

19/A XXI.GP

Antrag

der Abgeordneten Friedrich Verzetnitsch, Annemarie Reitsamer, Dr. Kostelka, Heidrun Silhavy, Riepl, Sophie Bauer, Pendl, Kiermaier, Wimmer und Genossen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG) geschaffen wird, die Gewerbeordnung 1994, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Hausbesorgergesetz, das Hausgehilfen - und Hausangestelltengesetz, das Heimarbeitsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Insolvenz - Entgeltsicherungsgesetz, das Nachtschwerarbeitsgesetz, das Urlaubsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, sowie das Arbeiter - Abfertigungsgesetz aufgehoben wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG) geschaffen wird, die Gewerbeordnung 1994, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Hausbesorgergesetz, das Hausgehilfen - und Hausangestelltengesetz, das Heimarbeitsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Insolvenz - Entgeltsicherungsgesetz, das Nachtschwerarbeitsgesetz, das Urlaubsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, sowie das Arbeiter - Abfertigungsgesetz aufgehoben wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1
Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG)
Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
2. zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln;
3. zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist;
4. auf die das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, anzuwenden ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist;
5. auf die das Hausgehilfen - und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, anzuwenden ist;
6. auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist;
7. auf die das Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, anzuwenden ist.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

§ 2. (1) Die in diesem Bundesgesetz enthaltenen Verweise auf andere Bundesgesetze gelten als Verweis auf die jeweils geltende Fassung, soweit in den einzelnen Verweisen nicht auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird.

(2) Bei den in diesem Bundesgesetz verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag

§ 3. Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen nicht anderes vereinbart ist, werden Art und Umfang der Arbeitsleistungen sowie das dafür gebührende Entgelt (Bar - und Naturalentgelt) durch den für die betreffende Art des Unternehmens bestehenden Ortsgebrauch bestimmt. In Ermangelung eines solchen sind die den Umständen nach angemessenen Arbeiten und ein angemessenes Entgelt zu leisten.

Truckverbot - Barzahlungsgebot

§ 4. (1) Vereinbarungen, die anstelle von Barentgelt Sachleistungen vorsehen, sind rechtsunwirksam, wenn sie vom Arbeitgeber gegen die Interessen des Arbeitnehmers herbeigeführt werden.

(2) Barentgelt ist zur Gänze auszuführen oder zu übermitteln. Werden in Anrechnung auf das Barentgelt Werte oder Sachen in Zahlung gegeben, bleibt dennoch der Anspruch auf Barentgelt aufrecht.

Sonderzahlungen (Remunerationen)

§ 5. (1) Falls der Arbeitnehmer Anspruch auf eine periodische Sonderzahlung (Remuneration) oder auf eine andere besondere Entlohnung hat, gebührt sie ihm, wengleich das Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit des Anspruchs gelöst wird, in dem Betrag, der dem Verhältnis zwischen der Periode, für die die Entlohnung gewährt wird, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.

(2) Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit bei demselben Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(3) Abs. 1 und 2 gelten hinsichtlich des Urlaubszuschusses nicht für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, unterliegen.

Wechselseitige Interessenwahrungspflichten

§ 6. (1) Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben die Verpflichtung, alle im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gebotenen Interessen des jeweils anderen Vertragspartners zu wahren.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsstätten und Baustellen sowie der Arbeitsmittel herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Arbeitsleistung zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich sind. Der Arbeitgeber hat insbesondere dafür zu sorgen, daß die Arbeitsstätten und Baustellen den Arbeitnehmerschutzvorschriften entsprechen.

(3) Wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Wohnräume überlassen werden, müssen die zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten zu Wohnzwecken geeignet sein.

Anspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Arbeitsunfall Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

§ 7. (1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeiten verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Beruht die Arbeitsverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Arbeitsverhinderung, höchstens jedoch um zwei Wochen, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit abermals eine Arbeitsverhinderung ein, so hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Abs. 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Abs. 1 gebührenden Entgeltes.

(3) Wird ein Arbeitnehmer, für den die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, gelten, durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er - abweichend von den Abs. 1 und 2 - seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(4) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die einem Arbeitnehmer, auf den Abs. 3 anzuwenden ist, wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 3 gleichzuhalten.

(5) Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich - rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen auf die Geldbezüge nicht angerechnet werden.

§ 8. (1) Das dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 7 nicht gemindert werden.

(2) Bei Akkord -, Stück - oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemißt sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(3) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt nach Abs. 2 anzusehen sind.

Mitteilungs - und Nachweispflicht

§ 9. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts - oder Gemeindearztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Arbeitsverhinderung

§ 10. (1) Wird der Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 7 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

(2) Die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Fortbezug des Entgeltes (§ 7) erlöschen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufs der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Arbeitsverhinderung entlassen wird.

Anspruch bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen Gründen

§ 11. (1) Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Arbeit verhindert wird.

(2) Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Arbeitnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muß sich jedoch anrechnen, was er infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderwertige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(3) Im übrigen gelten die §§ 8 bis 10.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf

§ 12. (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde.

(2) Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

Kündigung

§ 13. (1) Ist das Arbeitsverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Arbeitsjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Arbeitsjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Arbeitsjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Arbeitsjahr auf fünf Monate.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die in Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, daß die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am letzten Tag eines Kalendermonats endet.

(4) Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.

(5) Ist das Arbeitsverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

(6) Ein für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre vereinbartes Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden.

§ 14. Für Arbeitnehmer in Saisonbetrieben können Kündigungsfristen und Kündigungstermine durch Kollektivvertrag abweichend von § 13 geregelt werden.

§ 15. (1) Während der Kündigungsfrist sind dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben, bei Kündigung durch den Arbeitnehmer mindestens vier Stunden.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Abfertigung

§ 16. (1) Hat das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Arbeitnehmer für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

(2) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz 1979 MSchG), BGBl. Nr. 221, dem Eltern - Karenzurlaubsgesetz (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes nicht zu berücksichtigen.

(3) Im Falle der Auflösung eines Unternehmens entfällt die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise dann, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Arbeitgebers derart verschlechtert hat, daß ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(4) Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerb der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

(5) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(6) Beträge, die der Arbeitnehmer auf Grund einer öffentlich - rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

(7) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des in Abs. 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(8) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich des § 8, nicht, wenn der Arbeitnehmer kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

(9) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG, EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers zugrunde zu legen.

§ 17. (1) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und

- a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - c) wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. wegen Inanspruchnahme einer
- a) Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung

durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet. Die Abfertigung gebührt in den Fällen der Z 1 lit. c auch dann, wenn das Dienstverhältnis mit einem im § 253c ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung nach Abs. 1 Z 1 lit. c entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension einen Abfertigungsanspruch im Höchstausmaß der aufgrund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Arbeitgeber mit vermindelter Arbeitszeit fortgesetzten Arbeitsverhältnisses kein weiterer Abfertigungsanspruch. Sofern der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(3) Eine nach den Abs. 1 und 2 gebührende Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden. Die Zahlung beginnt mit dem auf das Ende des Arbeitsverhältnisses folgenden Monatsersten, bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Monatsersten, welcher der Herabsetzung der Arbeitszeit (Abs. 2 Satz 1) folgt. Eine Rate darf die Hälfte des der Bemessung der Abfertigung zugrunde liegenden Monatsentgeltes nicht unterschreiten.

(4) Arbeitnehmerinnen gebührt - sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 16 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. nach den Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege nach dem MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach dem MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

(5) Abs. 4 gilt auch für Arbeitnehmer, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

(6) Eine Abfertigung nach Abs. 4 und 5 gebührt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG, dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß MSchG, EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes auszugehen.

(7) Ein Abfertigungsanspruch gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer seinen Austritt im Sinne des Abs. 5 erklärt, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(8) Im Sinne des § 16 zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung der Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche oder bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für Abfertigungsansprüche nach den Abs. 1, 4 und 5. Bei Anwendung des Abs. 3 ruhen jedoch solche Versorgungsleistungen nur für die Monate, für die die Abfertigung gebührt.

(9) Im übrigen gilt § 16 sinngemäß.

§ 18. (1) Die §§ 16 und 17 gelten auch für Arbeitnehmer, die dem Schauspielergesetz oder dem Hausbesorgergesetz unterliegen, nicht jedoch für jene Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen.

(2) Arbeitnehmern von Eisenbahnen im Sinne des § 11 Z 1 und 2 des Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60, die in der zusätzlichen Pensionsversicherung des Pensionsinstituts der österreichischen Privatbahnen versichert sind, werden zusätzliche Pensionsleistungen, die über die aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gebührenden Leistungen hinausgehen, in die Abfertigung eingerechnet.

(3) Arbeitnehmer in Arbeitskräfteüberlassungsbetrieben (§ 2 Abs. 2 lit. h BUAG) oder in Mischbetrieben (§ 3 BUAG), die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu Beschäftigungen herangezogen werden, die abwechselnd dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes und dem des BUAG für den Sachbereich für die Abfertigungsregelung unterliegen, haben unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der Beschäftigungen nach ununterbrochener dreijähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses bei dessen Auflösung Anspruch auf Abfertigung nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes. Dem Arbeitnehmer gebührt von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der im Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes zurückgelegten Beschäftigungszeiten zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses entspricht.

Tod des Arbeitnehmers

§ 19. (1) Stirbt ein Arbeitnehmer, dem vom Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsvertrages Wohnräume überlassen werden, so ist die Wohnung, wenn der Arbeitnehmer einen eigenen Haushalt führte, binnen eines Monats, sonst binnen 14 Tagen nach dessen Tod zu räumen.

(2) Sind die Angehörigen des verstorbenen Arbeitnehmers, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, durch die Räumung binnen der Frist des Abs. 1 der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt, so kann das Bezirksgericht, in dessen Sprengel die Wohnung liegt, eine Verlängerung der Räumungsfrist um höchstens zwei Monate bewilligen. Nur unter besonders berücksichtigungswürdigen Umständen darf eine weitere Verlängerung um höchstens einen Monat bewilligt werden.

(3) Der Arbeitgeber kann jedoch die sofortige Räumung eines Teiles der Wohnung verlangen, soweit dies zur Unterbringung des Nachfolgers und seiner Einrichtung erforderlich ist.

Vorzeitige Auflösung

§ 20. Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil gelöst werden, wenn infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes im Sinne des § 21 oder des § 22 dem anderen Vertragsteil die weitere Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Austrittsgründe

§ 21. Als ein wichtiger Grund, der den Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt, ist anzusehen:

1. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das gebührende Entgelt zum Fälligkeitstermin nicht leistet oder widerrechtlich verkürzt;
2. wenn der Arbeitgeber die ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit, der persönlichen Integrität oder des eingebrachten Eigentums des Arbeitnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten schuldhaft verletzt;
3. wenn der Arbeitgeber sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen, gefährliche Drohungen oder ein Verhalten zuschulden kommen läßt, das in gröblicher Weise die persönliche Integrität verletzt, oder sich weigert, den Arbeitnehmer gegen ein solches Verhalten von anderen Arbeitnehmern zu schützen;
4. wenn der Arbeitgeber sonstige wesentliche Vertragspflichten schuldhaft verletzt;
5. wenn der Arbeitnehmer unfähig wird, die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen;
6. wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ohne Schaden für seine Gesundheit oder persönliche Integrität nicht fortsetzen kann;
7. wenn der Arbeitgeber sich einer gerichtlich strafbaren Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers berührt.

Entlassungsgründe

§ 22. Als ein wichtiger Grund, der den Arbeitgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist anzusehen:

1. wenn der Arbeitnehmer die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag beharrlich gröblich verletzt, insbesondere wenn er ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;
2. wenn der Arbeitnehmer sich beharrlich weigert, die sich aus dem Gegenstand der Arbeitsleistung gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen;
3. wenn der Arbeitnehmer ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät;
4. wenn der Arbeitnehmer gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers und trotz Abmahnung in dem vom Arbeitgeber ausgeübten Geschäftszweig auf eigene oder fremde Rechnung tätig ist und dem Arbeitgeber ein empfindlicher geschäftlicher Nachteil entsteht;
5. wenn der Arbeitnehmer sich im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsvertrag von Dritten ohne Wissen oder Willen des Arbeitgebers unberechtigte Vorteile zuwenden läßt;
6. wenn der Arbeitnehmer gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers und trotz Abmahnung eine Nebenbeschäftigung ausübt, welche wesentliche, sachlich gerechtfertigte betriebliche Interessen des Arbeitgebers verletzt;
7. wenn der Arbeitnehmer sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber, dessen Stellvertreter und deren Angehörige oder anderen Arbeitnehmern Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen, gefährliche Drohungen oder ein Verhalten zuschulden kommen läßt, das in gröblicher Weise die persönliche Integrität verletzt;
8. wenn der Arbeitnehmer sich einer gerichtlich strafbaren Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die wesentliche Interessen des Arbeitgebers berührt;
9. wenn der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unfall, gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Schadenersatz

§ 23. (1) Wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem Arbeitgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgeltes nur insoweit zu, als sie nicht durch die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber ihren Wert ganz oder zum größten Teil eingebüßt haben.

§ 24. (1) Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderwertige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der in Abs. 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern. Der Anspruch auf die dem Arbeitnehmer gebührende Abfertigung bleibt unberührt.

§ 25. Trifft beide Teile ein Verschulden an der vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

Frist zur Geltendmachung der Ansprüche

§ 26. (1) Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austritts oder vorzeitiger Entlassung im Sinne der §§ 21 und 22 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem der Austritt oder die Entlassung stattfand.

Konkurrenzklausele

§ 27. Eine Vereinbarung, durch die der Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklausele), ist nur dann wirksam, wenn

1. der Arbeitnehmer zur Zeit der Vereinbarung volljährig ist,
2. sich die Beschränkung auf die Tätigkeit in dem Geschäftszweig des Arbeitgebers bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt, und
3. die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Arbeitgeber an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers enthält.

§ 28. (1) Hat der Arbeitgeber durch schuldhaftes Verhalten dem Arbeitnehmer begründeten Anlaß zum vorzeitigem Austritt oder zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben, so kann er die durch die Konkurrenzklausele begründeten Rechte gegen den Arbeitnehmer nicht geltend machen.

(2) Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis löst, es sei denn, daß der Arbeitnehmer durch schuldhaftes Verhalten hiezu begründeten Anlaß gegeben oder daß der Arbeitgeber bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erklärt hat, während der Dauer der Beschränkung dem Arbeitnehmer das ihm zuletzt zukommende Entgelt zu leisten.

(3) Hat der Arbeitnehmer für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklausel eine Konventionalstrafe versprochen, so kann der Arbeitgeber nur die verwirkte Konventionalstrafe verlangen. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

Konventionalstrafen

§ 29. Konventionalstrafen unterliegen dem richterlichen Mäßigungsrecht.

Zeugnis

§ 30. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Arbeitsleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Arbeitnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig.

(2) Verlangt der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen.

(3) Zeugnisse des Arbeitnehmers, die sich in der Verwahrung des Arbeitgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

Schluß - und Übergangsbestimmungen Unabdingbarkeit

§ 31. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund dieses Bundesgesetzes zustehen, können durch den Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes vorgesehen ist, weder aufgehoben noch beschränkt werden. Die kollektivvertraglichen Regeln gemäß § 14 wirken nur, wenn sie frühestens gleichzeitig mit diesem Bundesgesetz in Kraft treten.

Subsidiäre Geltung des ABGB

§ 32. Insoweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) über den Dienstvertrag (Arbeitsvertrag) auf die in diesem Bundesgesetz geregelten Arbeitsverhältnisse Anwendung.

Weitergelten von Regelungen

§ 33. Bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in anderen Bundesgesetzen sowie in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Inkrafttreten

§ 34. Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

Vollziehung

§ 35. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.

Artikel 2

Die Gewerbeordnung, BGBl. Nr. 194/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. 1 Nr. XXX/1999, wird wie folgt geändert:

1. § 376 Z 47 der Gewerbeordnung 1994 entfällt.
2. Dem §382 wird folgender Abs. 7 angefügt:
„(7) § 376 Z 47 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1999 außer Kraft.“

Artikel 3

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr.292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 1 bis 3 samt Überschrift lauten:

„Geltungsbereich

§ 1. Dieses Bundesgesetz gilt für Dienstverhältnisse von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

§ 2. (1) Die sich nach diesem Bundesgesetz ergebende arbeitsvertragliche Stellung der Angestellten ist insbesondere maßgeblich für die Gruppenzugehörigkeit im Organisationsrecht nach dem

Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, für den persönlichen Wirkungsbereich der Kollektivverträge sowie für die gesetzliche Sozialversicherung.

(2) Insoweit das Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1999, auch für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Personen gilt, gilt ein Verweis auf das Angestelltengesetz in anderen Gesetzen auch als Verweis auf das AVHG.

§ 3. Wird ein Unternehmen von einem öffentlichen Fonds, von einem Land, von einem Bezirk oder von einer Gemeinde betrieben, so unterliegen die in diesem Unternehmen vorwiegend zu kaufmännischen oder zu höheren, nicht kaufmännischen Diensten oder zu Kanzleiarbeiten verwendeten Personen den Bestimmungen dieses Gesetzes nur dann, wenn ihr Dienstverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.“

2. § 5 lautet:

„§ 5. Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, ferner auf Angestellte der Seeschifffahrt und der Eisenbahnen sowie auf Angestellte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, die dem Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, unterliegen.“

3. § 32 lautet:

„§ 32. Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.“

4. § 34 lautet samt Überschrift lautet

„Frist zur Geltendmachung der Ansprüche

§ 34. (1) Ersatzansprüche wegen Rücktritts vom Vertrag im Sinne des § 31 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem der Dienstantritt hätte erfolgen sollen.“

5. § 42 lautet:

„§ 42. (1) Insoweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Arbeitsverhältnisgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1999, und des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) über den Dienstvertrag auf die in diesem Bundesgesetz geregelten Dienstverhältnisse Anwendung.

(2) Unberührt bleiben

1. die Bestimmungen des Journalistengesetzes vom 11. Februar 1920, StGBI. Nr. 88, sofern sie für die Redakteure (Schriftleiter) günstiger sind als die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes;
2. die Bestimmungen des Gehaltskassengesetzes 1959, BGBl. Nr. 254.

(3) Auf Dienstverhinderungen, die vor dem 1. Jänner 2000 eingetreten sind, kommen die §§ 8 und 9 Angestelltengesetz idF BGBl. Nr. 502/1993 zur Anwendung.“

6. Nach § 42 werden die §§ 43 und 44 samt Überschrift eingefügt

„Inkrafttreten und Vollziehung

§ 43. (1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Juli 1921 in Wirksamkeit. Es findet auf die an diesem Tage bestehenden Dienstverhältnisse auch dann Anwendung, wenn die Kündigung nach Kundmachung des Gesetzes erfolgt ist.

(2)

1. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und Art. II dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 883/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.
2. § 16 und § 23a Abs. 1, 1a und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 335/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft.
3. § 6 Abs. 3 und § 40 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 459/1993 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.
4. § 22 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 502/1993 tritt mit 1. August 1993 in Kraft.
5. Die §§ 1 bis 3, 5, 32, 34, 42 und 44 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

§ 44. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.“

7. § 6 Abs. 3, § 8 Abs. 1 bis 3 und 6 bis 8 sowie die §§ 9, 16, 18 bis 29, 36 bis 39 und 41 sowie die Artikel II, VII, X und XI des Angestelltengesetzes, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, werden mit Ablauf des 31. Dezember 1999 aufgehoben, soweit in § 42 Abs. 3 des Angestelltengesetzes idF BGBl. I Nr. XXX/1999 nicht anderes bestimmt ist.

Artikel 4

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Insoweit das Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1999, auch für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Personen gilt, gilt ein Verweis auf das Gutsangestelltengesetz in anderen Gesetzen auch als Verweis auf das AVHG.“

2. § 32 lautet:

„§ 32. Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.“

3. § 34 samt Überschrift lautet:

„Frist zur Geltendmachung der Ansprüche

§ 34. Ersatzansprüche wegen Rücktrittes vom Vertrag im Sinne des § 31 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.“

4. § 41 lautet:

„§ 41. (1) Insoweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Arbeitsverhältnisgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1999, und des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) über den Dienstvertrag auf die in diesem Bundesgesetz geregelten Dienstverhältnisse Anwendung.

(2) Auf Dienstverhinderungen, die vor dem 1. Jänner 2000 eingetreten sind, kommen die §§ 8 und 9 Gutsangestelltengesetz idF BGBl. Nr. 502/1993 zur Anwendung.“

5. In § 42 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Die §§ 2 Abs. 3, 32, 34, 41 und 43 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

6. § 43 lautet:

„§ 43. Mit der Vollziehung dieses Gesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.“

7. § 7, § 8 Abs. 1, 2 und 4 bis 6, die §§ 9, 10, 11 Abs. 1 und 2, 13.16 bis 18, 20 Abs. 2 bis 4, 22 und 22a, 23 Abs. 1 und 2, 24 bis 26, 28, 29 Abs. 1 erster und dritter Satz und Abs. 2, 38 bis 40 des Gutsangestelltengesetzes, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, werden mit Ablauf des 31. Dezember 1999 aufgehoben, soweit in § 41 Abs. 2 des Gutsangestelltengesetzes idF BGBl. I Nr. XXX/1999 nicht anderes bestimmt ist.

Artikel 5

Das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 1 wird durch folgende Abs. 1 und Abs. 1a ersetzt:

„(1) Ist der Hausbesorger durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das gesamte Entgelt (§§ 7, 12 und 13) bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(1 a) Der Hausbesorger behält den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Arbeit verhindert wird.“

2. § 14a lautet:

„§ 14a. Die §§ 7 Abs. 3 zweiter Satz, 8, 9, 10, 31 und 33 des Arbeitsverhältnisgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1999 und die §§ 8 bis 19 des Engeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, sind anzuwenden.“

3. Dem § 30 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Auf Arbeitsverhinderungen gemäß § 14, die vor dem 1. Jänner 2000 eingetreten sind, kommt das Hausbesorgergesetz sowie das Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung vor den Änderungen durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/1999 zur Anwendung.“

4. Nach § 31 Abs. 1a wird folgender Abs. 1b eingefügt:

„(1b) § 14 Abs. 1 und 1a und § 14a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel 6

Das Hausgehilfen - und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 10 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung gehindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.“

2. § 10 Abs. 6 lautet:

„(6) Der Dienstnehmer behält ferner für längstens eine Woche den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“

3. § 11a lautet:

„§ 11a. Die §§ 7 Abs. 3 zweiter Satz, 9, 31 und 33 des Arbeitsverhältnissesgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1999 und die §§ 8 bis 19 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, sind anzuwenden.“

4. § 13 Abs. 2 lautet:

„(2) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es jederzeit durch Kündigung aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen; sie kann durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden und muß jedenfalls am 15. oder Letzten eines Monats enden.“

5. Dem § 25 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Auf Arbeitsverhinderungen gemäß § 10, die vor dem 1. Jänner 2000 eingetreten sind, kommt das Hausgehilfen und Hausangestelltengesetz sowie das Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung vor den Änderungen durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/1999 zur Anwendung.“

6. Dem § 27 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) § 10 Abs. 1 und 6, § 11a, § 13 Abs. 2 und § 25 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel 7

Das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 836/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 25 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist ein Heimarbeiter durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen seinen Anspruch auf das Entgelt unter den Voraussetzungen und in dem Ausmaß, als eine solche Leistung für die Betriebsarbeiter des betreffenden Erzeugungszweigs durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehen ist.“

2. Der bisherige § 74 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“; ihm wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) § 25 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft und gilt für Heimarbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 1999 (Tag vor dem Inkrafttreten) begründet werden, sowie für vorher begründete Heimarbeitsverhältnisse mit dem Arbeitsjahr, das nach dem 31. Dezember 1999 (Tag vor dem Inkrafttreten) beginnt.“

Artikel 8

Das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 112/1998, wird wie folgt geändert:

1. Im Artikel I entfallen die Abschnittsbezeichnungen „Abschnitt 1“ und „Abschnitt 2“.
2. Artikel J§§ 2 bis 7 samt Überschriften werden aufgehoben.
3. Im Artikel I § 8 Abs. 1 lit. a wird der Ausdruck „Arbeitnehmer nach diesem Bundesgesetz, ausgenommen Personen hinsichtlich eines oder mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, gemäß Artikel I Abschnitt 1 § 2 Abs. 1, 2, 3a, 5 und 6“ durch den Ausdruck „diesem Bundesgesetz unterliegende Arbeitnehmer, ausgenommen Personen hinsichtlich eines oder mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, gemäß § 7 Abs. 1, 3 und 4 des Arbeitsverhältnisgesetzes (AVHG), BGBl. I Nr. XXX/1998,“ ersetzt.
4. Artikel I § 8 Abs. 2 lautet:

„(2) Als Pauschalbetrag (Abs. 1 lit. b) sind 27,2 vH des nach § 8 AVHG fortgezahlten Entgelts zu leisten.“
5. im Artikel I § 10 Abs. 1 wird der Ausdruck „§ 2“ durch den Ausdruck „§ 7 des AVHG“ ersetzt.
6. Artikel I § 13 Abs. 3 erster Satz lautet:

„Unbeschadet des § 16 beträgt die Höhe des Beitrages 2,5 % der allgemeinen Beitragsgrundlage im Sinne des § 44 ASVG.“
7. Nach Artikel I § 19 wird § 19a samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsregelung

§ 19a. Auf Arbeitsverhinderungen, die vor dem 1. Jänner 2000 eingetreten sind, kommen die §§ 2 bis 7 in der Fassung vor den Änderungen durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/1999 zur Anwendung.“

8. Dem Artikel I § 20 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt.:

„(6) Der Entfall der Abschnittsbezeichnungen sowie Artikel I §§ 8 Abs. 1 lit. a und Abs. 2, 10 Abs. 1, 13 Abs. 3 und § 19a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

(7) Die §§ 2 bis 7 samt Überschriften treten mit Ablauf des 31. Dezember 1999 außer Kraft.“

Artikel 9**Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes**

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 68/1999, wird wie folgt geändert:

1. Im § 51 Abs. 1 Z 1 lit. b wird der Ausdruck „7,4 vH“ durch den Ausdruck „7,2%“ ersetzt.
2. § 51 Abs. 3 lautet:

„(3) Unbeschadet des § 53 sind die Beiträge nach Abs. 1 - mit Ausnahme des Beitrages zur Unfallversicherung, der zur Gänze vom Dienstgeber zu entrichten ist vom Versicherten und seinem Dienstgeber anteilig zu tragen, und zwar wie folgt:

 1. In der Krankenversicherung
 - a) der in Abs. 1 Z 1 lit. b genannten Personen beläuft sich der Beitragsteil des Versicherten auf 3,7 %, des Dienstgebers auf 3,5 % der allgemeinen Beitragsgrundlage;
 - b) der übrigen in Abs. 1 Z 1 genannten Personen ist der Beitrag vom Versicherten und vom Dienstgeber jeweils zur Hälfte zu tragen;
 2. a) in der Pensionsversicherung der Arbeiter und in der Pensionsversicherung der Angestellten belaufen sich der Beitragsteil des Versicherten und der Beitragsteil des Dienstgebers jeweils auf 9,25 %,
 - b) in der knappschaftlichen Pensionsversicherung beläuft sich der Beitragsteil des Versicherten.....auf 9,25 %, des Dienstgebers.....auf 14,75 % der allgemeinen Beitragsgrundlage.“

3. Nach § 583 wird folgender § 584 samt Überschrift angefügt:

„Schlußbestimmung zu Art. 9 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999

§ 584. § 51 Abs. 1 Z 1 lit. b und Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/ 1999 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel 10

Änderung des Insolvenz - Entgeltsicherungsgesetzes

Das Insolvenz - Entgeltsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, zuletzt geändert durch Bundesgesetz BGBl. I Nr. 73/1999, wird wie folgt geändert:

1. §12 Abs. 1 Z 4 lautet:

„4. einem Zuschlag zu dem vom Arbeitgeber zu leistenden Anteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrages nach § 2 des Arbeitsmarktpolitik - Finanzierungsgesetzes (AMPFG), BGBl. Nr. 315/1994, in Höhe von 0,4 vH. Dieser Zuschlag ist vom Arbeitgeber zu tragen. Die Arbeitgeber von Personen im Sinne des § 1 Abs. 6 haben für diese Personen keinen Zuschlag zum Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zu leisten.“

2 Nach § 12 Abs. 1 wird ein §, 12 Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Der Zuschlag gemäß Abs. 1 Z 4 ist unter Bedachtnahme auf die nach Abs. 1 Z 1 bis 3 dem Insolvenz - Ausfallgeld - Fonds zufließenden Mittel mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales neu festzusetzen, wenn nach Maßgabe des Abs. 3 oder Abs. 4 eine Änderung der Höhe des Zuschlags erforderlich ist. Ist eine Erhöhung des Zuschlags über das in Abs. 1 Z 4 festgelegte Ausmaß erforderlich, bedarf diese der Zustimmung des Hauptausschusses des Nationalrates.“

3. Im § 12 Abs. 2 entfallen die Worte „der durch die letzte Verordnung festgelegte“.

4. Dem § 17a Abs. 17 wird folgender Abs. 18 angefügt:

„(18) § 12 Abs. 1 Z 4 und Abs. 1a und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 tritt mit Beginn des Beitragszeitraumes 2000 in Kraft.“

Artikel 11

Änderung des Nachtschwerarbeitsgesetzes

Das Nachtschwerarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 354/1981, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/1998, wird wie folgt geändert:

1 Art. XI Abs. 6 lautet:

„(6) Ein Nachtschwerarbeitsmonat liegt vor, wenn ein in der Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz pflichtversicherter Dienstnehmer innerhalb eines Kalendermonates an mindestens sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 2 oder einer Verordnung nach Art. VII Abs. 3 oder 4 oder eines Kollektivvertrages gemäß Art. VII Abs. 6 erbringt; erbringt der Dienstnehmer innerhalb eines Kalendermonates an weniger als sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit, so gilt dieser Kalendermonat als Nachtschwerarbeitsmonat, wenn der Dienstnehmer in diesem Kalendermonat und in dem unmittelbar vorangegangenen Kalendermonat wenigstens an zwölf Arbeitstagen bzw. in diesem Kalendermonat und in den zwei unmittelbar vorangegangenen Kalendermonaten wenigstens an 18 Arbeitstagen bzw. bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit im Rahmen eines Durchrechnungszeitraumes von mehr als drei Monaten in diesem Kalendermonat und in den fünf unmittelbar vorangegangenen Kalendermonaten wenigstens an 36 Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbracht hat. Arbeitsunterbrechungen bleiben hiebei außer Betracht, solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung weiterbesteht. Ein Nachtschwerarbeitsmonat liegt auch dann vor, wenn die im Kalendermonat erforderlichen und sich aus der für den Dienstnehmer maßgeblichen Arbeitszeiteinteilung ergebenden sechs Nachtschwerarbeitstage nur deswegen nicht erreicht werden, weil diese Arbeit nicht am Ersten des Kalendermonates begonnen bzw. am letzten des Kalendermonates geendet hat.“

2. Art. XIII Abs. 11 lautet:

„(11) Art. XI Abs. 5 ist in den Kalenderjahren 1997, 1998 und 1999 nicht anzuwenden.“

3. Dem Art. XIV wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Art. XI Abs. 6 und XIII Abs. 11 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 treten mit 1. Jänner 1999 in Kraft.“

Artikel 12 Änderung des Urlaubsgesetzes

Das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz), BGBl. Nr. 390/1976, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 832/1995, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift zu § 10a lautet:

„Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit“

2. Nach § 10a Abs. 1 werden folgende Abs. 1a bis 1c eingefügt:

„(1a) Hat ein Arbeitnehmer in einem Urlaubsjahr weniger als 50mal, mindestens jedoch 40mal Nachtschwerarbeit geleistet, hat er für dieses Urlaubsjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub in dem sich nach Abs. 1 ergebenden Ausmaß, wenn er in diesem und im unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr insgesamt mindestens 100mal Nachtschwerarbeit geleistet hat.

(1b) Hat ein Arbeitnehmer zusätzlich zu Nachtschwerarbeit, die zu einem Zusatzurlaub nach Abs. 1 oder Abs. 1a geführt hat, mindestens 50mal Nachtschwerarbeit geleistet, gebührt ihm ein zusätzlicher Urlaubstag.

(1c) In jedem Urlaubsjahr gebührt jedoch nur ein zusätzlicher Urlaubstag nach Abs. 1b. Nachtschwerarbeit darf für die Berechnung eines Zusatzurlaubs nur einmal herangezogen werden. Drei Jahre nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem Nachtschwerarbeit geleistet wurde, ist diese Nachtschwerarbeit bei der Berechnung eines Zusatzurlaubs nach Abs. 1b nicht mehr heranzuziehen.“

3 In § 10a Abs. 4 und 8 wird jeweils die Wortfolge „im Sinne des Abs. 1“ gestrichen.

4. In § 16 Abs. 1 Z 2 wird das Zitat „1 5b Abs. 2 Z 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung,“ durch das Zitat „§ 15d Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung,“ ersetzt.

5. Dem § 19 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die §§ 10a und 16 Abs. 1 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft. § 10a ist erstmals auf jenes Urlaubsjahr anzuwenden, das nach dem 1. Jänner 2000 beginnt, wobei im Fall der Berechnung nach § 10a Abs. 1a Nachtschwerarbeit, die im 1999 begonnenen Urlaubsjahr geleistet wurde, heranzuziehen ist.“

Artikel 13

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 101/1998, wird wie folgt geändert:

Folgender Artikel V wird angefügt:

„Artikel V (Verfassungsbestimmung)

(1) Auf land - und forstwirtschaftliche Arbeiter kommt das Arbeitsverhältnisgesetz, BGBl. I Nr. XXX/1999, zur Anwendung.

(2) Abs. 1 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel 14

Das Arbeiter - Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird mit Ablauf des 31. Dezember 1999 aufgehoben.

In formeller Hinsicht wird die Durchführung einer ersten Lesung innerhalb von drei Monaten verlangt.

Begründung

Allgemeiner Teil

Mit der „Aktion Fairness“ weisen die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer auf noch bestehende arbeits- und sozialrechtliche Unterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen hin. Gefordert wird die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten im allgemeinen und als erster Schritt gleiche Entgeltfortzahlung, gleiche Kündigungsfristen (gleiches Beendigungsrecht) und gleiche Regelungen bei Arbeitsverhinderungen im besonderen. Die Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten ist nach Ansicht der Initiatoren der Aktion Fairness eine Frage der sozialen Gerechtigkeit in Österreich.

Diese Forderungen können durch die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in den Jahren 1993 bis 1995 durchgeführte Studie „ArbeiterInnen und Angestellte“ (Forschungsbericht Nr. 56) begründet und unterstützt werden. Die Autoren weisen allerdings auf die unterschiedliche Betrachtungsweise zwischen Politik und Wissenschaft hin:

„Während in der politischen Diskussion die Perspektive überwiegt, von den im Angestelltengesetz definierten Tätigkeiten ausgehend auf eine (fehlende) sachliche Rechtfertigung unterschiedlicher Beschäftigungsbedingungen zu schließen, geht es in der wissenschaftlichen Betrachtung darum, eine Bestandsaufnahme und Interpretation der Unterschiede und Gemeinsamkeiten der aktuellen Situation der beiden Arbeitnehmergruppen zu leisten. Die Entstehung der Trennung in ArbeiterInnen und Angestellte, das Aufzeigen der Folgewirkungen und vor allem die Überprüfung klischeehafter Zuschreibungen von Tätigkeiten oder Vor- und Nachteilen in den Regelungen der Dienstverhältnisse stehen dabei im Mittelpunkt.“ (Seite 6)

In diesem Sinne ist die Studie primär als Befund und Bestandsaufnahme der soziologischen und rechtlichen Situation der Arbeiter und der Angestellten zu sehen, die eine Entscheidung für die im Entwurf gewählte Konzeption nahelegt und rechtfertigt.

Die unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Bedingungen für ArbeiterInnen und Angestellte sind historisch bedingt. Wie die Studie aufzeigt, waren die Grenzziehungen für die Einbeziehung in den Angestelltenstatus von Anfang an von politischen Entscheidungen geprägt. Gekennzeichnet ist die Grenzziehung einerseits durch die seit Gesetzwerdung des Angestelltengesetzes nicht unumstrittene Tätigkeitsbeschreibung in § 1, andererseits durch die Aufzählung der Unternehmen in § 2; während die nähere Determinierung der Tätigkeitsbeschreibungen, insbesondere der „höheren nicht kaufmännischen Tätigkeiten“ der Judikatur überlassen blieb, wurde die Aufzählung der Unternehmen wiederholt verändert bzw. erweitert (siehe auch Art. II des AngG); darüber hinaus wurde die Geltung des Angestelltengesetzes in den verschiedenen Ausgliederungsgesetzen ausdrücklich angeordnet, sodaß eine vollständige Auflistung der Unternehmen aus den mit „Anwendungsbereich“ überschriebenen Paragraphen des Angestelltengesetzes nicht mehr ablesbar ist.

Trotz der unscharfen Abgrenzungskriterien findet sich die auf das Angestelltenrecht verweisende Trennung von Arbeitern und Angestellten sowohl im Sozialversicherungsrecht als auch im Kollektiv- und Betriebsverfassungsrecht. An dem Befund von Mayer - Maly aus dem Jahr 1970, „daß die soziologischen Grundlagen der alten Unterscheidung noch immer wirksam sind“, hat sich hinsichtlich dieser Rechtsmaterien nichts geändert. Dennoch verlangte er schon damals die Prüfung, in welchem Ausmaß nivellierende Eingriffe des Gesetzgebers, insbesondere im Rahmen des Vertragsrechtes sinnvoll erscheinen (vgl. Mayer - Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 1970, S. 59). Bereits in seinem Gutachten für die Kodifikationskommission aus dem Jahr 1969 kommt Mayer - Maly am Ende der rechtsvergleichenden Darstellung des ausländischen Rechts in der Frage der Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten zu dem Schluß, „daß es unerlässlich ist, die Bewertung der Differenzierungsformen und Differenzierungskriterien mit einer Prüfung und Bewertung der an die Unterscheidung zu knüpfenden Rechtsfolgen zu verbinden“ (vgl. Mayer - Maly, Arbeiter und Angestellte, Springer - Verlag 1969, S. 37).

Durch die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts im Jahr 1976 und durch das Arbeiter - Abfertigungsgesetz im Jahr 1979 hat der Gesetzgeber dem Anliegen der rechtlichen Gleichstellung zwischen Arbeitern und Angestellten ebenso Rechnung getragen, wie in späteren arbeitsvertragsrechtlichen Gesetzen, wie z.B. Betriebspensionsgesetz, Eltern - Karenzurlaubsgesetz, Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz, die eine einheitliche Geltung für alle - der Regelungskompetenz des Bundes unterliegende - Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, vorsehen.

Im Entgeltfortzahlungsgesetz aus dem Jahr 1974, das für nicht dem Angestelltenrecht unterliegende Arbeitnehmer eine Vereinheitlichung und Verbesserung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Arbeitsunfall auf gesetzlicher Ebene brachte, ist jedoch eine vollständige Angleichung an das Angestelltenrecht nicht erfolgt. Vereinzelt finden sich in Kollektivverträgen Verbesserungen im Vergleich zum EFZG; so wurde z.B. im Metallgewerbe wie auch in der - industrie die Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall um zwei Wochen verlängert.

Verbesserungen im Beendigungsrecht, insbesondere hinsichtlich der Kündigungsfristen, und bei der Entgeltfortzahlung wurden bisher ebenfalls auf kollektivvertraglicher Ebene erzielt; so hat z.B. der Kollektivvertrag für die Metallindustrie vom 20.10.1997, Registerzahl KV 56/1998, die Kündigungsfristen - wengleich in Wochen ausgedrückt - an jene der Angestellten angeglichen, zusätzlich Kündigungstermine

eingeführt und schließlich eine „volle Entgeltfortzahlung“ von 15 bis 27 Wochen (je nach Dienstzeit) pro Arbeitsjahr erreicht. Der im Dezember 1998 abgeschlossene Kollektivvertrag der Österreichischen Elektrizitätswirtschaft, Registerzahl KV 315/1997, sieht ebenfalls eine arbeitsrechtliche Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten vor.

Den Bestrebungen, auf gesetzlicher Ebene ein einheitliches Beendigungsrecht zu schaffen, war - trotz intensiver Beratungen und konkreter Beratungsergebnisse in der Kodifikationskommission - bisher der Erfolg versagt.

Zu Recht wird daher seitens der Interessenvertretung der Arbeitnehmer seit Jahren eine Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an jene der Angestellten in der Frage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei sonstigen Arbeitsverhinderungen sowie des Beendigungsrechts, sowohl hinsichtlich der Kündigung als auch der vorzeitigen Beendigung und der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen, gefordert. Letzteres wird auch durch die Entschließung des Nationalrates vom 12.6.1997, Nr.62 A(E) - NR/XX GP, unterstützt.

Da in letzter Zeit auch von der ÖVP bekundet wird, ein Gleichstellung der Rechte von Arbeitern und Angestellten herbeiführen zu wollen, steht einer Beschlußfassung des gegenständlichen Antrages nichts mehr im Wege.

Der vorliegende Antrag sieht daher in Artikel 1 - Arbeitsverhältnisgesetz - die gesetzliche Neuordnung - weitgehend in Anlehnung bzw. durch teilweise Übernahme der Regelungen des Angestelltengesetzes in diesen Bereichen - vor; allerdings werden jene Regelungen im Angestelltenrecht belassen, die als berufsspezifisch anzusehen sind, wie z.B. Provisionen und Gewinnbeteiligung; ebenso bleiben die berufsspezifischen Sonderregelungen des Schauspielers -, Journalisten - oder Hausgehilfen - und Hausangestellten- sowie des Hausbesorgergesetzes unberührt.

Aufgehoben wird jedoch § 376 Z 47 der Gewerbeordnung 1994, mit dem bisher die §§ 72 ff GewO 1859 noch aufrecht erhalten wurden. Da die Abfertigungsregelungen, und zwar auch die spezifischen Regelungen des Arbeiter - Abfertigungsgesetzes, als Teil des Beendigungsrechts in das Arbeitsverhältnisgesetz übernommen werden, kann das Arbeiter - Abfertigungsgesetz ebenfalls zur Gänze aufgehoben werden. Im Angestelltengesetz und dementsprechend auch im Gutsangestelltengesetz werden jene Paragraphen ausdrücklich aufgehoben, die sich vereinheitlicht im Arbeitsverhältnisgesetz finden.

Da Dienstverhältnisse zu den Gebietskörperschaften aus dem Geltungsbereich des Arbeitsverhältnisgesetzes ausgenommen sind, ergeben sich aus der vorgesehenen Neuregelung keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Budgets der Gebietskörperschaften.

Finanzielle Auswirkungen:

Bezüglich der im Bereich der Sozialversicherung zur Umsetzung der "Aktion Fairness" zu treffenden finanziellen Begleitmaßnahmen wird auf die Erläuterungen zu den Art. 8 und 9 verwiesen.

Die Zuständigkeit des Bundes für diese Neuordnung des Arbeitsvertragsrechts gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 11 B - VG.

II. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Arbeitsverhältnisgesetz):

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Der Geltungsbereich des Arbeitsverhältnisgesetzes umfaßt alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Somit gelten, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes angeordnet ist, die Bestimmungen des AVHG auch für Angestellte, Gutsangestellte oder Journalisten.

Der Geltungsbereich ist abgestimmt mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz, dessen arbeitsrechtliche Entgeltfortzahlungsregelungen durch das AVHG abgelöst werden - die Erstattungsregelung verbleibt weiterhin im EFZG für den vom Geltungsbereich des EFZG erfaßten Personenkreis - und mit dem AVRAG, insbesondere auch im Hinblick auf den Dienstzettel.

Die Ausnahmen des Abs. 2 beruhen einerseits auf verfassungsrechtlichen Überlegungen (Dienstverhältnisse zu Ländern und Gemeinden) und andererseits darauf, daß für den Bereich des Dienstrechtes eigenständige Regelungen bestehen. Dienstrechtliche Vorschriften im Sinne des Abs. 2 Z 3 können sowohl Gesetze wie Verordnungen sein, nicht jedoch Kollektivverträge.

Durch Abs. 2 Z 4 bis 7 werden die sondergesetzlichen Regelungen für Schauspieler, Hausgehilfen, Hausangestellten und Hausbesorger erhalten, deren sachliche Begründung aus den jeweiligen Berufsbildern abzuleiten ist.

Für Lehrlinge gilt weiterhin das Berufsausbildungsgesetz.

Die Ausnahmen der Beschäftigungsverhältnisse der Heimarbeiter (Abs. 3) hat deklarativen Charakter, da es sich bei den Heimarbeitern um keine Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes handelt.

Soweit Bestimmungen des Angestelltengesetzes materiell - rechtlich unverändert in das AVHG übernommen werden, wird auch künftig die bisherige Judikatur zum Angestelltengesetz zur Auslegung der in das AVHG übernommenen Bestimmungen herangezogen werden können.

Zu § 2:

Diese Bestimmung dient der Klarstellung.

Zu § 3 (Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag):

Diese Bestimmung entspricht § 6 Abs. 1 AngG. Demnach bestimmt sich Art und Umfang der Arbeitsleistung sowie das dafür gebührende Entgelt nach dem Ortsgebrauch; in Ermangelung eines solchen sind angemessene Arbeiten und ein angemessenes Entgelt zu leisten, aber nur insoweit im Arbeitsvertrag bzw. in den Normen der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung nicht anderes vereinbart ist. Als Naturalentgelt sind insbesondere Werks - oder Dienstwohnungen zu verstehen.

Da § 2 AVRAG auf alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, erübrigt sich die Übernahme von § 6 Abs. 3 AngG. Nach § 2 AVRAG ist dem Arbeitnehmer ein Dienstzettel (schriftliche Aufzeichnung der wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag) unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber auszuhändigen.

Zu § 4 (Truckverbot - Barzahlungsgebot):

Diese Regelung löst die §§ 78 bis 78e Gewerbeordnung 1859 ab und gilt nunmehr nicht nur für Arbeiter, auf die die Gewerbeordnung anzuwenden ist, sondern für alle Arbeitnehmer. Dieses Verbot soll verhindern, daß Arbeitnehmer gezwungen werden, unter Anrechnung auf das Barentgelt Sachen und ähnliches vom Arbeitgeber zu beziehen. Jedoch sind Vereinbarungen, die im Interesse der Arbeitnehmer getroffen werden, rechtswirksam. Angesprochen ist hier lediglich das Barentgelt, Naturallohn (z.B. Dienstwohnung) bleibt von dieser Regelung unberührt.

Zu § 5 (Sonderzahlungen):

Die Aliquotierungsregelung für Sonderzahlungen (Remunerationen) des § 16 Abs. 1 und 2 AngG wird durch diese Regelung übernommen. Es erfolgen nur geringfügige redaktionelle Anpassungen.

Zu § 6 (Wechselseitige Interessenwahrungspflichten):

§ 6 deckt sich - sprachlich modernisiert - mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 18 AngG) und der allgemeinen Treupflicht des Arbeitnehmers. Diese Bestimmung sieht vor, daß die Parteien des Arbeitsverhältnisses jeweils die Interessen des anderen Vertragspartners zu wahren haben. Zu den Interessen des Arbeitnehmers zählen u.a. der Schutz des Lebens, der Gesundheit und die persönliche Integrität. Im Rahmen der Treupflicht hat der Arbeitnehmer die betrieblichen Interessen zu wahren und alles zu unterlassen, was die Arbeitgeberinteressen schädigen könnte, wobei sich Art und Umfang der Treupflicht aus der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb ergibt.

Gemäß Abs. 2 ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die physische und psychische Integrität des Arbeitnehmers Sorge zu tragen, insbesondere Schutzmaßnahmen gegen Betriebsgefahren vorzusehen.

Zu § 7 (Anspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Arbeitsunfall):

Mit dieser Regelung wird ein zentrales Anliegen der Aktion Fairness verwirklicht, nämlich gleicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall). Die Abs. 1 und 2 für den Krankheitsfall folgen den bisherigen Regelungen des Angestelltengesetzes (§ 8 Abs. 1 und 2).

Demnach hat ein Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 bei Krankheit (Unglücksfall) nach Arbeitsantritt, die weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt wird, Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen. Durch je weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt. Für bisher dem EFZG unterliegende Arbeitnehmer bedeutet dies: Entfall der 14 - tägigen Wartefrist und die Verlängerung der Fortzahlungsdauer auf 6 Wochen bzw. 8 Wochen nach 5 Dienstjahren, 10 Wochen nach 15 Dienstjahren und 12 Wochen nach 25 Dienstjahren.

Nach ständiger Judikatur ist § 8 Abs. 1 und 2 AngG auch für Kur -, Erholungsaufenthalte u.ä., die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung von einem Sozialversicherungsträger oder anderen zuständigen Stellen bewilligt oder angeordnet wurden, anzuwenden (vgl. OGH vom 20.9.1962, Arb. 7652; LG Wien vom 20.2.1964, Arb. 7903). Eine ausdrückliche Regelung, wie sie in § 2 Abs. 2 EFZG enthalten ist, scheint im Hinblick auf die unbestrittene Judikatur im Angestelltenrecht nicht erforderlich.

Abs. 2 entspricht § 8 Abs. 2 AngG. Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit abermals eine Arbeitsverhinderung ein, so hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung die im Abs. 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch auf die Hälfte des ihm gemäß Abs. 1 gebührenden Entgelts.

Für Angestellte ändert sich auch hinsichtlich Arbeitsunfall und Berufskrankheit nichts durch die Übernahme der bisherigen Regelungen des § 8 Abs. 1 und 2 AngG in das AVHG.

Für Arbeitnehmer, die dem EFZG unterliegen, werden durch Abs. 3 und 4 hinsichtlich Arbeitsunfall und Berufskrankheit die Regelungen des § 2 Abs. 5 und 6 EFZG übernommen. Gemäß Abs. 3 behält der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von 8 Wochen. Dieser Anspruch erhöht sich nach 15 Dienstjahren auf 10 Wochen. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht der bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit auf 8 bzw. 10 Wochen erhöhte Anspruch nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem sich der Arbeitsunfall ereignet hat oder in dessen Betrieb die Berufskrankheit entstanden ist. Gegenüber den anderen Arbeitgebern hat der Arbeitnehmer Ansprüche wie im Fall einer Krankheit.

Haben Kur - und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil - und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen ihre Ursache in einem Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, so gelten gemäß Abs. 4 auch die Entgeltfortzahlungszeiträume des Abs. 3. Diese Bestimmung entspricht § 2 Abs. 6 EFZG. Abs. 5 entspricht § 8 Abs. 7 AngG.

Zu § 8 (Höhe des fortzuzahlenden Entgelts):

Bisher richtet sich die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts für Arbeiter gemäß § 3 EFZG primär nach dem Ausfallsprinzip, d.h. es gebührt jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. Durch die Bestimmung des Abs. 1 gilt - entsprechend dem bisherigen Angestelltenrecht - vorrangig das Bezugsprinzip, d.h. es gebührt dem Arbeitnehmer das zuletzt geschuldete Entgelt.

Da Akkord -, Stück - oder Gedinglöhne usw. starken Schwankungen unterliegen, berechnet sich das fortzuzahlende Entgelt in diesen Fällen nach dem Durchschnittseinkommen der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen (vgl. § 3 Abs. 4 EFZG).

Gemäß Abs. 3 erfolgt eine Ermächtigung an den Generalkollektivvertrag zur Konkretisierung des Entgeltbegriffs bei Akkord -, Stück - und Gedinglöhnen.

Zu § 9 (Mitteilungs - und Nachweispflicht):

Diese Bestimmung entspricht § 8 Abs. 8 AngG. Der Arbeitnehmer hat somit ohne Verzug, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, ist eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Gemeindefacharztes bzw. Amtsarztes über voraussichtliche Dauer und Ursache vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer seiner Mitteilungs - und Nachweispflicht nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis seinen Entgeltanspruch.

Zu § 10 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Arbeitsverhinderung):

Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung, wird der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder tritt der Arbeitnehmer rechtmäßig aus, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die gesetzliche Dauer bestehen, obwohl das Arbeitsverhältnis früher endet (vgl. § 9 Abs. 1 AngG und § 5 EFZG).

Abs. 2 entspricht § 9 Abs. 3 AngG. Wird das Arbeitsverhältnis von vornherein auf bestimmte Zeit eingegangen, endet es, ohne daß es einer rechtserheblichen Willenserklärung bedarf. In diesem Fall erlischt der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Im Fall einer vor Dienstverhinderung ausgesprochenen Kündigung erlischt der Entgeltfortzahlungsanspruch mit dem Ende der Kündigungsfrist, auch wenn die Dienstverhinderung nach dem Ende der Kündigungsfrist noch andauert. Dieselbe Rechtsfolge tritt ein, wenn das Arbeitsverhältnis durch begründete Entlassung gelöst wird.

Zu § 11 (Anspruch bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen Gründen):

Bisher sieht § 1154b ABGB für Arbeiter, die beim Arbeitgeber bereits 14 Tage beschäftigt sind, vor, daß bei Vorliegen eines anderen wichtigen die Person betreffenden Grundes ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für eine verhältnismäßig kurze, jedoch eine Woche nicht übersteigende Zeit besteht. § 1154b ABGB ist aber nicht zwingender Natur. Der Anspruch auf Dienstfreistellung aus den „anderen“ Gründen ist vielfach in Kollektivverträgen sowohl hinsichtlich der Anführung der Gründe als auch hinsichtlich der jeweiligen Dauer unterschiedlich geregelt und mitunter schwer vergleichbar; ferner ist es nicht immer klar ersichtlich, ob die aufgezählten Gründe als taxativ anzusehen sind oder ob eine bloß demonstrative Aufzählung vorliegt.

Durch die Bestimmung des § 11 Abs. 1, die § 8 Abs. 3 AngG entspricht, behält ein Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch, wenn er durch andere wichtige seine Person betreffenden Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist. Da diese Bestimmung zwingend ist (vgl. § 31), haben kollektivvertragliche Regelungen, die für bestimmte Verhinderungsfälle bestimmte entgeltfähige Fristen vorsehen, die Wirkung, daß für die kollektivvertraglichen Zeiträume die Verhinderung gleichsam unwiderleglich vermutet wird.

Nach bisheriger Judikatur zum Angestelltengesetz kann bei Vorliegen besonderer Umstände der entgeltspflichtige Zeitraum auch eine Woche übersteigen. Als Richtwert und als übliches Höchstausmaß ist jedoch analog zu § 1154b ABGB wie bisher von einer Entgeltfortzahlung für die Dauer bis zu einer Woche auszugehen. Abs. 2 entspricht § 1155 Abs. 1 ABGB, der im Rahmen des AVHG unabdingbar ist (vgl. § 31). Abs. 3 dient der Klarstellung; im geltenden Angestelltenrecht ergibt sich diese Rechtsfolge aus der Integration der Regelung in § 8 AngG.

Zu den §§ 12 bis 26 (Beendigungsrecht):

Mit diesen Bestimmungen wird der zweite Schwerpunkt der Aktion Fairness, nämlich die Vereinheitlichung des Beendigungsrechts im AVHG verwirklicht. Dieser Teil umfaßt daher nicht nur einheitliche Kündigungsregelungen für alle Arbeitnehmer und einheitliche Bestimmungen über die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sondern übernimmt auch die Abfertigungsregelungen und die Regelung der Kündigungsentschädigung aus dem Angestelltengesetz. Soweit hier eine materiell - rechtlich unveränderte Übernahme der Angestelltenregelungen, insbesondere hinsichtlich Abfertigung und Kündigungsentschädigung erfolgt, wird auch hier auf die bisherige Judikatur zum Angestelltengesetz im Streitfall zurückgegriffen werden können.

Zu § 12 (Ende durch Zeitablauf):

Diese Bestimmung entspricht § 19 AngG.

Zu § 13 (Kündigung):

§ 13 entspricht weitgehend den §§ 20 und 21 AngG. Die zeitliche Mindestgrenze des § 20 Abs. 1 letzter Satz AngG entfällt aber, d.h. die Kündigungsregelungen gelten für alle Arbeitsverhältnisse, unabhängig von einer zeitlichen Mindestgrenze.

Zu § 14:

Aufgrund der besonderen Gegebenheiten für Arbeitnehmer in Saisonbetrieben können Kündigungsfristen und Kündigungstermine durch Kollektivvertrag abweichend von § 13 geregelt werden.

Zu § 15:

Diese Bestimmung entspricht 22 AngG.

Zu §§ 16 und 17 (Abfertigung):

§ § 23 und 23a AngG werden vollständig übernommen; daher ist das Arbeiter - Abfertigungsgesetz aufzuheben (siehe Artikel 14).

Zu § 18:

Diese Bestimmung sichert Schauspielern im Sinne der OGH - Judikatur die Abfertigung; Abs. 2 und 3 entsprechen § 2 Abs. 2 und 3 ArbAbfG, die für den entsprechenden Personenkreis aufrecht zu erhalten sind.

Zu § 19 (Tod des Arbeitnehmers):

Die Regelung des § 19 entspricht § 24 AngG.

Zu den §§ 20 bis 22 (vorzeitige Auflösung):

Gemäß § 20 kann das Arbeitsverhältnis dann vorzeitig aufgelöst werden, wenn infolge eines wichtigen Grundes im Sinne der §§ 21 oder 22 dem anderen Vertragsteil die weitere Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Als dogmatischer Hintergrund des Austritts- und Entlassungsrechts wird in Lehre und Rechtsprechung der Grundsatz der Unzumutbarkeit der weiteren Vertragsfortsetzung angesehen (Arb 9863/1980). Danach rechtfertigen nur solche Gründe eine vorzeitige Auflösung, die derart schwerwiegend sind und sich so nachhaltig auf das Arbeitsverhältnis auswirken, daß die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht einmal mehr bis zu einer ordnungsgemäßen Beendigung, z.B. durch Zeitablauf oder Kündigung, zumutbar ist. Das erkennende Gericht hat somit anhand einer umfassenden Würdigung der konkreten Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, ob der im allgemeinen als wichtig einzustufende Grund für eine vorzeitige Beendigung auch im Einzelfall vorliegt.

Im Hinblick auf die EntschlieÙung Nr. 62 A(E) - NR/XX GP wurden die nicht mehr zeitgemäÙen Austritts- und Entlassungsgründe des Angestelltengesetzes bzw. der Gewerbeordnung modernisiert und vereinheitlicht, wobei auch auf die seinerzeitigen Beratungen der Kodifikationskommission zurückgegriffen wurde.

Die Fragen und Probleme, die sich durch die unterschiedlichen Regelungen der Auflösungsgründe im AngG und der GewO ergeben, sollen damit ausgeräumt werden (vgl. z.B. § 82 lit. d GewO und § 27 Z 1 AngG oder § 82 lit. i GewO und § 27 Z 5 AngG).

Während im Angestelltengesetz eine demonstrative Aufzählung der Auflösungsgründe vorhanden war, erfolgt in den §§ 21 und 22 nunmehr eine taxative Aufzählung der Auflösungsgründe, wie sie bisher in der Gewerbeordnung gegeben ist.

Zu den §§ 23 bis 25 (Schadenersatz):

§§ 23 und 24 entsprechen den Bestimmungen der §§ 28 und 29 AngG.

Trifft Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Verschulden an der vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses, so kann der Richter nach § 25 nach freiem Ermessen entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gewährt wird (vgl. auch § 32 AngG). Dieses Ermessen bezieht sich aber nur auf die Kündigungsentschädigung selbst und nicht auf sonstige Ansprüche, die sich aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben (vgl. Pfeil, WBl. 1999, S. 222).

Zu § 26 (Frist zur Geltendmachung der Ansprüche):

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 34 AngG.

Zu den §§ 27 bis 29 (Konkurrenzklausele):

Unter Berücksichtigung der nicht mehr aktuellen Betragsregelung (120.000 Kronen) unterbleibt die Übernahme des § 36 Abs. 1 AngG; die Schranke der Minderjährigkeit findet unter § 27 Z 1 Berücksichtigung.

Die überwiegende Lehre und der OGH befürworten schon derzeit die analoge Anwendung der §§ 36ff AngG auf alle Dienstverhältnisse (vgl. OGH vom 18.12.1996, 9 Ob 2259/96).

§§ 28 und 29 entsprechen den §§ 37 und 38 AngG.

Zu § 30 (Zeugnis):

Diese Bestimmung entspricht § 39 AngG.

Zu den §§ 31 bis 35 (Schluß- und Übergangsbestimmungen):

Die Udingbarkeit der Bestimmungen des AVHG ergibt sich aus § 31; § 32 weist auf die subsidiäre Geltung des ABGB hin.

Günstigere Regelungen, die bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehen, werden gemäß § 33 aufrecht erhalten.

Zu Artikel 2 (Änderung der Gewerbeordnung):

Durch diese Bestimmung werden durch die Aufhebung des § 376 Z 47 GewO 1994 mit Ablauf des 31. Dezember 1999 die §§ 72 bis 96e der GewO 1859 unwirksam.

Zu Artikel 3 (Änderung des Angestelltengesetzes):

Das AngG bleibt weiterhin in Geltung. Allerdings wird der Geltungsbereich neu geregelt und jene Bestimmungen, die im AVHG weitgehend deckungsgleich geregelt sind, respektive ins AVHG übernommen wurden, aufgehoben.

Zu Z 1 (§§ 1 bis 3: Geltungsbereich):

Gemäß § 1 AngG i.d.G.F. sind unter Angestellten jene Arbeitnehmer zu verstehen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer, höherer nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten beschäftigt sind. Ein Arbeitnehmer ist auch dann als Angestellter zu qualifizieren, wenn er die eben genannten Tätigkeiten in Unternehmen (z.B. der GewO unterliegende Unternehmungen, Vereine,

Stiftungen, Rechtsanwälte, Ärzte usw.), die in § 2 AngG i.d.g.F. genannt sind, tätig ist. Daneben gilt Seit der Novelle 1975 (BGBl. 418) gemäß Art. II AngG i.d.g.F. auch für Arbeitnehmer, die Angestelltentätigkeiten bei Wirtschaftstreuhandern oder bei einem Fonds mit Rechtspersönlichkeit ausüben. Weiters wurde in den verschiedenen Ausgliederungsgesetzen ausdrücklich die Anwendung des Angestelltengesetzes für neu eintretende Arbeitnehmer angeordnet.

Für die Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer als Angestellter zu qualifizieren ist, sind in erster Linie die geleisteten Tätigkeiten maßgeblich; die Art der Unternehmung ist zweitrangig. Der Hinweis auf die Kaufmannseigenschaft des Arbeitgebers bzw. die Aufzählung der einzelnen Unternehmen, in denen Angestelltentätigkeit ausgeübt wird, wurde daher nicht in den Entwurf übernommen.

Der neue § 2 Abs. 1 weist ausdrücklich darauf hin, daß die Angestellteneigenschaft im Sinne des AngG für die Unterscheidung im ArbVG, im Sozialversicherungsrecht und hinsichtlich der Kollektivverträge maßgeblich ist. Der Abschluß von getrennten Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen für Arbeitnehmer, die unter das AngG fallen, ist zulässig. Desgleichen können auch weiterhin getrennte Betriebsräte für Angestellte gewählt werden.

§ 2 Abs. 2 dient der Sicherstellung der Geltung der Bestimmungen des AVHG auch für Angestellte, wenn in anderen Gesetzen ein Verweis auf das AngG enthalten ist.

Der bisherige § 3 AngG ist entsprechend anzupassen (siehe § 3).

Zu Z 2 (§ 5):

Diese Bestimmung entspricht abgesehen von erforderlichen Anpassungen - § 5 AngG.

Zu Z 3 und 4 (§§ 32 und 34):

Die Bestimmungen enthalten eine redaktionelle Anpassung.

Zu Z 5 (§ 42):

Diese Bestimmung stellt klar, daß die Bestimmungen des AVHG (Art. 1) auch für Dienstverhältnisse der dem AngG unterliegenden Personen gilt.

Daneben gelten die Bestimmungen des ABGB über den Dienstvertrag subsidiär. Integriert in die fortlaufende Paragraphenfolge wird der bisherige Art. VII AngG, wonach das Journalistengesetz und das Gehaltsgesetz unberührt bleiben. Daher kann Art. VII aufgehoben werden.

Zu Z 6 (§§ 43 und 44: Inkrafttreten und Vollziehung):

§ 43 entspricht Art. X AngG; Abs. 2 Z 5 regelt das Inkrafttreten der mit diesem Entwurf erfolgenden Änderungen.

§ 44 entspricht Art. XI AngG, berücksichtigt jedoch die kompetenzrechtlichen Veränderungen auf der Ebene des B - VG bzw. des Bundesministeriengesetzes 1986 i.d.g.F. seit der Gesetzgebung des AngG.

Das B - VG wies in seiner ursprünglichen Fassung dem Bund in Gesetzgebung und Vollziehung das "Zivilrechtswesen", das das Angestelltenrecht mit einschloß, in Art. 10 Abs. 1 Z 6 und das „Arbeiterrecht“ in Art. 10 Abs. 1 Z II zu, jedoch mit Ausnahme des Arbeiterrechts sowie Arbeiter - und Angestelltenschutzes, soweit es sich um land - und forstwirtschaftliche Arbeiter handelt (dieses fiel nach Art. 12 Abs. 1 Z 4 B - VG nur hinsichtlich der Grundsatzgesetzgebung in die Bundeskompetenz).

Durch die B - VG Novelle 1974 wurde dem Bund in Art. 10 Abs. 1 Z 11 B - VG die Kompetenz für das „Arbeitsrecht“ eingeräumt. Der Begriff „Arbeitsrecht“ erfaßt insbesondere auch den Arbeitsvertrag aller Angestelltengruppen (vgl. hierzu die EB, 182 der BlgNR 13 GP). Damit wurde das Arbeitsvertragsrecht zur Gänze, also auch für den Angestelltenbereich, aus der Zivilrechtskompetenz herausgelöst (vgl. hierzu auch Klein, Arbeitsrechtsqualifikation und Bundesverfassung, in FS - Weissenberg, 175; Öhlinger, FS - Strasser, 27 ff; Floretta - Spielbüchler - Strasser, Individualarbeitsrecht, 29 ff.; sowie Thienel, Arbeitsvertragsrecht und Vertragsbedienstetenrecht, DRdA 1994, 224ff.).

Dementsprechend sieht auch Abschnitt D des Teiles 2 der Anlage zu § 2 BMG 1986 i.d.g.F. in der Z 3 eine ausschließliche Zuständigkeit des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales hinsichtlich der arbeitsvertragsrechtlichen Sonderregelungen für einzelne Arbeitnehmergruppen vor.

Zu Z 7 (Aufhebung der in das AVHG übernommenen Bestimmungen):

Diese Bestimmungen werden aufgehoben, da die entsprechenden Regelungen im AVHG bzw. AVRAG (§ 2 - Dienstzettel) enthalten sind.

Zu Artikel 4 (Änderung des Gutsangestelltengesetzes):

Zu Z 1 und 7 (Verweis auf das AVHG bzw. Aufhebung im Hinblick auf das AVHG):

Abgesehen von einigen wenigen Bestimmungen, die auf berufsbedingte und daher sachlich notwendige Verschiedenheiten Rücksicht nehmen, folgt das GAngG im Gesetzesaufbau sowie inhaltlich weitgehend dem

AngG. An Sonderbestimmungen zu erwähnen wären etwa die §§ 5 und 12 Regelung der Deputatbezüge), § 14 (Landnutzung) sowie § 35 (Rechnungslegung) GAngG.

Bei Durchsicht der Materialien zum GAngG zeigt sich, daß der Gesetzgeber analog zum AngG im Sinne einer Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes bzw. einer sozialpolitischen und systematischen Verbesserung der Rechtsposition der Gutsangestellten stets deren arbeitsrechtliche Stellung an jene der Angestellten im Sinne des AngG angeglichen hat. Daher erscheint es sinnvoll und auch sachlich gerechtfertigt, im Rahmen der Aktion Fairness analog zur Neuregelung bzw. Adaptierung des AngG den Hinweis auf das AVHG auch im GAngG aufzunehmen. Die den AVHG - Regelungen entsprechenden Bestimmungen des GAngG sind daher aufzuheben. Weiter in Geltung bleiben jedoch die für die Berufsgruppe der Gutsangestellten spezifischen, die Eigenart der Dienstverhältnisse in der Land - und Forstwirtschaft berücksichtigenden Regelungen.

Zu Z 2 und 3:

Diese Bestimmungen enthalten redaktionelle Anpassungen.

Zu Z 6 (§ 43 - Vollziehung):

Aufgrund der B - VG - Novelle 1974 und des Bundesministerengesetzes 1986 liegt die Vollzugskompetenz auch für das GAngG aus dem Titel Arbeitsvertragsrecht ausschließlich beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (siehe auch Ausführungen zu Art. 4 Z 7 - § 44 AngG).

Zu Artikel 5 und 6 (HBG und HGHA):

Mit dem vorliegenden Novellenentwurf zum Hausbesorgergesetz sowie zum Hausgehilfen - und Hausangestelltengesetz erfolgen im Rahmen der Aktion Fairness Angleichungen der Rechtsstellung der Hausbesorger, Hausangestellten und Hausgehilfen an die dem Arbeitsverhältnissetz unterliegenden Arbeitnehmer.

Diesem Zweck folgend wird sowohl für die Hausbesorger und auch für die Hausgehilfen und Hausangestellten die Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) erhöht (vgl. § 14 Abs. 1 HBG und § 10 Abs. 1 HGHA).

Zu Artikel 7 (Änderung des Heimarbeitsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 25 Abs. 1):

Diese Bestimmung enthält die erforderliche Anpassung an die Rechtsstellung der Betriebsarbeiter.

Zu Z 2 (§ 74 Abs. 2):

§ 74 Abs. 2 regelt das Inkrafttreten.

Zu Artikel 8 (Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes):

Zu Z 1 und 2 (Entfall der Abschnittsbezeichnungen und der §§ 2 bis 7)

Die bisherigen Bestimmungen der §§ 2 bis 7 werden aufgehoben (vgl. § 20 Abs. 5), da die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall nunmehr für alle Arbeitnehmer einheitlich im Arbeitsverhältnissetz geregelt werden (vgl. EB zu Artikel 1).

Zu Z 3 bis 5 (§§ 8 und 10):

Zitatanpassungen sind in § 8 und in § 10 notwendig. Nach wie vor besteht ein Rückerstattungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Erstattungsfonds nur für Entgeltfortzahlungsansprüche von Arbeitnehmern, die dem Geltungsbereich des EFZG unterliegen; an dieser Rechtslage hat sich nichts geändert.

Zu Z 6 (§13 Abs. 3):

Zum Zweck einer ausgeglichenen Gebarung des Erstattungsfonds wird der derzeit durch Verordnung mit 2,1 % festgesetzte EFZG - Beitragssatz der Arbeitgeber gesetzlich auf 2,5 % erhöht. Die daraus resultierenden Einnahmen werden sich auf etwa ATS 1.200 Mio pro Jahr belaufen. Davon betroffen sind die Dienstgeber von rund 1,2 Millionen Arbeitern.

Ausgehend von etwa 12 Millionen Tagen, an denen derzeit pro Jahr Entgeltfortzahlung in Anspruch genommen wird, wird angenommen, daß die materielle Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an jene der Angestellten im Bereich der Entgeltfortzahlung diese Zahl um etwa 2 Millionen Tage (das sind rund 17 %) erhöht. Umgelegt auf einen Erstattungsbetrag von derzeit rund ATS 7.000 Mio bedeutet dies eine Mehrbelastung der Gebarung des EFZG - Fonds um rund ATS 1.200 Mio.

Zu Artikel 9 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes):

Im Bereich der Sozialversicherung soll als finanzielle Begleitmaßnahme zur Umsetzung der „Aktion Fairness“ der Dienstgeberanteil am Beitrag zur Krankenversicherung der Arbeiter nach dem ASVG gesenkt werden. Derzeit beträgt der Dienstgeberanteil am Krankenversicherungsbeitrag für Arbeiter (inklusive Zusatzbeitrag) 3,95 % der allgemeinen Beitragsgrundlage. Die Senkung des Beitragssatzes auf 3,75 % bewirkt eine Entlastung der Dienstgeber bzw. Mindereinnahmen für die Krankenversicherung von rund ATS 660 Mio.

Zu Artikel 10 (Änderung des Insolvenz - Entgeltsicherungsgesetzes):

Mit Ende des Jahres 1999 ist mit einer ausgeglichenen Gebarung des Insolvenz - Ausfallgeld - Fonds zu rechnen. Dieser Umstand soll zum Anlaß genommen werden, die Finanzierungsbestimmungen des Fonds auf eine neue Basis zu stellen. Hinsichtlich der gegenwärtigen finanziellen Situation und den Auswirkungen durch die vorgeschlagenen nachstehenden gesetzlichen Änderungen wird auf die finanziellen Erläuterungen verwiesen.

Nach der bisherigen Rechtslage wird der von den Arbeitgebern zu tragende Zuschlag jährlich für das kommende Beitragsjahr mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales festgesetzt; dies auch dann, wenn keine Änderung des Beitragssatzes erfolgt.

Die vorgeschlagenen Regelungen hingegen sehen einen fixen Beitragssatz 0,4 vH - vor, von dessen Höhe nur dann abgegangen werden darf, wenn die finanzielle Lage es erlaubt (also Senkung) bzw. notwendig macht (also Erhöhung). Eine Änderung erfolgt so wie bisher mit Verordnung; im Fall einer Erhöhung ist zusätzlich vorgesehen, daß die Verordnung auch der Zustimmung des Hauptausschusses des Nationalrates bedarf.

Die Kriterien für die Senkung bzw. die Erhöhung des Beitragssatzes werden beibehalten:

Die Senkung des Beitrages hat zu erfolgen, wenn in einem Dreijahreszeitraum - abgelaufenes, laufendes und nächstfolgendes Jahr - sich ein Überschuß von mehr als 20 % des durchschnittlichen Leistungsaufwandes dieser Jahre ergibt.

Die Erhöhung greift Platz, wenn der Leistungsaufwand des laufenden Jahres und des nächstfolgenden Jahres unter Bedachtnahme auf die allfällige Rückzahlung von Krediten die Fondseinnahmen übersteigt.

In formeller Hinsicht sollen die vorgeschlagenen Änderungen insbesondere durch die entsprechende Adaptierung des § 12 Abs. 1 Z 4 und die Einfügung eines neuen § 12 Abs. 1a erfolgen. Die neuen Bestimmungen sollen mit Beginn des Beitragszeitraumes 2000 in Kraft treten.

Finanzielle Auswirkungen:

Der Schuldenstand des Insolvenz - Ausfallgeld - Fonds betrug Ende 1998 ATS 1,651 Mrd, Ende 1999 ist ein Überschuß von ATS 78 Mio und Ende 2000 ein solcher von ATS 179 Mio zu erwarten. 1998 wurde Insolvenz - Ausfallgeld an Arbeitnehmer in Höhe von ATS 2,913 Mrd ausbezahlt. Für die Jahre 1999 und 2000 wird unter der Voraussetzung eines gleichbleibenden Insolvenzvolumens von gleich hohen Ausgaben ausgegangen. Ab dem Jahr 2000 fallen überdies keine Kreditrückzahlungen mehr an.

Durch die vorgeschlagene Beitragssenkung von 0,7 auf 0,4 % ergibt sich für das Jahr 2000 eine Entlastung der Arbeitgeber von ATS 2,1 Mrd (Anmerkung: je 0,1 % Beitrag ist mit Einnahmen von ATS 700 Mio zu rechnen).

Zu Artikel 11 (Änderung des Nachtschwerarbeitsgesetzes):**Zu Z 1 (Art. XI Abs. 6):**

Durch neue Möglichkeiten der langfristigen Durchrechnung der Normalarbeitszeit, insbesondere nach § 4 Abs. 6 des Arbeitszeitgesetzes, kann es dazu kommen, daß zwar im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes, nicht jedoch im bisherigen Betrachtungszeitraum (der jeweilige Kalendermonat und höchstens die beiden vorangegangenen Kalendermonate) eine ausreichende Anzahl von Nachtschwerarbeitstagen geleistet wird. In diesem Fall werden der jeweilige Kalendermonat und die vorangegangenen fünf Kalendermonate als Betrachtungszeitraum herangezogen.

Zu Z 2 (Art. XIII Abs. 11):

Mit dieser Regelung soll sichergestellt werden, daß die endgültige Festsetzung der Höhe des Nachtschwerarbeits - Beitrages erst im Jahr 2000 für das Jahr 2001 erfolgen muß.

Zu Artikel 12 (Änderung des Urlaubsgesetzes):**Zu Z 1 (Änderung der Überschrift zu § 10a) und Z 3 (§ 10a Abs. 4 und 8):**

Bereits aus der Überschrift soll der Regelungszweck des § 10a (Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit) ersichtlich sein. Die Definition der Nachtschwerarbeit im Sinne von § 10a ist in Abs. 1 enthalten. Wenn daher in den eingefügten Abs. 1a bis 1c von "Nachtschwerarbeit" gesprochen wird, kann es sich nur um Nachtschwerarbeit handeln, wie sie in Abs. 1 definiert ist. Im Sinne einer einheitlichen Sprachregelung haben daher auch in den Abs. 4 und 8 die Worte „im Sinne des Abs. 1“ zu entfallen.

Zu Z 2 (§ 10a Abs. 1a bis 1c):

In Abs. 1a wird dem Arbeitnehmer auch dann ein Anspruch auf Zusatzurlaub eingeräumt, wenn er im laufenden Urlaubsjahr weniger als die nach Abs. 1 erforderlichen 50mal, mindestens jedoch 40mal derartige Nachtschwerarbeit geleistet hat, und wenn er in der Durchrechnung mit dem unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr (beim selben Arbeitgeber) auf mindestens 100mal Nachtschwerarbeit kommt.

Nach Abs. 1b iVm. Abs. 1c soll dem Arbeitnehmer dann ein zusätzlicher Urlaubstag gebühren, wenn er mehr als 50mal Nachtschwerarbeit je Urlaubsjahr erbringt und diese Nachtschwerarbeit nicht nach Abs. 1a im Rahmen der zweijährigen Durchrechnung berücksichtigt wird. Diese Nachtschwerarbeit bewirkt bei Erreichen einer Anzahl von mindestens 50 einen weiteren Urlaubstag pro Urlaubsjahr. Nachtschwerarbeit ist jedoch dann nicht

mehr zu berücksichtigen, wenn das Ende des Urlaubsjahres, in dem die Nachtschwerarbeit geleistet wurde, bereits drei Jahre zurückliegt, das heißt, eine Zusammenrechnung erfolgt nur für solche vermehrte Nachtschwerarbeit, die im laufenden Urlaubsjahr gemeinsam mit nicht berücksichtigter Nachtschwerarbeit aus den zwei unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahren die Zahl 50 erreicht.

Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit sollen an Hand nachstehender Beispiele erläutert werden:

Hat z.B. ein Arbeitnehmer im aktuellen Urlaubsjahr (0) 40mal Nachtschwerarbeit, im unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr (-1) 70mal Nachtschwerarbeit geleistet, so gebührt ihm:

- für das Jahr - 1 jedenfalls ein Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1 (Grundanspruch, mindestens 2 Tage),
- in der Durchrechnung der in den Jahren 0 und - 1 geleisteten Nachtschwerarbeit (ergibt in Summe 110) ein Zusatzurlaub in dem sich aus § 10a Abs. 1 ergebenden Ausmaß (verschobener Grundanspruch) nach § 10a Abs. 1a.

Das nicht verbrauchte „Übermaß“ an 10mal Nachtschwerarbeit wird auf dem „Nachtschwerarbeitskonto“ des Arbeitnehmers verbucht.

Leistet der Arbeitnehmer im unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr (-1) jedenfalls mindestens 110mal und im folgenden Urlaubsjahr (0) mindestens 40mal Nachtschwerarbeit, so gebührt ihm:

- für das Jahr - 1 jedenfalls ein Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1 (Grundanspruch) und, da er in diesem Urlaubsjahr - unter Abzug der Nachtschwerarbeit, die zu einem Anspruch nach Abs. 1 geführt hat - zusätzlich mindestens 50mal Nachtschwerarbeit geleistet hat, nach § 10 Abs. 1b ein zusätzlicher Urlaubstag für dieses Urlaubsjahr. Das vorerst verbleibende „Übermaß“ an 10mal Nachtschwerarbeit wird zunächst auf dem „Nachtschwerarbeitskonto“ des Arbeitnehmers verbucht;
- im Urlaubsjahr 0 ein Zusatzurlaub nach § 10 Abs. 1a, da der Arbeitnehmer nach Durchrechnung der in den Jahren 0 und - 1 geleisteten Nachtschwerarbeit in Summe jedenfalls mehr als 100mal Nachtschwerarbeit geleistet hat.

Leistet der Arbeitnehmer im unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr (-1) 150mal und im folgenden Urlaubsjahr (0) 45mal Nachtschwerarbeit, so gebührt ihm:

- für das Jahr - 1 jedenfalls ein Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1 (Grundanspruch) und, da er in diesem Urlaubsjahr - unter Abzug der Nachtschwerarbeit, die zu einem Anspruch nach Abs. 1 geführt hat - zusätzlich mindestens 50mal Nachtschwerarbeit geleistet hat, nach § 10 Abs. 1b ein zusätzlicher Urlaubstag für dieses Urlaubsjahr. Das vorerst verbleibende „Übermaß“ an 50mal Nachtschwerarbeit wird zunächst auf dem „Nachtschwerarbeitskonto“ des Arbeitnehmers verbucht;
- im Urlaubsjahr 0 ein Zusatzurlaub nach § 10 Abs. 1a, da der Arbeitnehmer nach Durchrechnung der in den Jahren 0 und - 1 geleisteten Nachtschwerarbeit in Summe in diesen unmittelbar aufeinanderfolgenden Urlaubsjahren jedenfalls mehr als 100mal Nachtschwerarbeit geleistet hat.

Das verbleibende „Übermaß“ an 45mal Nachtschwerarbeit wird auf dem „Nachtschwerarbeitskonto“ des Arbeitnehmers verbucht.

Leistet der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr (-1) 150mal, im folgenden Urlaubsjahr (0) jedoch weniger als 40mal Nachtschwerarbeit, gebührt ihm:

- für das Jahr - 1 jedenfalls ein Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1 (Grundanspruch) und, da er in diesem Urlaubsjahr - unter Abzug der Nachtschwerarbeit, die zu einem Anspruch nach Abs. 1 geführt hat - zusätzlich mindestens 50mal Nachtschwerarbeit geleistet hat, nach Abs. 1b Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag für dieses Urlaubsjahr. Das „Übermaß“ an 50mal Nachtschwerarbeit wird auf dem „Nachtschwerarbeitskonto“ des Arbeitnehmers verbucht;
- im Urlaubsjahr 0 weder ein Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1 (nur 40mal Nachtschwerarbeit) noch nach Abs. 1a (es fehlt an den Voraussetzungen für die Durchrechnung). Daher erwirbt er - obwohl auf seinem „Nachtschwerarbeitskonto“ bereits zu Beginn des Urlaubsjahres 0 50mal Nachtschwerarbeit steht - auch keinen Urlaubsanspruch (argumentum „zusätzlichen“) nach § 10a Abs. 1b für dieses Urlaubsjahr. Daher bleibt das „Übermaß“ an 50mal Nachtschwerarbeit weiter auf seinem „Nachtschwerarbeitskonto“ stehen.

Leistet der Arbeitnehmer nun auch im nachfolgenden Urlaubsjahr + 1 weniger als 40mal Nachtschwerarbeit, so hat er für dieses Jahr + 1

- keinen Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1 und Abs. 1a,
- aber auch weiterhin keinen Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1b, da dieser Anspruch voraussetzt, daß die vom Arbeitnehmer geleistete Nachtschwerarbeit in diesem Urlaubsjahr zu einem Zusatzurlaub (Grundanspruch) nach Abs. 1 oder Abs. 1a geführt hat.

Das auf dem „Nachtschwerarbeitskonto“ des Arbeitnehmers verbuchte „Übermaß“ an 50mal Nachtschwerarbeit kann weiterhin im zeitlichen Rahmen des § 10 Abs. 1c zur Berechnung allfälliger Ansprüche nach Abs. 1a und 1b herangezogen werden.

Zum Verhältnis Abs. 1a zu Abs. 1b: Zu beachten ist, daß der Anspruch nach Abs. 1a jenem Anspruch nach Abs. 1b vorgeht. Diese Subsidiarität soll an Hand des nachstehenden Falles erläutert werden:

Leistet der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr (-1) 100mal Nachtschwerarbeit, gebührt ihm für das Jahr - 1 jedenfalls ein Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1 (Grundanspruch); zusätzlich hat er - da er in diesem Urlaubsjahr unter Abzug der Nachtschwerarbeit, die zu einem Anspruch nach Abs. 1 geführt hat, zusätzlich 50mal Nachtschwerarbeit geleistet hat - nach Abs. 1b Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag für dieses Urlaubsjahr.

Leistet der Arbeitnehmer nun im folgenden Urlaubsjahr (0) 40mal Nachtschwerarbeit, erfüllt er weder die Voraussetzungen nach § 10a Abs. 1 noch nach Abs. 1a, wenn es bei dem Zusatzurlaub nach Abs. 1b bleibt.

- Da dies (1 Tag Zusatzurlaub) aber im Ergebnis ungünstiger ist als eine Anrechnung der zusätzlich geleisteten Nachtschwerarbeit aus dem Jahr 0 auf das Jahr 1 nach Abs. 1a (Anspruch in dem sich aus Abs. 1 ergebenden Ausmaß, mindestens 2 Tage), geht der Anspruch nach Abs. 1a jenem Anspruch nach Abs. 1b vor. Da der Arbeitnehmer bei einer „nachgehenden“ Durchrechnung der in den Jahren 0 und - 1 geleisteten Nachtschwerarbeit in Summe jedenfalls mehr als 100mal Nachtschwerarbeit geleistet hat, hat er im Urlaubsjahr 0 Anspruch auf einen Zusatzurlaub nach § 10 Abs. 1a.
- Ein allfällig bereits konsumierter Urlaubstag nach Abs. 1b ist auf das Ergebnis nach Abs. 1a anzurechnen. Wurde der zusätzliche Urlaubstag nach Abs. 1b hingegen noch nicht konsumiert, so gebührt ausschließlich der Zusatzurlaub nach Abs. 1a.

Das auf dem „Nachtschwerarbeitskonto“ des Arbeitnehmers verbleibende „Übermaß“ an 40mal Nachtschwerarbeit kann weiterhin im zeitlichen Rahmen des § 10 Abs. 1c zur Berechnung allfälliger Ansprüche nach Abs. 1a und 1b herangezogen werden.

Zu Z 4 (§16 Abs. 1 Z 2):

Zitatanpassung aufgrund der Umsetzung des Familienpaketes der Bundesregierung vom 22. Jänner 1999.

Zu Z 5 (§19 Abs. 4):

Die neue Regelung soll erst für das Urlaubsjahr zur Anwendung kommen, das nach dem 1. Jänner 2000 beginnt, wobei jedoch im Falle der Berechnung nach Abs. 1a Nachtschwerarbeit zu berücksichtigen ist, die im Urlaubsjahr 1999/2000 geleistet wurde.

Zu Artikel 13 (Änderung des Ländarbeitsgesetzes 1984):

Zu Art. V:

Das Ziel der arbeitsvertragsrechtlichen Gleichstellung aller Arbeitnehmergruppen kann nur durch eine Einbeziehung der Land- und Forstarbeiter verwirklicht werden.

Zu Artikel 14 (Aufhebung des Arbeiter - Abfertigungsgesetzes):

Da die Abfertigungsregelungen zusammengefaßt, aber unverändert aus dem AngG und ArbAbfG übernommen werden, wird das ArbAbfG gegenstandslos und ist daher aufzuheben.