

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

per E-Mail: vii9@sozialministerium.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

ZI. 13/1 16/150

BMASK-462.203/0039-VII/B/9/2016

**BG, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das
Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz,
das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das
Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz und das Lohn- und
Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz geändert werden
(Wiedereingliederungsteilzeitgesetz)**

Referent: Dr. Roland Gerlach, Rechtsanwalt in Wien

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag (ÖRAK) dankt für die Übersendung
des Entwurfes und erstattet dazu folgende

S t e l l u n g n a h m e :

In der Sache werden mit der Bestimmung über die Wiedereingliederungsteilzeit arbeitszeitrechtliche Regeln modifiziert. Es wäre daher naheliegend gewesen, die diesbezügliche Novelle in das Arbeitszeitgesetz zu integrieren. Stattdessen wird wieder ein Gesetz in das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz verschoben. Dieses Gesetz wird damit zum Behältnis völlig unterschiedlicher arbeitsrechtlicher Regelungen. Es ist unklar, welche Motive den Gesetzgeber dazu veranlassen. Es entsteht der Verdacht, dass das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz als Rahmen für jede arbeitsrechtliche Novelle erhalten muss, gleichgültig, ob es nicht in einem anderen, bereits bestehenden Sondergesetz besser aufgehoben wäre. Der Rechtssicherheit wird damit kein Gefallen getan: Wie soll ein Rechtsanwender ahnen, dass wesentliche Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, wie zum Beispiel die einseitige Abänderung der Lage der Arbeitszeit bzw. die Weisung, Mehrarbeit zu leisten, für den Fall der Wiedereingliederungsteilzeit nicht anzuwenden sind, weil dies § 13a AVRAG anordnet?

Es wäre daher zumindest sinnvoll, § 19c Abs. 2 AZG zumindest mit einem diesbezüglichen Hinweis zu versehen.



Auf Wiedereingliederungsteilzeit besteht kein Rechtsanspruch, sondern sie setzt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Trotzdem werden für den Fall der Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit eine Reihe von zwingenden Regeln in der entsprechenden Vereinbarung verordnet. Offensichtlich verfolgt das Gesetz damit den Zweck, Wiedereingliederungsteilzeit nur in jenem Rahmen zuzulassen, den der Gesetzgeber für die Erreichung des sozialpolitischen Zweckes für notwendig erachtet. Diese inhaltlichen Vorgaben schaffen aber teilweise Probleme, weil sie unklar sind: So wird etwa für die Rückkehr in die Normalarbeitszeit einerseits eine dreiwöchige Frist verordnet, andererseits wird sie vom Wegfall der „arbeitsmedizinischen Zweckmäßigkeit“ der Wiedereingliederungsteilzeit abhängig gemacht. Heißt das, dass beide Vertragsparteien den einvernehmlichen Wunsch zur Wiederaufnahme der Normalarbeitszeit dann nicht umsetzen können, wenn ein arbeitsmedizinisches Gutachten dagegen spricht? Wer hat dieses arbeitsmedizinische Gutachten zu beantragen? In welchem Verhältnis steht diese Vorschrift zu § 13a Abs. 4, wonach im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber höchstens zweimal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung, auch im Hinblick auf eine Änderung des Stundenausmaßes, vereinbart werden darf? In diesem Zusammenhang fällt auf, dass die Wiedereingliederungsteilzeit zwar ein Mindeststundenausmaß von 12 Stunden vorsieht, aber kein Höchstausmaß der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung. Würde daher eine Reduktion des Stundenausmaßes auf 39,5 Stunden zulässig sein, um damit der Überprüfung der arbeitsmedizinischen Zweckmäßigkeit vorzubeugen?

In diesen Punkten sollte Klarheit geschaffen werden. Da die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit freiwillig erfolgen kann, sollte auch deren Beendigung ohne weitere Bedingungen einvernehmlich möglich sein.

Der Wunsch, Wiedereingliederungsteilzeit zu vereinbaren bzw. die Ablehnung eines entsprechenden Wunsches des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer wird unter Motivkündigungsschutzrecht gestellt. Wieder stellt sich die Frage, wozu diese ausdrückliche Regelung notwendig ist: Der allgemeine Motivkündigungsschutz des § 105 ArbVG verbietet die Kündigung wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen. Es ist daher letztlich überflüssig, diesen allgemeinen Motivkündigungsschutz bei einzelnen Ansprüchen eigens zu normieren. Im Gegenteil, diese gesetzgeberische Praxis kann zu einer Verwässerung des allgemeinen Motivkündigungsschutzes führen: Es könnte damit argumentiert werden, dass ein "starker" Motivkündigungsschutz nur dann besteht, wenn der gesetzlich geregelte Anspruch den damit verbundenen Motivkündigungsschutz ausdrücklich normiert. Dies kann nicht in der Intention des Gesetzgebers liegen.

Wien, am 27. Oktober 2016

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG


Dr. Rupert Wolff
Präsident

