



REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium für Umwelt,
Jugend und Familie
PRÄSIDIUM

A-1010 Wien, Stubenbastei 5

Tel. : (01) 515 22
Fax : 7332
DVR : 0441473
Abteilung : Präs.Abt.1
Sachbearbeiter/in : Radovan
Durchwahl : 1635

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

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl. <i>M2</i> -GE / 19 <i>88</i>
Datum:	21. Dez. 1998
Verteilt <i>22.12.98</i>

Wien, am 15. Dezember 1998
GZ: 61 1450/36-Pr.1/98

Radovan

Betrifft: Entwurf eines Arbeitsverhältnissgesetzes
(AVHG); Stellungnahme

Das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie erlaubt sich, in der Anlage 25 Exemplare seiner Stellungnahme zum oben angeführten Gesetzesentwurf zu übermitteln.

Für den Bundesminister:

Thomasitz

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Siegel



REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium für Umwelt,
Jugend und Familie
PRÄSIDIUM

A-1010 Wien, Stubenbastei 5

Tel. : (01) 515 22
Fax : 7332
DVR : 0441473
Abteilung : Präs.Abt.1
Sachbearbeiter/in : Radovan
Durchwahl : 1635

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

Wien, am 15. Dezember 1998
GZ: 61 1450/36-Pr.1/98

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

Das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie bezieht sich auf den mit do. Schreiben vom 3. November 1998, GZ. 51.013/10-1/98, übersandten Gesetzesentwurf zum Gegenstand und erlaubt sich dazu wie folgt Stellung zu nehmen:

Zu Art. 1 (Arbeitsverhältnissetz, AVHG)

Die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsvertragsrechtes für alle Arbeitnehmer und die hiemit verbundenen Verbesserungen für Arbeiter werden grundsätzlich begrüßt. Wünschenswert wäre jedoch eine möglichst weitgehende Kodifikation des gesamten Arbeitsvertragsrechts für alle Arbeitnehmer (inkl. Regelungen für freie Dienstnehmer).

Anlässlich der Schaffung eines einheitlichen Arbeitsvertragsrechts für alle Arbeitnehmer stellt sich außerdem die Frage, ob die Unterscheidung Angestellte - Arbeiter in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht noch zeitgemäß und notwendig ist.

Zu § 1 Abs. 2 Z. 1 (Geltungsbereich) wird angemerkt, daß das Landarbeitsgesetz 1984 auf die land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter grundsätzlich nicht direkt Anwendung findet (enthält hauptsächlich Grundsatzbestimmungen). Es wird daher vorgeschlagen, sich an die Formulierung im § 1 Abs. 2 Z. 2 AVRAG bzw. § 1 Abs. 2 Z. 1 EKUG oder § 19 b Abs. 3 Z 1 AZG anzulehnen (... Arbeiter im Sinne des Landarbeitergesetzes 1984).

Zu § 6 (Fürsorgepflicht):

Der neu gefaßte § 6 Abs. 3 verpflichtet die Arbeitgeber, im Rahmen des Arbeitsverhältnisses alle gebotenen Maßnahmen zum Schutze der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu treffen.

Gegen die Neuformulierung besteht grundsätzlich kein Einwand. Allerdings wäre sie konsequenterweise auch in den übrigen entsprechenden Bestimmungen des Entwurfes zu verwenden, wie z.B. bei den Austritts- und Entlassungsgründen (z.B. § 21 Z 3 und § 22 Z 7 - Verhalten, das in grober Weise der Sittlichkeit widerspricht).

In diesem Zusammenhang wird auf § 3 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verwiesen, wo unter den allgemeinen Pflichten der Arbeitgeber auch die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen angeführt sind.

Zu § 7 (Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung):

Obwohl es - wie aus den Erläuterungen hervorgeht - bereits in den 60er Jahren zum AngG Judikatur zur Entgeltfortzahlung hinsichtlich Kur- und Erholungsaufenthalte gab, wurde es bei Erlassung des EFZG 1974 für notwendig erachtet, eine entsprechende Regelung in das Gesetz (§ 2 Abs. 2 EFZG) aufzunehmen. Diese Regelung jetzt wieder wegzulassen, erscheint auch unter Bezugnahme auf die in § 7 Abs. 4 des Entwurfes aufgenommene Regelung betreffend Kur- und Erholungsaufenthalte nicht zweckmäßig.

Weiters wird angeregt, im Sinne der Vereinheitlichung der Rechtsvorschriften § 7 Abs. 3 des Entwurfes (Regelung für Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten) auf Angestellte auszudehnen.

Nicht nachvollziehbar ist, warum die Regelungen aus dem EFZG über die Anrechnung von Vordienstzeiten hinsichtlich der Dauer der Entgeltfortzahlung (§ 2 Abs. 3, 3 a EFZG) nicht übernommen werden.

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

Zu klären wäre das Verhältnis von § 11 Abs. 1 zum § 16 Abs. 2 Urlaubsgesetz (Pflegefreistellung; 2. Woche zur Pflege von Kindern unter 12 Jahren). Die zweite Woche steht nur zu, sofern dem Arbeitnehmer für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen aufgrund anderer gesetzlicher Bestimmungen usw. zusteht.

Für diese zweite Woche Pflegefreistellung hat der Arbeitgeber derzeit einen Erstattungsanspruch auf das für den Arbeitnehmer aufgewendete Bruttoentgelt nach dem EFZG.

Eine Neuregelung sollte weder zu Einschränkungen noch zu Nachteilen für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber führen.

Zu § 16 und 17 (Abfertigung)

Im Zusammenhang mit der Übernahme des Abfertigungsrechts wird folgendes angeregt bzw. gefordert:

- § 16 Abs. 7: Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers soll den Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die gesamte Abfertigung zustehen.
- § 17 Abs. 4 und 5: Bei Austritt aus Anlaß der Elternschaft soll die Abfertigung wie im Falle einer Arbeitgeberkündigung gebühren.

Gefordert wird überdies, daß der Austritt bis einen Monat vor Ende des Karenzurlaubes erklärt werden kann (diese Frist hat es bereits vor dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz gegeben). Die derzeitige Frist „3-Monate vor Ende des Karenzurlaubes“ führt in der Praxis manchmal nicht nur zum Verlust der Abfertigung, sondern auch zum Ausschluß von Wochengeld nach § 122 Abs. 3 ASVG und in der Folge auch von Karenzgeld (wenn eine schwangere Frau, die möglicherweise noch keine Kenntnis von einer weiteren Schwangerschaft hat, z.B. erst 2 Monate vor Ende des Karenzurlaubes ihren „Mutterschaftsaustritt“ erklärt).

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, daß bei Kündigung einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG/EKUG (§ 17 Abs. 6) durch den Arbeitnehmer keine Frist von 3 Monaten einzuhalten ist, um Abfertigung zu bekommen.

Weiters wird gefordert, daß der Austritt aus Anlaß der Elternschaft mit Abfertigungsanspruch nicht nur bei Adoption und Übernahme in unentgeltliche Pflege, sondern im Fall jeglicher Pflege (auch entgeltlicher) möglich sein soll.

- § 17 Abs. 7: Die Bestimmung über den Ausschluß vom Abfertigungsanspruch für Väter bei Erklärung des Austrittes nach Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind oder nach Aufgabe der überwiegenden Betreuung des Kindes soll geschlechtsneutral formuliert werden und auch für Mütter gelten.

Für den Bundesminister:

T h o m a s i t z

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

