

389/AB XXI.GP

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 399/J betreffend die Umsetzung der Angleichung der Rechte der Arbeiter an die Rechte der Angestellten „Aktion Fairness“, welche die Abgeordneten Riepl, Dietachmayr, Bauer und Genossen am 1. März 2000 an die Frau Bundesministerin Elisabeth Sickl richteten, stelle ich, soweit es den Bereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit betrifft, fest:

Antwort zu Punkt 1 der Anfrage:

Nach den aktuellen Berechnungen wird die Gesamtbelastung der Arbeitgeber durch die im Entwurf eines Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2000 (ARAG 2000) vorgesehene Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für nicht dem Angestelltengesetz unterliegende Arbeitnehmer mit etwa 1.700 Mio. ATS angenommen. Diese setzen sich zusammen aus einer Beitragssatzerhöhung im EFZG, aus rückzuerstattendem zusätzlichen Entgelt und aus zusätzlichen Dienstgeberbeiträgen.

Antwort zu den Punkten 2 bis 5 der Anfrage:

Der Ministerentwurf, der sich derzeit in Begutachtung befindet, sowie der Initiativantrag der Regierungsparteien, Nr. 130/A - XXI.GP NR, sieht eine Angleichung des Grundanspruches auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vor. Demnach haben in Zukunft analog zu § 8 Abs. 1 des Angestelltengesetzes alle Dienstnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von 6 bis 12 Wochen ohne Wartefrist. Durch je weitere 4 Wochen behalten die Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

Die unterschiedlichen Regelungen über die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfällen soll nicht angeglichen werden. Dadurch wird das nach wie vor bestehende höhere Unfallrisiko bei Arbeitern berücksichtigt.

Antwort zu den Punkten 6 und 7 der Anfrage:

Die Beantwortung dieser Fragen fällt in den Zuständigkeitsbereich der Bundesministerin für Soziale Sicherheit und Generationen.

Antwort zu den Punkten 8 bis 10 der Anfrage:

Als 2. Teil der Aktion Fairness will sich die Bundesregierung für die Angleichung der unterschiedlichen Kündigungsfristen und - termine von Arbeitern und Angestellten einsetzen. Die Umsetzung dieser Maßnahme ist jedoch primär Angelegenheit der Sozial - bzw. Kollektivvertragspartner.

Mehrkosten durch längere Kündigungsfristen werden dann nicht entstehen, wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist weiter beschäftigt wird. In diesem Fall steht der Entgeltzahlung die Arbeitsleistung als Äquivalent gegenüber.

Antwort zu den Punkten 11 bis 13 der Anfrage:

Die Regelungen über die Fälligkeit des Entgelts sind im Zusammenhang mit der Lohnpolitik zu sehen. Lohnpolitik ist aber unbestrittenmaßen die Domäne der Kollektivvertragspartner. Es ist daher sinnvoll, die Fälligkeit auch auf der Kollektivvertragsebene zu regeln, weil die Kollektivvertragspartner am ehesten auf die branchenweise unterschiedlichen Bedürfnisse eingehen können.

Im Zusammenhang mit der bargeldlosen Lohnzahlung und im Hinblick auf den im ASVG mit dem Kalendermonat festgelegten Beitragszeitraum hat sich in der Praxis - teilweise stillschweigend - das Ende des Kalendermonats als Fälligkeitszeitpunkt durchgesetzt.

Antwort zu den Punkten 14 bis 16 der Anfrage:

Historisch bedingt enthält das Angestelltengesetz eine Aliquotierungsregel für Remunerationen bzw. Sonderzahlungen, weil offensichtlich im Angestelltenbereich bereits bei Gesetzwerdung des AngG Remunerationen üblich waren, während im Arbeiterbereich Sonderzahlungen zum damaligen Zeitpunkt nicht vorgesehen waren. Aber auch im Angestelltenbereich kommt die Aliquotierungsregelung nur dann zum Tragen, wenn sich der Anspruch auf die Sonderzahlung aus dem Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag ergibt.

Antwort zu den Punkten 17 bis 20 der Anfrage:

Die im Regierungsprogramm enthaltene Summe von 4,3 Mrd. ATS Lohnnebenkostensenkung durch die Urlaubsaliquotierung war offensichtlich auf die volle Urlaubsaliquotierung berechnet, die aber im Begutachtungsentwurf des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2000 (ARÄG 2000) nicht vorgesehen ist. Der Entwurf sieht lediglich die Aliquotierung des Urlaubsanspruches im Urlaubsjahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Unverbrauchter Urlaub(srest) aus Vorjahren ist - soweit sie nicht verjährt sind - wie bisher voll abzugelten.

Seitens der WKÖ wurde in einer Sozialpartnerrunde eine Kostenschätzung vorgetragen, die eine Lohnnebenkostenentlastung durch die vorgesehene Aliquotierungsregelung mit rd. 2,01 Mrd. ATS plausibel erscheinen lässt. Die Aliquotierungsregelung des ARAG 2000 wird jedenfalls für alle Arbeitnehmer wirksam, die dem Urlaubsgesetz unterliegen.

Antwort zu Punkt 21 der Anfrage:

Eine Vereinheitlichung des Arbeitsrechts kann nicht auf dem Niveau des jeweils höchsten Anspruchs stattfinden; vielmehr sind im Rahmen einer Kodifikation des Arbeitsrechts sozial ausgewogene Regelungen anzustreben, die für keine Seite des Arbeitsvertrages unzumutbare Belastungen oder Einbußen bringt.