

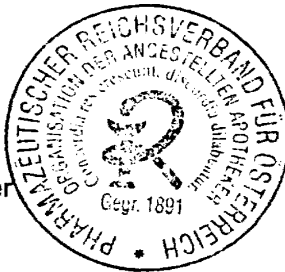
Ph
RVPHARMAZEUTISCHER REICHSV ERBAND FÜR ÖSTERREICH
ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHSEinschreibenPräsidium des Nationalrates
Dr. Karl Renner Ring 3
1017 Wien7. April 2000
ZI.III-0374a/ro
Dr. Moczarski, MMag.Ullmer, DW 405, 406**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ABGB, das EFZG, das HGHA G, das HausbG, das HeimAG, das UrlG, das AngG, das GangG, das SchauspG, u.a. geändert werden (Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 – ARÄG 2000)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage übermitteln wir Ihnen 25 Kopien unserer Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 (ARÄG 2000), GZ: 51.013/4-1/00, geändert wird.

Das Original wurde bereits an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übermittelt.

Mit vorzüglicher Hochachtung


Mag.pharm. Hanns-Peter Glaser
Präsident


Mag.pharm.Mag.iur. Albert Ullmer
Direktor
Beilage

25 Kopien der Stellungnahme an das BMWA

III-Präsidium NR.doc



PHARMAZEUTISCHER REICHSV ERBAND FÜR ÖSTERREICH
ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHS



Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1011 Wien

Wien, 7. April 2000
Zl. I, III-0300a/ro
Dr. Moczarski, MMag. Ullmer, DW 405, 406

Stellungnahme zum Arbeitsrechtsänderungsgesetz (ARÄG) 2000
GZ: 51.013/4-1/00

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Pharmazeutische Reichsverband für Österreich, Interessenvertretung der angestellten ApothekerInnen Österreichs, lehnt die in diesem Entwurf enthaltenen Schlechterstellungen für ArbeitnehmerInnen ausdrücklich ab. Wir sprechen uns vehementest für eine sachliche Regelung aus, die den rechtspolitischen Anforderungen des Arbeitsrechts als Schutzrecht für ArbeitnehmerInnen entspricht.

Wir halten es auch nicht für gerechtfertigt, die Aktion Fairness mit der Aliquotierung des Urlaubes sowie mit dem Entfall der Postensuchtage, die es ja seit der Novelle 1993 gesetzlich nicht mehr gibt, zu verknüpfen, und lehnen diese Vorgangsweise als der sozialen Gerechtigkeit entgegenstehend ab. Daran können auch die Erläuterungen nichts ändern:
Eine Angleichung wird nicht verwirklicht!

Die Übernahme des § 8 AngG ins ABGB sehen wir als positiv im Sinne der „Fairness“ an, nicht jedoch die Abdingbarkeit durch KollIV, weil das Ergebnis dann keine Gleichstellung ist! Dass dafür aber auch noch andere Regelungen unter dem Titel „Fairness“ nachteilig für die

übrigen Arbeitnehmer verändert werden, erscheint uns unter dem Begriff „Gleichstellung“ unsachlich und ist sozialpolitisch unannehmbar. Nicht einmal Aufkommensneutralität ist angestrebt, sondern eine Senkung der Lohnnebenkosten wird erstrebt. Sollen sich die Arbeitnehmer die längst fällige Gleichbehandlung bitte selbst bezahlen!?

Die zwangsläufige Beitragsminderung und die verlängerte Unterstützungsdauer landen als Obligo in der Arbeitslosenversicherung. Man stiehlt sich aus der sozialen Verantwortung!

Wir finden die einzelnen Bestimmungen der Novelle nicht gerecht und billig und sehen keine Änderungen in den tatsächlichen Verhältnissen des Arbeitslebens, die eine Novellierung – noch dazu in dieser einseitig benachteiligenden Form – notwendig bzw. gerechtfertigt erscheinen lassen.

Die Aktion Fairness sollte alle Arbeitnehmer auf das soziale Niveau der Angestellten heben, nicht dieses Niveau senken. Eine derartige Umsetzung der Aktion, die den angestrebten Erfolg mindert, wenn soziale Verbesserungen durchgeführt werden, lehnen wir ab.

Die Problematik der Pflichtenkollision bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in den allermeisten Fällen gegeben und nicht nur bei Kündigung durch den Arbeitgeber. Es ist daher nicht sachgerecht gelöst, wenn nun – ohne aus dem Sachverhalt der Pflichtenkollision oder diesbezüglichen Änderungen im Tatsächlichen begründet zu sein - nach der Neuregelung des § 22 AngG „Kündigungsfreistellung“ im Jahre 1993 jetzt nur mehr ein einziger Fall der möglichen Lösungsmöglichkeiten als alleiniger Anknüpfungspunkt genommen wird. Der Gesetzgeber ist doch keine Interessenvertretung!

Wirklich bedauerlich ist auch die dogmatische und sozialpolitische Inkonsequenz des Vorschlages zu § 22 AngG, insoweit nicht einmal auch die einvernehmliche Auflösung auf Betreiben des Arbeitgebers als weiterer zu regelnder Inhalt in die Novellierung aufgenommen wurde. Da lässt man – nach erfolgter Regelung im Kompromiss - das Spiel der Kräfte ungehemmt auf die Arbeitnehmer einwirken. Diese Zeit hielten wir für überwunden.

Wir regen an, diese auch in Zukunft vorhandene Pflichtenkollision in Fortführung der Lehre und Judikatur, die die tatsächliche Problemstellung anlässlich der Beendigung eines

Arbeitsverhältnisses sehr wohl erkannt hat, gleichbehandelnd und nicht als einseitig pönalisierend zu novellieren.

Wir wünschen uns eine voll gleichbehandelnde Umsetzung der Aktion Fairness!

Zu den einzelnen Punkten:

1. Urlaubsaliquotierung

Insbesondere sprechen wir uns gegen die unterschiedslose Aliquotierung des zur Auszahlung kommenden Urlaubsentgeltes aus, da unserer Meinung nach die bisherige Rechtslage, die je nach Zeitpunkt und Art der Beendigung differenziert, sachgerecht erscheint und hinsichtlich der Doppelnatur des Urlaubsanspruches mit dem Vollanspruch eher in Übereinstimmung steht. Die in der Diskussion zu dieser Regelung immer wieder laut gewordenen Argumente der Arbeitsplatzsicherung durch Absenken der sogenannten Lohnnebenkosten muss ins Leere gehen, wenn der Arbeitgeber bisher durch den höheren Betrag an noch auszahlendem Urlaub das Dienstverhältnis zumindest bis zur Amortisation dieses Betrages, allenfalls noch weiter aufrecht erhalten hätte. Es wird hier die Handlungsfreiheit der ArbeitgeberInnen (3% der Bevölkerung nach eigener Einschätzung; siehe Beilage) zu Lasten der vielen ArbeitnehmerInnen in unbilliger Weise erhöht, und das Auflösen eines Arbeitsverhältnisses im Vergleich zum derzeit geltenden Recht im Endergebnis belohnt.

Da der Vorteil für die ArbeitgeberInnen nur durch Verweigerung des vollen Urlaubskonsums und nur durch Auflösung des Dienstverhältnisses lukriert werden kann, handelt es sich nicht um eine arbeitsplatzsichernde Maßnahme. Entgegen allen Beteuerungen ist genau das Gegenteil die Folge: **Die (vorgezogene) Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kostenreduktion.**

2. Kündigungsfreistellung

Die Einschränkung der Kündigungsfreistellung nur auf Fälle der Dienstgeberkündigung lehnen wir strikt ab. Die Geschichte dieser Bestimmung zeigt, dass der Regelungsbereich der Kündigungsfreistellung aus richtigen sozialpolitischen Überlegungen sowohl

durch die Lehre als auch die Rechtsprechung und in der Folge durch Novellierungen ausgedehnt wurde. Die Beendigung eines Dienstverhältnisses ist ein großer Eingriff und zieht regelmäßig die Notwendigkeit des Auffindens einer neuen Beschäftigung nach sich. Dies ist erfahrungsgemäß während des aufrechten auslaufenden Dienstverhältnisses mit grundsätzlicher Arbeitsverpflichtung nicht möglich. Mit der vorgeschlagenen Novellierung nimmt der Gesetzgeber - offenbar sehenden Auges parteiisch - längere, der Allgemeinheit zur Last fallende Arbeitslosigkeit in Kauf. Die Suche nach einer neuen Beschäftigung in allen anderen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird erst nach Ende des Dienstverhältnisses möglich sein.

Wir lehnen auch die Begründung „Lohnnebenkosten“ als Argument für die unserer Ansicht gar nicht gegebene Änderungsnotwendigkeit ab. Die neue Formulierung schließt im Zusammenhang mit dem alten Text nur den von sich aus kündigenden Dienstnehmer aus, Lehre und Judikatur, die wegen identer Sachlage auch bei einvernehmlicher Auflösung bzw. befristeten Dienstverhältnissen ebenfalls Anspruch auf Freistellung vermitteln, bleiben ja bestehen. Die Novelle wird im Gegenteil dazu führen, dass mangels eines kollv. Regelungskonsenses, den man ja direkt aus der Novelle erkennen kann, seitens der ArbeitgeberInnen eine Freistellung im Einzelfall - trotz Lehre und Judikatur - nicht mehr vereinbart oder eingeräumt werden wird. Eine Fülle von ASG-Verfahren wird nicht auszuschließen sein.


Da die Novelle sowohl dem Sinne unserer sozialen Marktwirtschaft und einer Erleichterung bzw. Verbesserung der Mobilität der ArbeitnehmerInnen widerspricht, als auch das angegebene sozialpolitische Ziel der Aktion Fairness nicht erreicht, lehnen wir einen derartigen Eingriff ebenso wie die nach Veränderung der Gesetzeslage erfolgende Auslagerung der rechtsstaatlichen Lösungspflicht auf die KV-Ebene strikt ab.


Wir halten die vorgesehene Änderung aus oben genannten Gründen für rechts- und sozialpolitisch verfehlt. Da dadurch die ArbeitnehmerInnen sowie die Allgemeinheit in unbilliger Weise benachteiligt werden, ist die diesbezügliche Ausgestaltung der Novelle für uns unannehmbar. Wir regen an, der Gesetzgeber möge die Tatsache der widerstreitenden Pflichten in allen Fällen einer „normalen“ Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Zuge einer neuerlichen Prüfung unparteiisch und sachgerecht lösen.

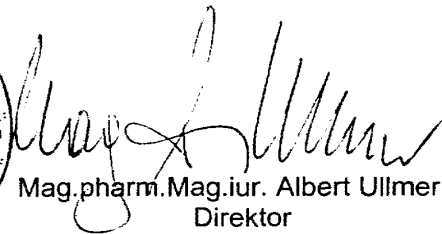
In Bezug auf § 22 Abs 4 AngG regen wir jedenfalls einen Bestandschutz für bereits bestehende kollektivvertragliche Regelungen, die ja nach dem Gesetzestext jedenfalls auch günstiger sein können als dieser selbst, an (z.B. Kollektivvertraglicher Anspruch auf Kündigungsfreistellung auch bei Arbeitnehmerkündigung oder anderer Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Wir weisen abschließend darauf hin, dass 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet werden.

Mit freundlichen Grüßen


Mag.pharm. Hanns-Peter Glaser
Präsident




Mag.pharm. Mag.iur. Albert Ullmer
Direktor