



BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN

An das
Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Sektion X

Stubenring 1
1010 Wien

GZ: 10.302/7-4/00

Wien, 11. April 2000

Betreff: Entwurf eines Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 - ARÄG; Stellungnahme des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen übermittelt beziehungsweise auf das Schreiben vom 13. März 2000, GZ 51.013/4-1/00, betreffend den Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ABGB, das EFZG, das HGHaG, das HausbG, das HeimAG, das UrlG, das AngG, das GAngG, das SchauspG, u.a. geändert werden (Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 - ARÄG 2000), die folgende Stellungnahme:

Die geplante sozialrechtliche Angleichung der Arbeiter und Angestellten bleibt hinter den im Begutachtungsentwurf zum „Arbeitsverhältnissgesetz“ vom November 1998 vorgesehenen Änderungen zurück (es enthielt dieser z.B. auch eine Angleichung der Kündigungsregelungen). Wünschenswert wäre überdies eine möglichst weitgehende Kodifikation des gesamten Arbeitsvertragsrechts.

Entgeltfortzahlung

Der Entwurf intendiert die Gleichstellung der Arbeiter und Arbeiterinnen mit den Angestellten hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Arbeitsverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen.

Diese Intention wird von uns begrüßt, bringt sie doch eine verbesserte Rechtsstellung für viele ArbeitnehmerInnen mit sich. Es ist jedoch festzuhalten, dass eine völlige Gleichstellung durch die geplanten Bestimmungen nicht erreicht wird. Die Angleichung der diesbezüglichen Rechte erfolgt nämlich nur für den Fall der erstmaligen Erkrankung bzw. des erstmaligen Unglücksfalls.

Bei neuerlicher Dienstverhinderung aus diesen Gründen sollen nur die im Entgeltfortzahlungsgesetz vorgesehenen Ansprüche zustehen, wodurch die Ungleichbe-

handlung mit den dem Angestelltengesetz (Gutsangestelltengesetz) unterliegenden ArbeitnehmerInnen nicht beseitigt wird.

§ 10 Abs. 3 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz und § 14 Abs. 3 Hausbesorgergesetz werden unverändert beibehalten, sodass für diese ArbeitnehmerInnengruppe wiederum abweichende Regelungen bestehen bleiben.

In den Erläuterungen ist keine Begründung für diese Vorgangsweise angeführt. Aus der Sicht des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen ist die geplante Neuregelung als erster Schritt zur Angleichung der Rechte von ArbeiterInnen und Angestellten und zur Herstellung sozialer Gerechtigkeit zwischen diesen ArbeitnehmerInnengruppen zu betrachten.

Es ist nicht einsichtig, warum für Arbeiter im Gegensatz zu den Angestellten die Regelung betreffend Dienstverhinderung aus anderen wichtigen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen (§ 1154 b Abs. 3 ABGB) durch Kollektivvertrag abdingbar ist. (Auch für manche Arbeiter ist aufgrund des Fehlens von Kollektivverträgen die entsprechende Bestimmung praktisch zwingend, z.B. für Hausbesorger bzw. nicht im Gesetz enthalten, etwa für Hausgehilfen.)

Garantierte Entgeltfortzahlung im Falle der Verhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen ist für alle ArbeitnehmerInnen sicherzustellen. Insbesondere für AlleinerzieherInnen mit kleinen Kindern, die - neben der explizit im Urlaubsgesetz berücksichtigten Pflege erkrankter Kinder - auch anderen mit der Familienarbeit zusammenhängenden Anforderungen gerecht werden müssen, ist eine Freistellung von der Arbeitsleistung ohne finanzielle Einbuße unabhängig von ihrer/seiner arbeitsrechtlichen Position als Arbeiterin/Arbeiter oder Angestellte/r ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung ihrer/seiner materiellen Bedürfnisse trotz Wahrnehmung persönlicher Verpflichtungen.

Entfall der Postensuchtage bei Kündigung durch den Arbeitnehmer

Der vorgesehene Entfall der „Postensuchtage“ bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wird kritisch gesehen. In der Praxis erfolgt eine Kündigung durch den Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin nicht nur, weil eine vom Verhalten des Dienstgebers/der Dienstgeberin unabhängige Änderung der beruflichen Situation angestrebt wird: Verletzungen der Fürsorgepflicht des Dienstgebers/der Dienstgeberin, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und andere schwerwiegende, der Sphäre des Dienstgebers/der Dienstgeberin zuzurechnende, Umstände können Ursache für eine Kündigung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin sein. Der Verlust des Anspruchs auf Freistellung während der Kündigungsfrist zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes erscheint in solchen Fällen besonders unbillig zu sein, da die Folgen eines Fehlverhaltens des Dienstgebers/der Dienstgeberin zu Lasten des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin verschoben werden. Betroffene ArbeitnehmerInnen gegebenenfalls auf die Möglichkeit eines begründeten vorzeitigen Austritts zu verweisen, bedeutet, ihnen auch das allfällige Prozessrisiko zuzuweisen.

Die Absicht, die Angleichung der Rechte der ArbeiterInnen und Angestellten kostenneutral umzusetzen, ist grundsätzlich nicht zu kritisieren; es wäre jedoch wünschenswert, wenn zur Erreichung dieses Ziels andere Wege gefunden und die bisherige Regelung der Freistellung während der Kündigungsfrist beibehalten werden würde.

Zu Artikel 3 des Entwurfs, Änderung des § 16 Abs. 1 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, ist darüber hinaus anzumerken, dass die „Postensuchtage“ bei Dienstgeberkündigung auch in Zukunft daran gebunden sein sollen, dass diese Personengruppe in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen ist. Diese aus dem geltenden Recht beibehaltene Einschränkung erscheint angesichts der in § 5 festgelegten maximalen (zweiwöchentlichen) Arbeitszeiten für nicht in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommene Dienstnehmer nicht sachgerecht zu sein. Eine Haushaltshilfe, die ganztägig einen fremden Haushalt führt, ohne in diesen aufgenommen zu sein, hat somit im Gegensatz zu einer in diesem Haushalt lebenden Haushaltshilfe keinen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist, obwohl beide dieselbe Arbeitsleistung während derselben Arbeitszeit erbringen.

Hinsichtlich der HeimarbeiterInnen ist aus frauenpolitischer Sicht auf die grundsätzliche Problematik dieser Art von Verträgen hinzuweisen. Obwohl HeimarbeiterInnen in der Praxis fast immer existenziell auf diese Erwerbsmöglichkeit angewiesen sind, beinhaltet das Heimarbeitsgesetz relativ wenig Schutzbestimmungen für diese Personengruppe. Das zeigt sich auch daran, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen sowie Postensuchtage nicht zustehen. Aus unserer Sicht wäre eine grundlegende Diskussion einer Neuregelung der Rechtsstellung dieser Gruppe von Erwerbstätigen zu führen, die aber den Rahmen der jetzt geplanten Novelle sprengen würde. Es wird daher angeregt, diesen Themenbereich einer gesonderten Diskussion in einer Arbeitsgruppe mit ExpertInnen zuzuführen.

Die geplante Novelle wird gleichzeitig zum Anlass genommen, auf aus frauenpolitischer Sicht besonders diskriminierende Bestimmungen im Schauspielergesetz hinzuweisen und deren Änderung zu fordern.

Gemäß § 11 Abs. 2 behält ein weibliches Mitglied den Anspruch auf seine festen Bezüge, wenn es durch Schwangerschaft oder durch die in der weiblichen Natur begründeten regelmäßigen Störungen an der Leistung seiner Dienste verhindert ist. Dazu ist entschieden festzustellen, dass es keine in der weiblichen Natur begründeten regelmäßigen Störungen gibt; weibliche Körperfunktionen als regelmäßige Störung zu bezeichnen, entspricht einem Verständnis, das männliche Körperfunktionen als das Normale betrachtet und weibliche Körperfunktionen dementsprechend als das Abweichende, Gestörte. Sofern eine dem Schauspielergesetz unterliegende Künstlerin aufgrund „der in ihrer Natur begründeten körperlichen Vorgänge“ an der Dienstleistung verhindert ist, handelt es sich wohl um eine Gesundheitsstörung bzw. Erkrankung im Sinne des § 11 Abs. 1 und bedarf es keiner Sonderregelung, in der zum Ausdruck gebracht wird, dass der Gesetzgeber weibliche Körperfunktion an sich als Störung betrachtet.

Dieselbe Sichtweise ist auch § 12 Abs. 1 Schauspielergesetz zugrunde gelegt.

Eine weitere Frauen diskriminierende Bestimmung findet sich in § 31, womit eine Darstellerin, wenn es der Ehemann verlangt, anlässlich einer Eheschließung den Vertrag lösen kann. Sofern die Darstellerin von diesem Recht zur Auflösung des

Vertrages Gebrauch macht, ist sie jedoch hinsichtlich eines anderen Engagements gemäß § 31 Abs. 2 beschränkt.

Beitragsrechtliche Maßnahmen im Bereich des ASVG

Die Verwirklichung der vorgeschlagenen beitragsrechtlichen Maßnahmen im Bereich des ASVG ist aus der Sicht des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen bedenklich, zumal damit eine völlige Abkehr vom altbewährten Prinzip der Beitragsparität (Dienstgeber und Dienstnehmer tragen je zur Hälfte die Beitragslast) in der gesetzlichen Krankenversicherung verbunden wäre.

Darüber hinaus würden die vorgeschlagenen Maßnahmen in ihrer Gesamtheit zu einer unverantwortlichen Belastung des Bundesbeitrages zur gesetzlichen Pensionsversicherung in der Höhe von jährlich ATS 210 Mio. und zu einer unverantwortlichen Verschärfung der prekären finanziellen Situation der Krankenversicherungsträger (Gesamtbelastung in der Höhe von jährlich ATS 180 Mio.) führen.

Davon abgesehen, wird noch auf Folgendes hingewiesen:

Art. 10 d.E. enthält die durch die vorgesehenen arbeitsrechtlichen Änderungen des ABGB, EFZG und der arbeitsrechtlichen Sondergesetze notwendig gewordenen Anpassungen im ASVG. Es wäre jedoch auch eine analoge Anpassung des GSVG und BSVG erforderlich.

Im Hinblick darauf, dass sich im Bereich der Landarbeitsgesetze weiterhin das Institut der „Urlaubsentschädigung“ findet, sollte dieser Begriff auch im ASVG, GSVG und BSVG weiterhin verwendet werden.

Es wird noch darauf hingewiesen, dass den Erläuterungen zu dem gegenständlichen Gesetzesentwurf die im Rahmen des Protokolles über die Besprechung vom 21. März 2000 festgelegten Daten betreffend die finanziellen Auswirkungen der vorgesehenen arbeitsrechtlichen Änderungen auf die Sozialversicherung zu Grunde zu legen wären.

Weiters wird angeregt, in den § 1160 Abs. 2 ABGB ebenfalls den Verweis auf § 10 Abs. 7 ASVG zur Klarstellung aufzunehmen. (Der Verweis sollte auch ins AngG usw. aufgenommen werden).

Im Übrigen gibt der Entwurf - abgesehen von der Frage, warum nicht gleichzeitig im Landarbeitsgesetz 1984 die erforderlichen Anpassungen vorgenommen werden - keinen Anlass zu Bemerkungen.

25 Exemplare dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

Mit freundlichen Grüßen
Für die Bundesministerin:
S c h e e r

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:



BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN

An das
Präsidium des
Nationalrates

Dr. Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

GZ: 10.302/7-4/00

Wien, 11. April 2000

Betreff: Entwurf eines Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 - ARÄG; Stellungnahme des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen übermittelt in der Beilage 25 Exemplare seiner Stellungnahme zu dem mit Schreiben vom 13. März 2000, GZ 51.013/4-1/00, übermittelten und im Betreff genannten Gesetzesentwurf.

Beilagen

Mit freundlichen Grüßen
Für die Bundesministerin:
S c h e e r

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung: