

24/SN-317/ME



Industriellenvereinigung

Präsidium
des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl. 112 -GE / 19 98
Datum:	23. Dez. 1998
Verteilt	23. 12. 98 70

Wien, 17.12.1998
Dr.Du/lc

H. Kasper

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem einArbeitsverhältnisgesetz (AVHG) geschaffen wird und arbeitsrechtliche Gesetze geändert werden

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu obigem Entwurf.

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

Scheuch *Dungl*
 Dr. W. Tritremmel Dr. F. Dungl

Beilagen



An das
Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, 16.12.1998
Dr. Du/lc

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

Wir danken für die Übermittlung obigen Entwurfes und gestatten uns, hiezu wie folgt Stellung zu nehmen:

Wir teilen die Auffassung, daß die traditionelle Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten durch die in der Arbeitswelt eingetretenen Veränderungen vielfach an Bedeutung verloren hat. Einer Angleichung der Rechtsstellung dieser Arbeitnehmergruppen in Bereichen, wo dies sachlich gerechtfertigt ist, ist daher grundsätzlich zuzustimmen. Der mit dem vorliegenden Entwurf eingeschlagene Weg einer „Nivellierung nach oben“ durch weitestgehende Übernahme der geltenden Bestimmungen des Angestelltengesetzes für Arbeitsverhältnisse von Arbeitern bei Aufrechterhaltung von für diese günstigeren Bestimmungen kann jedoch keinesfalls akzeptiert werden.

Wenngleich auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unterschiedliche Auffassungen über die kostenmäßigen Auswirkungen einer solchen Vorgangsweise bestehen, steht jedenfalls fest, daß damit eine erhebliche Erhöhung der Arbeitskosten und insbesondere der Arbeitszusatzkosten verbunden wäre. Die Realisierung dieses Weges würde nicht nur im Widerspruch zum Ziel der Lohnnebenkostenstabilisierung stehen, das im geltenden Koalitionsübereinkommen der Regierungsparteien festgelegt ist, sondern auch dem mit höchster Priorität ausgestatteten

Vorhaben der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen direkt zuwiderlaufen und sich auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft negativ auswirken.

Da derartige Folgen jedenfalls zu vermeiden sind, könnte eine Angleichung auf gesetzlichem Wege aus unserer Sicht nur unter strikter Beachtung des Gebots der Arbeitskostenneutralität, d.h. gemeinsam mit Maßnahmen zur Lohnnebenkostensenkung und unter Einbeziehung einer Neuordnung des Angestelltenrechts erfolgen, sofern nicht überhaupt - hiefür spräche auch die Möglichkeit der besseren Berücksichtigung von branchenbezogenen Besonderheiten und Notwendigkeiten - einer Angleichung auf kollektivvertraglichem Wege der Vorzug gegeben wird.

Zu den wichtigsten Bestimmungen des Entwurfes (Artikel 1) wollen wir dennoch Stellung nehmen, zumal sich daraus neben der Kostenfrage weitere Probleme grundsätzlicher Art ergeben.

Zu § 7 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall):

Hier fällt besonders negativ auf, daß über eine Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten hinaus für Arbeiter günstigere Bestimmungen des EFZG im Hinblick auf Arbeitsunfälle bzw. Berufskrankheiten in eines „Rosinenprinzips“ aufrechterhalten werden. Damit wäre ein entsprechender Ausbau von Angestelltenansprüchen geradezu vorprogrammiert.

Darüber hinaus halten wir es abgesehen von der Kostenfrage - wir gehen hier bei Annahme einer Beitragssenkung in der Krankenversicherung von einer Netto-Mehrbelastung von über 1 Mrd S pro Jahr aus - für völlig verfehlt, das an Kompliziertheit kaum mehr zu überbietende System der Entgeltfortzahlung bei Angestellten als generelles System festzulegen.

Zu § 13 (Kündigung):

Hier fällt zunächst negativ auf, daß die zeitliche Mindestgrenze für die Anwendung der Kündigungsbestimmungen des AngG wegfallen soll. Dadurch würde die Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit zeitlich nur in geringem Ausmaß beschäftigten Arbeitnehmern verteuert und ihre Beschäftigung zweifellos nicht gefördert werden.

Hauptpunkt der Kritik ist allerdings die völlige Angleichung der Kündigungsbestimmungen für Arbeiter an jene der Angestellten, wodurch (unter Berücksichtigung von Einsparungen bei der Arbeitslosenversicherung) jährlich eine Netto-Mehrbelastung von bis zu 9 Mrd S droht. Gerade die Regelung der Kündigungsfristen ist einer jener Bereiche, in denen Differenzierungen vor allem bei Berücksichtigung spezifischer Branchenerfordernisse (z.B. in der Bauwirtschaft oder in Bereichen mit Saisonbeschäftigung) notwendig und auch sachlich gerechtfertigt sind. Neben der Belastung der Unternehmen mit unproduktiven Zeiten durch zu lange Kündigungsfristen (deren Auswirkungen sich bei Anwendung des Frühwarnsystems noch verschärfen würden) ist auch auf die Gefahr hinzuweisen, daß Kündigungen zur Vermeidung solcher Belastungen aus Vorsichtsgründen verfrüht ausgesprochen werden, was zu aus wirtschaftlichen Gründen nicht nötiger Arbeitslosigkeit führen würde.

Völlig unpassend erscheint in diesem Zusammenhang die Quartalsregelung, deren Rechtfertigung generell zu hinterfragen wäre. Schließlich wird auch übersehen, daß mit der Entwurfsregelung auch die Mobilität der Arbeitnehmer selbst erheblich eingeschränkt würde.

Zu §§ 21, 22 (Austritts- und Entlassungsgründe):

Nach den Erläuterungen zum Entwurf sollen die nicht mehr zeitgemäßen Austritts- und Entlassungsgründe des AngG bzw. der GewO lediglich „modernisiert“ und vereinheitlicht werden. Tatsächlich ist aber eine erhebliche Einschränkung der Entlassungstatbestände vorgesehen, die nachdrücklich abzulehnen ist. Darüber hinaus plädieren wir für ein System der demonstrativen Aufzählung der Auflösungsgründe, um den Spielraum für sachgerechte Entscheidungen nicht unnötig einzuschränken.

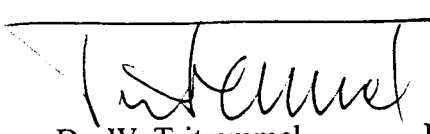
Zu § 31 (Unabdingbarkeit):

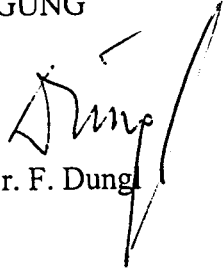
Der hier wie in den meisten arbeitsrechtlichen Gesetzen festgelegte Grundsatz der Unabdingbarkeit gesetzlich eingeräumter Rechte soll als solcher nicht in Frage gestellt werden. Da aber eine Vielzahl der vom Entwurf erfaßten Materien derzeit kollektivvertraglich den jeweiligen Branchenerfordernissen entsprechend geregelt ist, kann die Regelung der Unabdingbarkeit keinesfalls in der vorgesehenen, keinerlei Ausnahmen zulassenden und einen schweren Ein-

griff in den bestehenden Rechtsbestand darstellenden Form erfolgen. Wir sprechen uns jedenfalls dagegen aus, daß bisher abdingbare Bestimmungen pauschal zu unabdingbaren gemacht werden.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG


Dr. W. Tritremmel


Dr. F. Dungl