



Österreichische Apothekerkammer

DVR: 24635

1091 Wien, Spitalgasse 31 - Postfach 87
Telefon 01/404 14/100 DW Telefax 01/408 84 40

Wien, 5. Januar 1999
Zl. 20/4/98
O/G

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament

1010 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl. 112-GE/19 98.
Datum:	- 8. Jan. 1999
Verteilt 11.1.99

Dr. Hajek

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

OHNE BEGLEITSCHREIBEN

Mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Der Stellv. Kammeramtsdirektor:

25 Anlagen



Steindl
(Dr. iur. Hans Steindl)



Österreichische Apothekerkammer

DVR: 24635

1091 Wien, Spitalgasse 31 - Postfach 87

Telefon 01/404 14/100 DW Telefax 01/408 84 40

Wien, 05. Januar 1999

Zl. 20/1/99

O/G

Sachbearbeiterin: Mag. Oberdorfer

An das
Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betrifft:

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

Bezug:

Da. Schreiben vom 3. November 1998, GZ: 51.013/10-1/98

Die Österreichische Apothekerkammer bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs für ein Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG) geschaffen wird und arbeitsrechtliche Gesetze geändert werden, und für die Gelegenheit zu einer Stellungnahme.

Wir begrüßen die Bestrebungen, das Arbeitsverhältnisrecht zu überarbeiten und zu modernisieren und heute nicht mehr gerechtfertigte Ungleichbehandlungen einzelner Arbeitnehmergruppen zu beseitigen, und anerkennen die diesbezügliche Initiative des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales.

Wir vertreten jedoch die Ansicht, daß der vorliegende Gesetzesentwurf nur teilweise zu einer Vereinheitlichung des Arbeitsrechts führt, da die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten im Rahmen des neu geschaffenen Arbeitsverhältnisgesetzes zwar beseitigt, in anderen Rechtsbereichen wie dem Sozialversicherungs- oder dem Arbeitsverfassungsrecht jedoch aufrechterhalten wird. Dies bewirkt eine Uneinheitlichkeit in der Systematik des Arbeits- und Sozialrechts, die der Rechtssicherheit abträglich ist und daher von uns als unbefriedigend empfunden wird.

Daneben bleibt das Verhältnis zwischen dem - lückenhaft weiter bestehenden - Angestelltengesetz und dem neuen Arbeitsverhältnisgesetz unklar, da sich der Anwendungsbereich der beiden Gesetze offenbar überschneidet. Unseres Erachtens wäre eine Verbindung der beiden Gesetze zu einem einheitlichen Arbeitsverhältnisgesetz, das auch spezielle, nur auf Angestellte anwendbare Regelungen enthalten könnte, wo solche notwendig sind, der vorliegenden Lösung vorzuziehen.

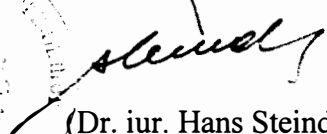
Wir bitten um Berücksichtigung dieser Hinweise im Rahmen des Begutachtungsverfahrens.

Ergänzend legen wir die Stellungnahme des Österreichischen Apothekerverbandes (Interessenvertretung der selbständigen Apotheker) zu dem vorliegenden Gesetzesentwurf bei.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden unter einem dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit vorzüglicher Hochachtung
Der Stellv./Kammeramtsdirektor:

Anlage



(Dr. iur. Hans Steindl)



Österreichischer Apothekerverband

Interessenvertretung der selbständigen Apotheker

Wien, 23. Dezember 1998
R-29 -1794/98-Dr.Kr.-c.

Österreichische
Apothekerkammer
Spitalgasse 31
1090 Wien

Betrifft: Arbeitsverhältnissetz (AVHG)

Bezug: Österreichische Apothekerkammer
Zl. 1333/2/98 vom 10. November 1998

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Zum angeführten Gesetzesentwurf gibt der Apothekerverband folgende Stellungnahme ab:

Soweit wir erkennen können, steht außer Streit, daß eine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgrund soziologischer und wirtschaftlicher Gegebenheiten nach wie vor aktuell ist. Dies zeigt allein der Umstand, daß diese Unterscheidung - unstrittig - im Sozialversicherungsrecht, im Arbeitsverfassungsrecht und sogar in der Selbstorganisation des Österreichischen Gewerkschaftsbundes für richtig angesehen wird. Die grundsätzliche Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten sollte daher bestehen bleiben.

Die "Aktion Fairness" brachte ein Unbehagen mit der geltenden Regelung zum Ausdruck. Dieses geht nach unserer Auffassung auf eine überholte und heute nicht mehr einsichtige Grenzziehung zwischen Arbeitern und Angestellten zurück. Daher sollte bei einer Neuregelung des Problembereiches dieser Grenzziehungsfrage das eigentliche Augenmerk geschenkt werden. Sie wird aber vom vorliegenden Entwurf bewußt ausgespart.

Leistung ist unser Rezept

A-1094 Wien, Spitalgasse 31, Postfach 49, Tel: 01 404 14-300, Fax: 01 408 62 80
Bankverbindung: Österreichische Apothekerbank (BLZ 44220), Kto.Nr. 9780, E-Mail: Apoverband@aon.at

Die Höhe der fachlichen Qualifikation eines Arbeitnehmers und die damit verbundenen arbeitsweltlichen Erfahrungen rechtfertigen es, daran unterschiedliche Arbeitsrechtsfolgen zu knüpfen. Dies erscheint uns auch volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich geboten. Daher wenden wir uns gegen einzelne Gesichtspunkte des Gesetzesvorhabens, insbesondere gegen eine übermäßige Verminderung der Kündigungsstermine und Verlängerung der Kündigungsfristen bei Arbeitern und gegen eine schematische Vereinheitlichung der Entgeltfortzahlungsbestimmungen.

Einer Modernisierung der arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der Gewerbeordnung sowie einer Zusammenfassung des Arbeitsvertragsrechts für Angestellte und Arbeiter stimmen wir zu. Wir glauben aber, daß der vorliegende Entwurf dies nicht leistet und den Flickwerkcharakter des Arbeitsvertragsrechts noch verstärkt.

Im einzelnen ist zum Gesetzesentwurf zu bemerken:

Zu § 4 (Truckverbot - Barzahlungsgebot):

Der vorgeschlagene Wortlaut erscheint uns nicht geeignet, das angestrebte Ziel mit der gerade hier nötigen Rechtssicherheit zu erreichen: Führt derjenige Vertragspartner eine Vereinbarung herbei, der aus mehreren Gestaltungsvorschlägen auswählt, oder der, der diese Vorschläge macht? Wie werden die Interessen des Arbeitnehmers beurteilt? Ist eine Mitarbeiterbeteiligung durch Aktienerwerb zulässig?

Um den mißverständlichen Ausdruck "Barentgelt" zu vermeiden, schlagen wir eine Formulierung im folgenden Sinn vor:

"Ansprüche des Arbeitnehmers auf Geldentgelt können nur in gängiger Währung (oder: Landeswährung) erfüllt werden."

In der Folge wäre im § 3 der Ausdruck "Barentgelt" durch "Geldentgelt" zu ersetzen.

Zu § 6 (Fürsorgepflicht):

Nach unserer Auffassung sollte sich nicht nur die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, sondern auch die Treuepflicht des Arbeitnehmers in einer ausdrücklichen Formulierung niederschlagen.

Zu § 7 (Entgeltfortzahlung):

Die schematische Verlängerung der Entgeltfortzahlungsfristen bei Arbeitern lehnen wir ab, da sie den bereits erwähnten und auch von den Entwurfserläuterungen angeführten soziologischen und wirtschaftlichen Unterschieden nicht ausreichend Rechnung trägt.

Zu § 9 (Mitteilungs- und Nachweispflicht):

Wir regen an, hier einer Judikaturänderung Rechnung zu tragen und gesetzlich zu verankern, daß das Verlangen des Arbeitgebers nicht in jedem einzelnen Arbeitsverhinderungsfall erfolgen muß.

Zu § 10 (Beendigung während Arbeitsverhinderung):

Hierzu regen wir an, den bisher lediglich durch die Judikatur verankerten Grundsatz ins Gesetz aufzunehmen, daß Beendigungen während der Probezeit keine Entgeltfortzahlungspflicht auslösen.

Zu § 12 (befristete Dienstverhältnisse):

Zu Abs 2 regen wir an, eine Probezeit von zwei Monaten zu ermöglichen. Allenfalls könnte das Überschreiten einer einmonatigen Probezeit an die Schriftform der Vereinbarung gebunden sein.

Zu § 13 (Kündigung):

Wir regen an, als gesetzlichen Normalfall die Kündigung zum Monatsletzten vorzusehen und die Endigungszeitpunkte 15. eines Monats sowie Quartalsende der individuellen oder kollektivvertraglichen Vereinbarung zu überlassen.

Einer maßvollen Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeiter stehen wir positiv gegenüber, die geplante exzessive Verlängerung lehnen wir ab. Eine Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeiter im vorgeschlagenen Ausmaß läßt nach unserer Auffassung befürchten, daß in manchen Wirtschaftsbereichen die Tagelöhnerarbeit bei starker Fluktuation der Arbeitskräfte stark zunehmen wird.

Wir schlagen daher für Arbeiter folgende Kündigungsfristen vor:
"Bei Arbeitern beträgt die Kündigungsfrist eine Woche. Sie erhöht sich nach dem vollendeten ersten Arbeitsjahr auf zwei, nach dem vollendeten fünften Arbeitsjahr auf vier und nach dem vollendeten zehnten Arbeitsjahr auf sechs Wochen."

Zu §§ 21 und 22 (Auflösungsgründe):

Wir lehnen die taxative Aufzählung ab und regen dringend an, vom Angestelltengesetz den Grundsatz der beispielhaften Aufzählung zu übernehmen.

Die vorgeschlagene Aufzählung der Gründe für eine vorzeitige Auflösung stellt nicht nur eine (redaktionelle) Modernisierung und Vereinheitlichung der geltenden Auflösungsgründe dar, wie es die Erläuterungen glauben machen wollen. Vielmehr gehen damit inhaltliche Änderungen der Entlassungsgründe einher. Diese lehnen wir ab.

Zusätzliche Anregung: Urlaubsaliquotierung

Anlässlich des vorliegenden Gesetzesvorhabens regen wir dringend eine Anpassung des Urlaubsgesetzes an. Urlaubsansprüche sollen ausschließlich im Verhältnis zu der im Urlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit entstehen.

Mit freundlichen Grüßen

ÖSTERREICHISCHER APOTHEKERVERBAND
Der Präsident:



(Mag. pharm. Gottfried Bahr)

Ablichtung an:

Wirtschaftskammer Österreich