



PRÄSIDENTENKONFERENZ
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

An das
Präsidium des
Nationalrates

Parlament
1010 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl. <i>M2</i> -GE / 19 <i>98</i>
Datum:	- 4. Jan. 1999
Verteilt <i>5.1.99 U</i> <i>Dr. Noszek</i>

Wien, am 21.12.98

Ihr Zeichen/ Schreiben vom:

Unser Zeichen:
S-1298/N/A-73

Durchwahl:
479

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG) geschaffen wird und arbeitsrechtliche Gesetzes geändert werden

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs übermittelt in der Beilage 25 Abschriften der Stellungnahme zu dem im Betreff angeführten Entwurf der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten zur gefälligen Kenntnisnahme.

Für den Generalsekretär:
gez. Dr. Noszek

25 Beilagen



PRÄSIDENTENKONFERENZ
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

Abschrift

An das
Bundesministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales

Wien, am 16.12.98

Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen/ Schreiben vom:
GZ: 51-013/10-1/98 3.11.1998

Unser Zeichen:
S-1198/N/A-73

Durchwahl:
479

Betreff: Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitsverhältnissetz (AVHG) geschaffen wird, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Hausbesorgergesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Heimarbeitsgesetz und das Entgeltfortzahlungsgesetz geändert, die Gewerbeordnung 1859 und das Arbeiter-Abfertigungsgesetz aufgehoben werden

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs beehrt sich, dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zum im Betreff genannten Entwurf folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Der vorliegende Entwurf enthält eine einseitige Angleichung der Rechte der Arbeitnehmer nach den für diese jeweils günstigsten Bestimmungen, die zu einer erheblichen Verteuerung der Arbeitskosten führen wird. Dies ist nicht nur für die Neuregelung der Entgeltfortzahlung evident, auch die Verlängerung der Kündigungsfristen wird zu einer massiven Kostensteigerung führen, da in vielen Branchen der Arbeitsanfall nicht über so lange Distanzen vorhersehbar ist. In einer Zeit, in der im Zuge der Steuerreform Vorschläge für eine Entlastung der Arbeitskosten erarbeitet werden, wäre die Umsetzung eines solchen Entwurfes ökonomisch kontraproduktiv.

Gemäß § 1 Abs 2 Z 1 des Entwurfes zum Arbeitsverhältnissetz sind Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landarbeitsgesetz 1984 anzuwenden ist, vom vorliegenden Entwurf ausgenommen. Dennoch ist der Bereich der Land- und Forstwirtschaft aus zweierlei Gründen von der Neuregelung betroffen: Einerseits wäre der vorliegende Entwurf auf Gutsangestellte voll anwendbar, andererseits zeigt die Erfahrung, daß Änderungen im allgemeinen Arbeitsrecht ohne Rücksicht auf die sachlichen Erfordernisse später auch in das Landarbeitsge-

setz übertragen werden, noch dazu unter Beibehaltung der für die dort angesiedelten Arbeitnehmer bestehenden zusätzlichen Privilegien.

Da schlußendlich Änderungen, wie sie im vorliegenden Entwurf vorgeschlagen werden, nur im Rahmen der branchenweise bestehenden Möglichkeiten, also im Rahmen der Kollektivverträge, vorgenommen werden sollten, lehnt die Präsidentenkonferenz die Umsetzung des gegenständlichen Entwurfes als unsachgemäß ab.

Zu den Bestimmungen im einzelnen ist folgendes zu bemerken:

Zu Artikel 1 § 4:

Die Regelung über das Barzahlungsgebot nimmt keine Rücksicht auf vom Dienstgeber zur Verfügung gestellte Dienstwohnungen, die wohl nicht unter das Verbot des Ersatzes von Barentgelt durch Sachleistungen fallen können. Darüber hinaus müßte ein Hinweis aufgenommen werden, daß die – ohne Rechtsgrund – übergebenen Werte oder Sachen rückerstattet werden können.

Zu Artikel 1 § 6:

Grundsätzlich muß festgehalten werden, daß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch Regelungen über die Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüberstehen müssen. Absatz 1, der die Pflichten des Arbeitgebers festlegt, ist außerdem entbehrlich, da dies in detaillierter Weise bereits im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1994 geregelt wird. In Absatz 3 wäre ferner zu definieren, welche Persönlichkeitsrechte der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht zu schützen hat.

Zu Artikel 1 § 7:

Die Verlängerung des Entgeltfortzahlungszeitraumes für Arbeiter wird zu erheblichen Mehrkosten führen, sodaß eine Erhöhung des Entgeltfortzahlungsbeitrages von derzeit 2,3 % unausweichlich erscheint. Angesichts einer solchen Erhöhung der Lohnzusatzkosten stellt sich die Frage, ob die derzeit geführten Gespräche über die Senkung der Lohnnebenkosten nicht durch die "Aktion Fairness" ad absurdum geführt werden.

Darüber hinaus würden auch die direkten, vom Dienstgeber zu zahlenden Entgelte im Falle der Erkrankung durch die Verlängerung der Entgeltfortzahlungszeiträume überproportional anwachsen. Immerhin wird bei einer Beitragsgrundlage von mehr als dem 180-fachen der derzeitigen täglichen Höchstbeitragsgrundlage nur 70 % des Entgeltes refundiert, und es entfällt in diesen Fällen der Pauschalbetrag von 27,2 % des fortgezahlten Entgeltes. Weitere Kostensteigerungen können sich durch den Wegfall der 14-tägigen Wartefrist für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ergeben.

Da die Regelung somit in Widerspruch zu derzeit allgemein anerkannten politischen Zielen steht, stimmt die Präsidentenkonferenz dem vorliegenden Novellierungsvorschlag nicht zu.

Zu Artikel 1 § 8:

Nach dem vorliegenden Vorschlag soll das fortzuzahlende Entgelt bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen nicht mehr nach dem Ausfalls-, sondern nach dem Bezugsprinzip berechnet werden. Gerade für Betriebe, in denen saisonbedingte Arbeitsspitzen auftreten, würde auch diese Neuregelung zu einer Kostensteigerung führen.

Zu Artikel 1 § 11:

Zunächst muß auch beim Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen beanstandet werden, daß die 14-tägige Wartefrist, wie sie derzeit in § 1154b ABGB enthalten ist, entfällt. Gerade in Sektoren mit häufig wechselnden Arbeitsverhältnissen und daher geringen persönlichen Bindungen wäre die Aufrechterhaltung dieser Frist gerechtfertigt.

Hinzu kommt, daß viele Kollektivverträge für Arbeiter Dienstverhinderungsgründe enthalten. Wird nun zusätzlich noch eine Generalklausel eingeführt, sind die bisherigen kollektivvertraglichen Regelungen, die zweifelsfrei die häufigsten Dienstverhinderungen enthalten, gegenstandslos. Über die Frage der Definition eines Dienstverhinderungsgrundes würde sich dann eine breitgefächerte Rechtsprechung entwickeln, bis zu deren Vorliegen ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit weder für den Dienstgeber noch für den Dienstnehmer von Vorteil wäre.

Zu Artikel 1 § 13:

Wie schon einleitend angesprochen, wird die Verlängerung der Kündigungsfrist für Arbeiterdienstverhältnisse massive Mehrbelastungen zur Folge haben. In jenen Bereichen, in denen so langfristige Planungsmöglichkeiten nicht bestehen, müßten Arbeiter in der Regel während der Kündigungsfrist dienstfrei gestellt werden. Die Auswirkungen einer solchen Situation auf die Lohnstückkosten und damit auf die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe in Österreich wären damit unabsehbar.

Eine weitere Verschärfung tritt insofern ein, als die 8-Stunden-Woche als Voraussetzung für die Anwendung des Angestelltengesetzes im Arbeitsverhältnisgesetz nicht mehr enthalten ist. Es wäre jedoch unverständlich, daß geringfügig Beschäftigte, die etwa nur eine Stunde pro Woche Dienst versehen, in den Genuß so langer Kündigungsfristen kommen. Daß der Entfall der 8-Stunden-Woche auch nicht systemkonform ist, zeigt sich an der Regelung des § 15, nach der dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens 8 Stunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben sind.

Zu Artikel 1 § 21:

Der Austrittsgrund des "Vorenthalten des Entgeltes" wurde insoweit verschärft, als ein Austrittsrecht schon bei Überschreiten des Fälligkeitstermines vorgesehen ist. Es sollte jedoch die bisherige Judikatur beibehalten werden, nach der zunächst eine Nachfrist gesetzt werden muß.

Der Austrittsgrund der Ziffer 4 wird durch den unbestimmten Gesetzesbegriff "schuldhaftes Verletzung von sonstigen Vertragspflichten durch den Dienstgeber"

formuliert. Um nicht weitere Rechtsunsicherheit zu erzeugen, sollte eine exaktere Definition erfolgen.

Die Arbeitsunfähigkeit ist nach § 27 Z 3 Angestelltengesetz ein Entlassungsgrund. Daß dieser im Gesetz als Austrittsgrund angeführt wird, ist offensichtlich ein Redaktionsversehen und bedarf der Korrektur.

Zu Artikel 1 § 22:

Nach den Regeln des Angestelltengesetzes waren die Entlassungsgründe durch eine demonstrative Aufzählung definiert. Dies ist auch insofern wohlbegründet, als die Unzumutbarkeit der Fortsetzung eines Dienstverhältnisses durch eine Vielzahl verschiedener Anlässe oder Gründe hervorgerufen werden kann. Außerdem muß darauf hingewiesen werden, daß die Entlassungsgründe der Trunksucht und der Dienstunfähigkeit nicht mehr aufscheinen.

Zu Artikel 1 § 23:

Nach dieser Bestimmung soll dem Arbeitgeber nur noch der Anspruch auf Schadenersatz zustehen, wenn der Arbeiter ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Da in bestimmten Situationen Ersatzarbeitskräfte aber nicht kurzfristig zur Verfügung stehen, sollte wie derzeit nach § 1162 ABGB die Wahlmöglichkeit zwischen Schadenersatz oder Wiedereintritt zur Dienstleistung aufrecht bleiben.

Zu Artikel 1 § 26:

Im Gegensatz zu dieser Bestimmung ist nach § 31 Angestelltengesetz für den Dienstnehmer auch eine Fallfrist für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegen den Dienstgeber vorgesehen, der ohne wichtigen Grund vom Vertrag zurücktritt. Da ansonsten an die Stelle der materiellen Fallfrist von 6 Monaten die 3-jährige Verjährungsfrist treten würde, sollte § 31 Angestelltengesetz sinngemäß in das Arbeitsverhältnissetz übernommen werden.

Zu Artikel 1 § 31:

Durch die allgemeine Formulierung der Bestimmung über die Unabdingbarkeit durch den Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung werden weitere Regelungsbereiche von der Möglichkeit der kollektivvertraglichen Gestaltung ausgenommen. Damit wird der Spielraum für branchenspezifisches und damit sachgerechtes Vorgehen noch weiter eingeschränkt.

Zu Artikel 3 § 2:

Die Umformulierung des Geltungsbereiches des Angestelltengesetzes birgt die Gefahr in sich, daß der Arbeitnehmerkreis der Angestellten ausgedehnt wird, weil nicht mehr auf bestimmte Unternehmenstypen abgestellt wird. Eine solche Neuorientierung hätte auch Folgewirkungen für die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, sodaß darauf geachtet werden muß, daß sich keine weiteren Mehrkosten ergeben.

Wunschgemäß werden 25 Abschriften dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Der Präsident:
gez. NR Schwarzböck

Der Generalsekretär:
gez. Dipl. Ing. Astl