



An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1017 Wien-Parlament

Wien, 11.04.2000
Dr. Du/Mo

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das AGBG, das EFZG, das HGHAG, das HausbG, das HeimAG, das UrlG, das AngG, das GAngG, das SchauspG u. a. geändert werden (Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 – ÄRAG 2000)

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

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'W. Tritremmel', written over a horizontal line.

Dr. W. Tritremmel

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Dungal', written in a cursive style.

Dr. F. Dungal

Beilagen

Schwarzenbergplatz 4
A-1031 Wien
+43-1-711 35-0
+43-1-711 35-2910
www.iv-net.at

A Member of the Union of
Industrial and Employers
Confederations of Europe © UNICE



An das
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, am 11.04.2000

Dr. Du/Mo

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ABGB, das EFZG, das HGAG, das HausbG, das HeimAG, das UrlG, das AngG, das GAngG, das SchauspG u. a. geändert werden (Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 – ARÄG 2000); GZ: 51.013/4-1/00

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

Ausgangspunkt des vorliegenden Reformvorhabens ist die Festlegung im Regierungsprogramm, wonach eine Angleichung der Entgeltfortzahlung bei Arbeitern und Angestellten im Zusammenhang mit Krankheit und sonstigen Dienstverhinderungen durchgeführt werden soll. Hierbei soll Kostenneutralität dadurch erreicht werden, dass der Urlaubsanspruch nur mehr im Verhältnis zur im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit entsteht. Gleichzeitig soll eine Vereinfachung angestrebt werden. Ferner ist der Entfall der Freizeit während der Kündigungsfrist im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer vorgesehen. Insgesamt soll durch die Maßnahmen über die Kostenneutralität hinaus zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Österreich eine **deutliche Senkung der Lohnnebenkosten** erfolgen. Zur Erreichung dieses Zieles wären jedoch zweifellos weitere Änderungen in die Reformüberlegungen einzubeziehen, wie insbesondere ein Abstellen auf den Grundlohn auf Basis der Normalarbeitszeit bei Berechnung von Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung sowie eine generelle Anspruchsdeckelung bei Dienstverhinderungen aus sonstigen Gründen. Wir halten derartige zusätzliche Maßnahmen für unbedingt erforderlich, da durch die vorgesehenen Ausgleichsmaßnahmen vielfach nicht einmal Kostenneutralität erreicht wird und Betriebe mit zusätzlichen Kostenbelastungen rechnen müssen. Ebenso ist zu kritisieren, dass die angestrebte Vereinfachung nicht vorgesehen ist, die

✉ Schwarzenbergplatz 4
A-1031 Wien

☎ +43-1-711 35-0

📠 +43-1-711 35-2910

🌐 www.iv-net.at

angesichts der überaus komplizierten Krankenentgeltfortzahlung im Angestelltenrecht mehr als notwendig wäre.

Eine andere grundsätzliche Erwägung betrifft den Regelungsumfang. Da die Arbeitnehmergruppe, deren Rechte bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall an jene der Angestellten angeglichen werden sollen, vom EFZG vollständig erfasst wird, wäre eine diesbezügliche Regelung im **ABGB** überschießend. Weiters ist zu beachten, dass die einschlägigen Regelungen im **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz** und im **Hausbesorgergesetz** bei weiteren Erkrankungen innerhalb eines Dienstjahres nach Ausschöpfung des Grundanspruches gegenüber dem EFZG günstiger sind. Es erscheint daher gerechtfertigt, in diesen Bereichen die Grundansprüche nicht zu erhöhen oder bei Anpassung an die erhöhten EFZG-Ansprüche die bestehenden Zusatzansprüche zu überdenken. Auf der anderen Seite ist zu beachten, dass die durch die Urlaubsaliquotierung angestrebte Kostenneutralität in den dem **BUAG** unterliegenden Bereichen hiedurch nicht erreicht werden kann, weshalb andere Ausgleichsmaßnahmen zu diskutieren sein werden.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes möchten wir darüber hinaus folgendes bemerken:

Zu Art 1 (ABGB):

Durch **§ 1154 b Abs 3 ABGB** wird die Regelung des **§ 8 Abs 3 AngG** übernommen. Wir treten dafür ein, dass die zeitliche Höchstgrenze von einer Woche beibehalten wird, zumal diese als Grundsatz auch im Angestelltenrecht anerkannt wird. In **§ 8 Abs 3 AngG** sollte eine Klarstellung in dieser Richtung erfolgen. Ferner fehlt eine **§ 8 Abs 8 AngG** entsprechende Regelung über die Anzeige der Dienstverhinderung und die Folgen der Verletzung der Anzeigepflicht.

Nach **§ 1154 b Abs 4 ABGB** können durch Kollektivvertrag von Abs 3 abweichende Regelungen getroffen werden. Andererseits zählt dieser Abs 3 nicht zu den zwingenden Vorschriften gemäß **§ 1164 ABGB**. Es wäre jedenfalls eine eindeutige Regelung zu treffen, durch die sichergestellt sein müsste, dass bereits derzeit bestehende kollektivvertragliche Einschränkungen rechtswirksam bleiben.

§ 1164 Abs 3 ABGB ist insofern ergänzungsbedürftig, als er keine **§ 7 EFZG**, letzter Satz bzw. **§ 20 Abs 6**, letzter Satz des Entwurfes zum EFZG entsprechende Regelung über die Berücksichtigung bestehender günstigerer Regelungen enthält.

Zu Art 2 (EFZG):

Die Angleichung des EFZG an das Angestelltenrecht sieht auch den Wegfall der **14-tägigen Wartezeit** vor. Dies würde auch bei einer unmittelbar nach Antritt des Dienstes eingetretenen Erkrankung zur Entgeltfortzahlung während eines wesentlich verlängerten Zeitraumes führen. Um diese Auswirkung zu begrenzen, halten wir es für erforderlich, zumindest für die Anwendung des **§ 5 EFZG** die Wartezeit aufrecht bleiben zu lassen. Eine Alternative hierzu könnte in einer Regelung liegen, wonach eine Probezeit in jedem Fall als vereinbart gilt.

Zu § 20 Abs 6 wäre in den Erläuterungen klarzustellen, dass durch die Novelle auch in jenen Bereichen keine Verlängerung der Anspruchsdauer bewirkt wird, in denen kollektivvertraglich ausdrücklich Ansprüche über die EFZG-Anspruchsdauer hinaus vorgesehen sind (wie z.B. in der Metallindustrie).

Zu Art 6 (Urlaubsgesetz):

Ausgangspunkt der vorgesehenen Änderungen im Urlaubsgesetz ist das im Regierungsprogramm vorgesehene Vorhaben der vollen Urlaubsaliquotierung mit Änderung u.a. auch des **§ 2 Abs 2 UrlG**. Der Entwurf realisiert dieses Konzept nur zum Teil, nämlich hinsichtlich der Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Damit soll offenbar die Konsumation längerer Erholungsurlaube unabhängig vom jeweiligen Beginn des Urlaubsjahres auch weiterhin ermöglicht werden. In einem Teilbereich, nämlich im Zusammenhang mit der **Vereinbarung des Kalenderjahres anstelle des Arbeitsjahres** als Urlaubsjahr, sollte die Novelle jedoch jedenfalls zum Anlass genommen werden, um auch hinsichtlich der Entstehung des Urlaubsanspruches eine Modifikation vorzunehmen. Nach **§ 2 Abs 4 Z 1 UrlG** ist in einer Umstellungsvereinbarung vorzusehen, dass Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde, bei erfüllter Wartezeit der volle Urlaub gebührt. Durch diese erhebliche Besserstellung insbesondere von Arbeitnehmern, welche die Wartezeit im

Rumpffahr nur geringfügig überschreiten, wird eine Umstellung jedoch zu kostenintensiv, weshalb die damit verbundenen Vorteile einer Verwaltungsvereinfachung in der Praxis kaum genutzt werden können. Wir treten daher für die Schaffung der Möglichkeit einer **kostenneutralen Umstellung** durch Anwendbarkeit des Aliquotierungsgrundsatzes auch auf im ersten Halbjahr eingetretene Arbeitnehmer ein. Eine solche Umstellung sollte grundsätzlich auch einzelvertraglich vereinbart werden können.

In § 10 Abs 1 UrlG wird für die Fälle des unberechtigten vorzeitigen Austritts und der verschuldeten Entlassung eine Rückerstattungspflicht hinsichtlich des über das aliquote Ausmaß bezogenen Urlaubsentgelts festgelegt. In Fortführung der im derzeitigen § 10 Abs 2 UrlG getroffenen Regelung wäre es darüber hinaus sachlich gerechtfertigt, in solchen Fällen den Entfall der Ersatzleistung vorzusehen. Ferner erscheint eine Rückerstattungspflicht auch im Falle der Selbstkündigung des Arbeitnehmers angemessen. Bei Bemessung der Ersatzleistung sollte iSd früheren OGH-Judikatur auch berücksichtigt werden, ob und inwieweit im Zeitraum vor der Beendigung ein Entgeltanspruch bestand. Schließlich wären auch in § 10 a Abs 7,8 Anpassungen vorzunehmen.

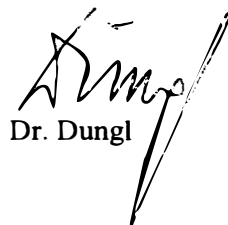
Durch **§ 10 Abs 3 UrlG** des Entwurfes soll die Berechnungsregel für die Ersatzleistung bei Beendigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder EKUG aus dem geltenden Recht übernommen werden. Dabei wird allerdings von der Differenzierung nach Beendigungsarten abgegangen, was mit dem Wegfall der Urlaubsschädigung nach derzeitigem Recht nicht begründet werden kann.

Wunschgemäß wurden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

Vereinigung der Österreichischen Industrie



Dr. Tritremmel



Dr. Dungl