

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



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

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	112-GE / 1998
Datum:	- 8. Jan. 1999
Verteilt	11.1.99 ✓

Dr. Hojsek

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	DW	2418	Datum
-	SP-GSt	Dr Christoph Klein	FAX	2478	04.01.99

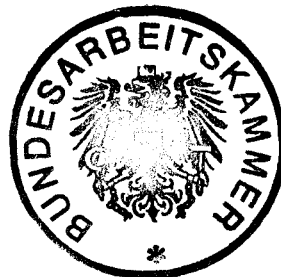
Betreff:

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

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetz zur gefälligen Information.

Der Präsident:

[Signature]
Mag Herbert Tumpel



Der Direktor:

[Signature]
Dr Christoph Klein

Beilagen

Bevor auf die einzelnen Bestimmungen des Entwurfes eingegangen wird, sei allerdings darauf aufmerksam gemacht, daß das Gesamtziel "Kodifikation des Arbeitsrechts" neben der Beseitigung der nicht sachlich gerechtfertigten arbeitsrechtlichen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten weitere Teilziele im Sinne einer Systematisierung, Weiterentwicklung und Vereinheitlichung der Arbeitsrechtsordnung kennt, die durch den vorliegenden Gesetzesentwurf nur ansatzweise angesprochen sind und von der Bundesarbeitskammer dementsprechend weiter als mittel- oder langfristige politische Ziele verfolgt werden:

- ◆ Es wird die überkommene zivilrechtliche Definition des Arbeitsvertrages als Anknüpfungspunkt für das Arbeitsrecht mit all seinen Schutzfunktionen so zu modernisieren sein, daß der Arbeitsvertragsbegriff als zentrale Zugangsvoraussetzung zum arbeitsrechtlichen Schutz nicht weiterhin der Aushöhlung durch Umgehungsstrategien durch prekäre, scheinselfständige Beschäftigungsverhältnisse ("Flucht aus dem Arbeitsrecht") preisgegeben ist.
- ◆ Es wird weiters zu prüfen sein, inwieweit in Spezialgesetzen geregelte Materien (Urlaub und Pflegefreistellung im Urlaubsgesetz, Arbeitszeitregelungen in Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz, Arbeitnehmerrechte bei Ausgliederungen und das Recht auf einen Dienstzettel im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz usw) zwecks besserer Übersichtlichkeit und einfacheren Zugriffs für die Rechtsunterworfenen in ein das Arbeitsverhältnis vom Beginn bis zum Ende regelndes Arbeitsgesetzbuch integriert werden können. Derzeit sind die zahllosen Gesetze des Arbeitsrechts nur mehr für ausgesprochene Spezialisten überschaubar, was dem zurecht vielbeschworenen Zugang der Menschen zum Recht widerspricht.
- ◆ Aufbauend auf einem derartigen einheitlichen Arbeitsrechtssystem haben gruppenspezifische Sonderregelungen auch in Zukunft eine entscheidende rechtspolitische Funktion.

Im Bewußtsein dieser mittel- und langfristigen Perspektiven nun jedoch zu den konkreten Bestimmungen des vorgelegten Entwurfs:

Zum Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG):

Zu § 4:

Nach der Formulierung in Abs 1 muß der Arbeitnehmer beweisen, daß die Vereinbarung einer Sachleistung seinen Interessen zuwiderläuft. Die Beweislast dafür sollte aber - da dem Barentgelt eindeutig der Vorrang zu geben ist - den Arbeitgeber treffen. Folgende Formulierung wird hierfür vorgeschlagen: "... sind rechtsunwirksam, es sei denn, der Arbeitgeber beweist, daß sie im Interesse des Arbeitnehmers getroffen wurden."

Zudem sollte zumindest in den Erläuternden Bemerkungen klargestellt werden, daß Mindestentgeltansprüche auf der Basis staatlicher oder kollektiver Rechtsnormen, soweit diese Normen nicht ausdrücklich Sachleistungen vorsehen, nicht durch Sachleistungen abgegolten werden können.

In Abs 2 wäre ein Schreibfehler zu korrigieren: "Werden in Anrechnung **auf** das Barentgelt ...".

Zu § 5:

In Absatz 1 sollten folgende Klarstellungen getroffen werden: Bei der Bemessung einer aliquoten Sonderzahlung oder sonstigen Remuneration ist nicht notwendigerweise Bezug zu nehmen auf die "Periode der **Arbeitsleistung**, für die die Entlohnung gewährt wird", da auch bei Entfall der Arbeitsleistung infolge von Urlaub, Krankenstand etc - jedenfalls bei weiter aufrechtem Entgeltanspruch für diese Periode - der Anspruch auf aliquote Sonderzahlungen zu entstehen hat. Die Worte "der Arbeitsleistung" in den zwei letzten Zeilen von § 5 Abs 1 sollten daher gestrichen werden.

Zu § 6:

Der Versuch, im Entwurf eines AVHG die Fürsorgepflicht zu modernisieren, ist nur teilweise als geglückt zu betrachten. Zwar ist die Generalklausel in Absatz 3 ein sehr begrüßenswerter Ansatz in Richtung einer umfassenden Fürsorgepflicht, jedoch könnte die Formulierung "Schutz der Persönlichkeitsrechte" einschränkend dahingehend verstanden werden, daß damit die - durch die Judikatur derzeit von der Fürsorgepflicht sehr

wohl umfaßten - **Sachwerte** der Arbeitnehmer, die in irgendeiner Form in das Arbeitsverhältnis eingebracht werden, ausgeschlossen bleiben. Daher sollte in Abs 1 die Formulierung einer Generalklausel versucht werden, die eine umfassende Interessenwahrungspflicht des Arbeitgebers zugunsten des Arbeitnehmers statuiert, die dann in den folgenden Absätzen etwa in Form der derzeitigen Formulierungen konkretisiert wird.

Zu § 7:

Zur Regelung des Arbeitsunfalles bzw der Berufskrankheit, die die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten entsprechend der bisherigen Rechtslage beibehält, wird folgendes festgestellt: Die Bundesarbeitskammer hat anlässlich früherer Gespräche zu dem vorliegenden Gesetzesvorhaben um genau diese Regelung ersucht. Tatsächlich ist es aus Sicht der Angestellten so, daß Einzelfälle auftreten können, in denen diese Regelung (Beibehaltung des Unterschieds zwischen Arbeitern und Angestellten) günstig ist, während in anderen Einzelfällen die Übernahme des Arbeiterrechts zu besseren Resultaten führt. In den internen Diskussionen über vorliegenden Entwurf hat sich nun entgegen dem ursprünglich gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales vertretenen Standpunkt doch die Meinung durchgesetzt, die Übernahme des Arbeiterrechts hinsichtlich der Krankenstände aufgrund von Arbeitsunfall bzw Berufskrankheit auch für Angestellte sei doch vorteilhafter. Es wird daher aus heutiger Sicht ersucht, den Entwurf in diesem Sinne zu ändern, aber Wert auf die Feststellung gelegt, daß der Entwurf durchaus den ursprünglich geäußerten Wünschen der Arbeitnehmerseite entspricht, wofür die Bundesarbeitskammer dankt.

Der letzte Halbsatz in Abs 3 dürfte ein redaktionelles Versehen enthalten und müßte wohl lauten: "Gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs 1 **und 2.**"

Weiters fehlt in § 7 eine Bestimmung zum Schutz von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber regelmäßig unterbrochen wird. Werden solche Arbeitsverhältnisse nicht zusammengerechnet, können nie die verlängerten Entgeltfortzahlungsansprüche entstehen. Es sollte daher zumindest der Schutzstandard gemäß § 2 Abs 3 EFZG in das AVHG übernommen werden, wobei jedoch darauf hinzuweisen ist, daß die

Überbrückung von bis zu 60-tägigen Unterbrechungen angesichts der oft längeren beschäftigungslosen Saisonen als nicht wirklich ausreichend erscheint.

Zu § 8:

Für Provisionen - die ebenfalls zum leistungsbezogenen Entgelt im Sinne von Abs 2 zählen - hat die Judikatur einen längeren Betrachtungszeitraum zur Ermittlung des durchschnittlichen Entgelts entwickelt, als dies nach Abs 2 mit 13 Wochen vorgesehen ist, nämlich ein Jahr. Diese Judikatur darf durch den vorliegenden Entwurf nicht gefährdet werden, weshalb eine entsprechende Klarstellung angebracht erscheint.

Zu § 10:

Abs 2 ist überflüssig und kann daher höchstens zur Verwirrung beitragen.

Abs 1 ist ja ohnehin deutlich als Ausnahmeregelung zu erkennen, weshalb bei anderen als den dort geregelten Sachverhalten ohnedies der reguläre Beendigungstermin wirksam wird. Insbesondere ist der zweite Satz von Abs 2 unverständlich geworden, da ja auf der Grundlage des Entwurfs eine Arbeitsverhinderung, die in der Unfähigkeit resultiert, die vertragliche Arbeitsleistung zu erbringen, keinen Entlassungsgrund mehr darstellt (siehe § 22 des Entwurfs eines AVHG).

Zu § 11:

Die Arbeitnehmerinteressenvertretungen haben - in Übereinstimmung mit wesentlichen Teilen der Lehre - stets die Auffassung vertreten, daß nach Ausschöpfung der Freistellungsfristen gemäß § 16 Urlaubsgesetz aus gleichartigen Sachverhalten weitere Freistellungsansprüche aus § 8 Abs 3 Angestelltengesetz resultieren können. Mit der Aufnahme der allgemeinen Regelung der Arbeitsverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen in das AVHG könnte die Gegenmeinung lauter werden, die besagt, daß § 16 Urlaubsgesetz als Spezialnorm die dort geregelten Dienstverhinderungsfälle abschließend regelt. Es wird daher dringend ersucht, in den Erläuterungen ausdrücklich klarzustellen, daß § 11 Abs 1 AVHG tatbestandlich sehr wohl auch die Fälle des § 16 Urlaubsgesetz umfaßt.

Zu § 16:

In Abs 3 sollte entsprechend der zu dieser Bestimmung ergangenen Judikatur festgehalten werden, daß sich der Entfall der Abfertigungsverpflichtung bei Unternehmensauflösung wegen Verschlechterung der persönlichen Wirtschaftslage des Arbeitgebers nur auf natürliche Personen als Arbeitgeber beziehen kann.

Zu § 18:

Die Anwendbarkeit der Abfertigungsregelungen auch auf jene Arbeitnehmer, die dem Schauspielergesetz oder dem Hausbesorgergesetz unterliegen, sollte nicht im Arbeitsverhältnissetz, sondern in diesen speziellen Gesetzen geregelt werden. Dies würde den Rechtszugang für diese speziellen Gruppen, die am ehesten in "ihren" Gesetzen nachschlagen werden, verbessern.

Zu § 19:

Diese Bestimmung ist in mehrerer Hinsicht nicht mehr zeitgemäß.

Schon die Normalfrist von einem Monat für die Räumung einer Dienstwohnung bei Tod des Arbeitnehmers kann für trauernde Angehörige, die vielleicht auch nicht im Wohnort des verstorbenen Arbeitnehmers ihren Wohnsitz haben und jedenfalls anlässlich eines Todesfalles viele Wege und Erledigungen bewältigen müssen, viel zu kurz sein. Aber auch die Verlängerungsmöglichkeit dieser Räumungsfrist durch das Bezirksgericht um 2, höchstens 3 Monate im Falle drohender Obdachlosigkeit für bisher in der Dienstwohnung ansässige Angehörige erscheint angesichts der Zeit, die tatsächlich zum Suchen einer bezugsfertigen Wohnung erforderlich ist, unangemessen kurz. Es sollte hier die Möglichkeit des Bezirksgerichts, die Räumungsfrist zu verlängern, auf jeden Fall auf 6 Monate erstreckt werden.

Zu § 21:

Zi 2 sollte dahingehend ergänzt werden, daß der Arbeitnehmer auch dann austreten kann, wenn der Arbeitgeber "sonstige Persönlichkeitsrechte" schuldhaft verletzt. (Bezugnahme auf die Generalklausel der Fürsorgepflicht).

Auch der bisher in § 82 a lit c Gewerbeordnung 1859 enthaltene Austrittstatbestand der Verleitung zu gesetzwidrigen Handlungen durch den Arbeitgeber sollte im Arbeitsverhältnissetz keinesfalls gestrichen werden. Zahlreiche Arbeitnehmer stehen unter dem ständigen Druck, ihren Arbeitgebern zugute kommende Gesetzesverletzungen zu begehen (zB Verstöße gegen das Lebensmittelgesetz, um abgelaufene oder gar verdorbene Ware doch noch an den Mann zu bringen; Verstöße gegen Geschwindigkeitsbegrenzungen, Lenkzeiten- und Ladevorschriften in der Güterbeförderung etc.).

Zu § 22:

Hinsichtlich der in Zi 4 und 6 genannten Entlassungsgründe ist auf die Probleme zu verweisen, die daraus für Teilzeitbeschäftigte entstehen können. Viele teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind auf die "Nebenbeschäftigung" geradezu angewiesen. Es sollte daher klargestellt werden, daß jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine volle Erwerbsmöglichkeit bietet, die Nebenbeschäftigung kein Entlassungsgrund sein kann.

Sowohl in § 21 als auch in § 22 wäre überlegenswert, hinsichtlich der Tätlichkeiten, der erheblichen Ehrverletzungen, der gefährlichen Drohungen oder des sittenverletzenden Verhaltens doch auch die **Angehörigen** des Arbeitnehmers respektive Arbeitgebers zu durch die Möglichkeit vorzeitigen Austritts bzw fristloser Entlassung geschützten Objekten der beiden Bestimmungen zu machen.

Zu § 24:

Hier wäre zu überlegen, auf Basis der herrschenden Judikatur und Lehre die frist- oder terminwidrige Arbeitgeberkündigung auch ausdrücklich zum Gegenstand des Schadenersatzanspruches zu machen.

Zu § 26:

Hier sollte Klarheit darüber geschaffen werden, daß die Klagsfrist für den über den 3-Monatszeitraum hinausgehenden Teil der Kündigungsentschädigung so wie in § 1162 d ABGB erst mit der Fälligkeit der diesbezüglichen Ansprüche zu laufen beginnt.

Zu § 27:

Aus der Judikatur des OGH ist abzuleiten, daß - wenn auch KonkurrenzklauseIn grundsätzlich auch mit Arbeitern rechtswirksam vereinbart werden können - bei bloß manuellen einfachen Arbeiten die Vereinbarung einer KonkurrenzklauseI jedenfalls unzulässig ist. Um eine diesbezügliche Klarstellung zumindest in den Erläuternden Bemerkungen wird ersucht.

Zum Angestelltengesetz:**Zu § 3:**

Hier wird auf das redaktionelle Problem aufmerksam gemacht, daß in § 3 weiterhin in einer Weise auf die §§ 1 und 2 verwiesen wird, die mit dem neuen Wortlaut nicht in Übereinstimmung steht.

Zu § 34:

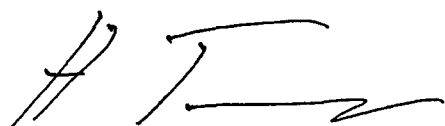
Der Verweis auf die §§ 28 und 29 AngG, die ja außer Kraft treten sollen, ist offenbar ein redaktionelles Versehen.

Zum Entgeltfortzahlungsgesetz:

Hier ist auf ein sehr wesentliches, bei den bisherigen Beratungen zu dieser Gesetzesmaterie übersehenes Problem aufmerksam zu machen: Vertragsbedienstete, für die das jeweils einschlägige Vertragsbedienstetengesetz nicht zur Anwendung kommt (vgl zB § 1 Abs 3 Zi 2 VBG), auf deren Arbeitsverhältnis jedoch ein Kollektivvertrag oder zumindest das ABGB anzuwenden ist, haben nach derzeitigem Recht einen Anspruch auf Krankenentgelt nach dem EFZG. Fallen nun wegen der Übernahme dieses Rechtsgebiets in das Arbeitsverhältnissetz die Bestimmungen über den Krankenentgeltanspruch im EFZG weg und bleiben diese Vertragsbediensteten aus dem Arbeitsverhältnissetz ausgeschlossen, hängt diese Gruppe hinsichtlich einer Entgeltfortzahlung im Krankenstand völlig in der Luft. Hier ist eine Bereinigung - am besten durch eine Aufnahme dieser Personen in das Arbeitsverhältnissetz - herbeizuführen.

Abgesehen von diesen Anmerkungen - die in Anbetracht des Umfangs und der Bedeutung des Gesetzesvorhabens trotz ihrer scheinbaren Menge nicht allzu große Korrekturprobleme auslösen sollten - bekennt sich die Bundesarbeitskammer voll zur Zielrichtung des vorliegenden Entwurfs und versichert das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales seiner entschiedenen Unterstützung bei dessen weiterer Umsetzung.

Der Präsident:



Mag Herbert Tumpel



Der Direktor:

iV



Mag Georg Ziniel