lösungstatbestand und -zeitpunkt, werden alle Kollektivvertragsnormen, die für Arbeiter den Entfall von Sonderzahlungen vorsehen, hinfällig. Eine solche Besserstellung war – wenn man dem Wortlaut der Erläuterungen und den darin zu findenden Hinweisen auf die vorgebrachte Argumentation der „Aktion Fairness“ Glauben schenken darf – gar nicht angestrebt. Mit dieser Norm ist jedenfalls eine weitgehende Besserstellung für Arbeiter verbunden, die im Gesamtkontext zu würdigen ist. Im Hinblick auf einen kosten-schonenden Umstieg sollte vorgesehen werden, daß sozialpartnerschaftliche Sonderregelungen in Kollektivverträgen zumindest für eine Übergangszeit weiter aufrecht erhalten werden können.

ad § 7: Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen

Der vorliegende Text führt im Bereich der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu neuen Ungleichheiten in der Entgeltfortzahlung zwischen Arbeitern und Angestellten. Es widerspricht dem Anliegen der Gleichstellung, wenn für die Arbeiter bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheiten) das „alte System“ fortgesetzt wird, indem die Arbeiter nach dem Entwurf anlaßbezogen für jeden Arbeitsunfall (jede Berufskrankheit) 8 bzw 10 Wochen Krankentgelt erhalten und damit erst wieder ungleiche Regelungen geschaffen werden. Durch die gesetzlich vorgesehene intensive präventivdienstliche Betreuung der Betriebe ist die Gefahr von Arbeitsunfällen im Arbeiterbereich ja sowieso schon weiter verringert worden. Wir sprechen uns deshalb für eine einheitliche Regelung im Sinne des für die Angestellten geltenden Systems aus.

Ad § 11: Anspruch bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen Gründen

Für Arbeiter waren diese Ansprüche bisher kollektivvertraglich und daher unterschiedlich geregelt. Vielfach war für alle oder nur bestimmte Gründe das Ausmaß einer Wochenarbeitszeit pro Dienstjahr vorgesehen. Mit der neuen Regelung ist das Stundenausmaß für derartige – selbstverständlich notwendige und nachweisbare - Freistellungsansprüche nach oben unbegrenzt. Hier sollte zumindest die Möglichkeit einer kollektivvertraglichen Einschränkung zugelassen werden.

ad § 13: Kündigung

Der Wegfall der zeitlichen Mindestgrenze des § 20 Abs. 1 letzter Satz AngG bedeutet eine materielle Ausweitung der Kündigungsschutzregelung und hat nichts mit dem Anliegen der Gleichstellung von Angestellten und Arbeitern zu tun. Im AZG wurde ausdrücklich postuliert, daß diverse Ansprüche in jenem Ausmaß zu gewähren sind, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. In Analogie zu diesen Bestimmungen sollte daher auch für Teilzeitkräfte (Arbeiter wie Angestellte) eine verkürzte Kündigungsfrist gelten. Ein mögliches Kriterium für derartige Bestimmungen wäre zB mit der Geringfügigkeitsgrenze gegeben, die sich ja auch auf das Versicherungsverhältnis entscheidend auswirkt. In diesem Sinne könnte die Flexibilität der Unternehmen in gewissem Umfang beibehalten werden, wenn zB für alle geringfügig Beschäftigten eine Kündigungsfrist von vierzehn Tagen gilt.

In diesem Zusammenhang wäre anzuregen, die unverändert aus dem § 20 Abs. 5 AngG übernommene Bestimmung betreffend Kündigung während des ersten Monats zeitgemäß zu fassen. Die Beschränkung der erleichterten Kündigung auf Arbeitsverhältnisse für vorübergehenden Bedarf ist nicht nur unbestimmt, sondern geht auch an der wohl über-

wiegenden Praxis vorbei, daß Dienstverhältnisse im Zweifel mit einer Probezeit beginnen, innerhalb derer ohnedies das Dienstverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen aufgelöst werden kann. ME ist diese Bestimmung durch die Praxis obsolet geworden und sollte ersatzlos gestrichen oder an die Praxis angepaßt werden.

ad § 21 Z 7: Austrittsgründe

Der Austrittsgrund des § 21 Z. 7 des Entwurfs, wenn der Arbeitgeber sich einer gerichtlich strafbaren Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Arbeitnehmers unwürdig erscheinen lassen, ist zu weit und erscheint von den Konsequenzen her nicht durchdacht zu sein. Im Zusammenhang mit der Kriminalisierung vieler Rechtsbereiche in denen sich unternehmerisches Handeln auswirkt (siehe allein die Diskussion um das SchwAG), sollten die austrittsberechtigenden Straftatbestände auf solche eingeschränkt werden, die unmittelbar die persönlichkeitsrechtliche sowie körperliche Interessenssphäre des Arbeitnehmers berühren und diese Tatbestände wenigstens beispielhaft angeführt werden. Im Extremfall könnte nach der vorliegenden Formulierung in einer angespannten betrieblichen Situation aus relativ nichtigen aber hochgespielten Gründen ein Austrittsrecht abgeleitet werden und damit nicht nur dem Arbeitgeber zusätzlicher Schaden zugefügt werden, sondern auch Arbeitsplätze anderer Mitarbeiter gefährdet werden. Auch wäre zu klären, wer insbesondere bei einer OHG, GesmbH und AG als Arbeitgeber im Sinne dieser Bestimmung anzusehen ist, wo doch im Regelfall mehrere Personen kollektiv tätig werden.

ad § 22

Die demonstrative Aufzählung der Entlassungsgründe wurde durch den Wegfall des Wortes „insbesondere“ zu einer taxativen. Dies schränkt tendenziell die Dispositionsmöglichkeiten des Arbeitgebers ein und erscheint sachlich nicht gerechtfertigt.

Z 4 und 6: Entlassungsgründe

Anstatt generalpräventiv zu wirken, stellt der Text dieser beiden Entlassungstatbestände geradezu eine Einladung zur Konkurrenzierung des eigenen Arbeitgebers dar. Erst die trotz erfolgter Abmahnung festgestellte Wiederholung eines entsprechenden Verhaltens verwirklicht den Tatbestand. Darüber hinaus wird im Vorfeld auch noch eine entsprechende ausdrückliche Willenserklärung gefordert. Vollends sozialpolitisch unverständlich wird die Ergänzung in der Z 4, daß zusätzlich noch ein empfindlicher Schaden für den Arbeitgeber eintreten muß. Das heißt, daß der Arbeitgeber trotz seines ausdrücklich erklärten Willens, ständig in seinem Geschäftszweig konkurrenziert werden kann, solange sich der geschäftliche Nachteil in einem – schwammig textierten – unempfindlichen Ausmaß hält!

Beide Normen sind daher aus unserer Sicht strikt abzulehnen.

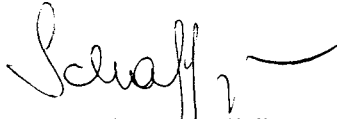
ad Z 8

Nach altem Rechtsstand war eine Entlassung bei einem Angestellten auch möglich, „wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt“. Dieser in der Praxis häufig vorkommende Tatbestand wurde im Entwurf beseitigt und ist eine Entlassung lediglich dann vorgesehen, wenn sich der Arbeitnehmer einer gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht. Hier ist festzuhalten, daß im betrieblichen Alltag auch nicht gerichtlich strafbare Handlungen die für das Arbeitsverhältnis so wichtige Vertrauensbasis zerstören können, sodaß der Fortbestand des Entlassungstatbestandes der „bloßen“ Vertrauensunwürdigkeit in seiner bisherigen Ausprägung zu fordern ist!

Weiters ist anzumerken, daß der Entlassungstatbestand des § 27 Z. 2 AngG (der Angestellte ist unfähig, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten) gestrichen wurde und durch die neuen Tatbestände des § 22 AVHG nicht ausreichend erfaßt ist. Der derzeitige Tatbestand des § 27 Z. 2 AngG sollte daher explizit in den § 22 aufgenommen werden.

Wir hoffen, daß unsere Anregungen im Gesetzentwurf berücksichtigt werden können. 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme ergehen an das Präsidium des Nationalrates.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Walter Schaffelhofer
(Generalsekretär)