

189 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXI. GP

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über die Regierungsvorlage (91 der Beilagen): Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Hausbesorgergesetz, das Heimarbeitsgesetz, das Urlaubsgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Schauspielergesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Sonderunterstützungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geändert werden (Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 – ARÄG 2000)
und

über den Antrag 130/A der Abgeordneten Dr. Michael Spindelegger, Mag. Herbert Haupt und Genossen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Hausbesorgergesetz, das Heimarbeitsgesetz, das Urlaubsgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Schauspielergesetz, das Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Sonderunterstützungsgesetz geändert werden (Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 – ARÄG 2000)
und

über den Antrag 19/A der Abgeordneten Friedrich Verzetnitsch und Genossen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitsverhältnissgesetz (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

Die im Titel der Regierungsvorlage 91 der Beilagen erwähnten Änderungen von Bundesgesetzen haben folgendes Ziel:

Materielle Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an die der Angestellten im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Arbeitsverhinderungen aus sonstigen Gründen.

Urlaubsaliquotierung im Jahr der Beendigung.

Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung.

Im Allgemeinen Teil der Erläuterungen zur Regierungsvorlage wird unter anderem Folgendes festgestellt:

Die soziale Gerechtigkeit am Arbeitsplatz erfordert die weit gehende arbeitsrechtliche Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten, insbesondere im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderungen aus sonstigen wichtigen Gründen.

Die Bundesregierung hat dieses berechtigte Anliegen in ihr Regierungsprogramm in dem Kapitel „Erneuerung des österreichischen Sozialrechts“ unter Punkt 3 aufgenommen und mit der Aliquotierung des Urlaubs sowie mit dem Entfall des Postensuchtages verknüpft.

Im Entgeltfortzahlungsgesetz sind die benachteiligenden Regelungen – wie 14-tägige Wartefrist und geringere Dauer der Fortzahlung – zu ändern und dem Angestelltenrecht anzupassen. Dasselbe gilt für die Entgeltfortzahlungsregelungen im ABGB sowie in den einschlägigen arbeitsrechtlichen Sondergesetzen. Die Regelung der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen Gründen wird aus dem Angestelltenrecht ins ABGB übernommen, ist allerdings durch Kollektivvertrag abdingbar.

Vorgesehen ist eine Ersatzleistung anstelle des Urlaubsentgelts für den noch offenen Urlaubsanspruch im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub.

Finanzielle Auswirkungen:

Wenn den Belastungen der Arbeitgeber durch die Angleichung im Bereich der Entgeltfortzahlung die durch die Urlaubsaliquotierung und den Entfall der Postensuchtage eintretenden Entlastungen gegenübergestellt werden, treten keine Mehrbelastungen auf Arbeitgeberseite auf, vielmehr ist ein Entlastungseffekt der Lohnnebenkosten zu erwarten.

Die Änderungen im BUAG bzw. damit zusammenhängend im IESG betreffen die Sicherung der im Insolvenzfall offenen Zuschlagsforderungen durch den IAG-Fonds und Entfall der bisherigen Refundierung der Abfertigungen durch den IAG-Fonds.

Diese Änderung bewirkt folgende finanzielle Folgen:

Die Refundierung der Abfertigungen durch den IAG-Fonds betrug im Durchschnitt der letzten drei Jahre rund 123 Millionen Schilling jährlich. Die offenen Zuschlagsforderungen der BUAK betragen im gleichen Durchschnittszeitraum rund 154 Millionen Schilling jährlich. Die Neuregelung bringt daher eine Entlastung der BUAK von durchschnittlich 31 Millionen Schilling jährlich. Da in den ersten Jahren spätere Eingänge an Zuschlägen aus den Insolvenzabrechnungen noch nicht berücksichtigt werden können, erhöhen sich die Aufwendungen des IAG-Fonds zunächst um durchschnittlich 21 Millionen Schilling auf insgesamt 52 Millionen Schilling jährlich, verringern sich aber in den Folgejahren um diesen Erhöhungsbetrag. Die Senkung des IAG-Beitrags ab 2001 wird dadurch nicht berührt.

Für die Gebietskörperschaften als Dienstgeber ergeben sich durch die Neuregelung keine nennenswerten Auswirkungen, da der Entgeltfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmer von Gebietskörperschaften nahezu ausschließlich auf dienstrechtlichen Vorschriften und nicht auf arbeitsrechtlichen Regelungen beruht.

Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen wird in den Erläuterungen der Regierungsvorlage festgestellt, dass keine nennenswerten Auswirkungen entstehen, da der Entgeltfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmer von Gebietskörperschaften nahezu ausschließlich auf dienstrechtlichen Vorschriften und nicht auf arbeitsrechtlichen Regelungen beruht.

Die Abgeordneten Dr. Michael **Spindelegger**, Mag. Herbert **Haupt**, Dipl.-Kfm. Dr. Günter **Puttinger**, Sigisbert **Dolinschek**, Georg **Schwarzenberger**, Reinhart **Gaugg**, Dr. Gottfried **Feurstein**, Helmut **Haigermoser**, Dipl.-Kfm. Dr. Günter **Stummvoll**, Dipl.-Ing. Maximilian **Hofmann** und Genossen haben den Antrag 130/A am 22. März 2000 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

„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, insbesondere im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Arbeitsverhinderungen aus sonstigen wichtigen Gründen und bei den Kündigungsfristen. Die Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten ist nach Ansicht der Initiatoren der Aktion Fairness eine Frage der sozialen Gerechtigkeit.

Die Bundesregierung hat dieses berechtigte Anliegen in ihr Regierungsprogramm in dem Kapitel ‚Erneuerung des österreichischen Sozialrechts‘ unter Punkt 3 aufgenommen und mit der Aliquotierung des Urlaubs sowie mit dem Entfall des Postensuchtages verknüpft.

Die Aktion Fairness fordert im Bereich der Entgeltfortzahlung eine ‚materielle‘ Angleichung, wodurch im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall das seit mehr als zwei Jahrzehnten bewährte System des Entgeltfortzahlungsgesetzes beibehalten werden kann; die benachteiligenden Regelungen – wie 14-tägige Wartefrist und geringere Dauer der Fortzahlung – ist zu ändern und dem Angestelltenrecht

anzupassen. Dasselbe gilt für die Entgeltfortzahlungsregelungen im ABGB sowie in den einschlägigen arbeitsrechtlichen Sondergesetzen. Die Regelung der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen Gründen wird aus dem Angestelltenrecht ins ABGB übernommen, ist allerdings durch Kollektivvertrag abdingbar.

Vorgesehen ist eine Ersatzleistung anstelle des Urlaubsentgelts für den noch offenen Urlaubsanspruch im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Ausmaß jenes Anteils vom Urlaubsentgelt, das dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr entspricht.

Als zweiten Teil der Aktion Fairness will sich die Bundesregierung für eine Angleichung der unterschiedlichen Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten einsetzen. Die Umsetzung dieser Maßnahme ist jedoch primär Angelegenheit der Sozial- bzw. Kollektivvertragspartner.

Finanzielle Auswirkungen:

Wenn den Belastungen der Arbeitgeber durch die Angleichung im Bereich der Entgeltfortzahlung die durch die Urlaubsaliquotierung und den Entfall der Postensuchtage eintretenden Entlastungen gegenübergestellt werden, treten keine Mehrbelastungen auf Arbeitgeberseite auf, vielmehr ist ein Entlastungseffekt der Lohnnebenkosten zu erwarten.

Für die Gebietskörperschaften als Dienstgeber ergeben sich durch die Neuregelung keine nennenswerten Auswirkungen, da der Entgeltfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmer von Gebietskörperschaften nahezu ausschließlich auf dienstrechtlichen Vorschriften und nicht auf arbeitsrechtlichen Regelungen beruht.

Im Detail sind die finanziellen Auswirkungen bei den Erläuterungen zu den Art. 2, 6, 10 und 11 dargestellt.

Hinsichtlich der Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an die der Angestellten gibt es keine rechtlich verbindlichen Normen im EG-Recht.

Die Zuständigkeit des Bundes für diese Neuregelung des Arbeitsvertragsrechts und des Sozialversicherungsrechts gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch):

Zu Z 1 (§ 1154b):

Mit der Bestimmung des Abs. 1 wird die Angleichung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung infolge Krankheit (Unglücksfall) für jene Dienstnehmer, die den Vorschriften des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches unterliegen, an jene der Angestellten verwirklicht (vgl. § 8 AngG). Dies bedeutet den Entfall der 14-tägigen Wartefrist und die Verlängerung der Fortzahlungsdauer von einer verhältnismäßig kurzen Zeit auf die Dauer von sechs Wochen bzw. auf acht Wochen nach fünf Dienstjahren, auf zehn Wochen nach 15 Dienstjahren und zwölf Wochen nach 25 Dienstjahren. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

Abs. 2 bestimmt, dass bei einer neuerlichen Arbeitsverhinderung infolge Krankheit innerhalb eines Arbeitsjahres ein Fortzahlungsanspruch insoweit besteht, als durch vorangegangene Erkrankungen im Arbeitsjahr der Fortzahlungszeitraum noch nicht ausgeschöpft ist. Diese Regelung entspricht § 2 Abs. 4 EFZG. Damit erfolgt auch eine Gleichstellung mit jenen Arbeitnehmern, die dem Entgeltfortzahlungsgesetz unterliegen (siehe Art. 2). Nach bisherigem Recht hat der dem ABGB unterliegende Dienstnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung in jedem Krankheitsfall von jeweils bis zu einer Woche ohne Bedachtnahme auf einen Jahres- oder Halbjahreszeitraum.

Abs. 3 entspricht § 8 Abs. 3 AngG und sieht einen Entgeltfortzahlungsanspruch bei Arbeitsverhinderungen aus sonstigen wichtigen, die Person des Dienstnehmers betreffenden Gründen vor, wobei durch Kollektivvertrag andere Regelungen getroffen werden können (Abs. 4).

Zu Z 2 (§§ 1156 und 1156a):

Die Bestimmungen der §§ 1156 und 1156a erscheinen nicht mehr zeitgerecht. Die hierin vorgesehenen Pflichten des Dienstgebers haben wegen der gesetzlichen Krankenversicherung aller Dienstnehmer keine praktische Bedeutung mehr. Ein Anspruch auf Verpflegung ist als Teil des Entgelts zu qualifizieren und ist somit auch während der Dauer einer Krankheit durch die Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers erfasst. Ebenso kommt der Anrechnung gemäß § 1156a Abs. 2 erster Satz keine Bedeutung zu, weil die sozialversicherungsrechtlichen Geldleistungen den arbeitsrechtlichen Fortzahlungsansprüchen gegenüber subsidiär sind (vgl. §§ 143, 152 ASVG).

Zu Z 3 (§ 1156):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung infolge Entfall der bisherigen §§ 1156 und 1156a; der bisherige § 1156b erhält somit die Bezeichnung § 1156.

Zu Z 4 (§ 1160):

Gemäß der Bestimmung des § 1160 ABGB besteht ein Anspruch auf Postensuchtage nur mehr bei Kündigung durch den Arbeitgeber.

Zu Z 5 (§ 1164):

Die Entgeltfortzahlungsregelungen bei Krankheit (§ 1154b Abs. 1 und 2) sind nunmehr im Sinne der geforderten Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten relativ zwingend ausgestaltet.

Die geänderten Regelungen gelten für neue Dienstverhinderungen in jenem Arbeitsjahr, das nach dem Inkrafttreten der Neuregelung beginnt. Auf Dienstverhinderungen, die vor Inkrafttreten der Neuregelung begonnen haben, sind noch die alten Bestimmungen anzuwenden.

Zu Artikel 2 (Entgeltfortzahlungsgesetz):**Zu Z 1 bis 3 (§ 2 Abs. 1, §§ 3a und 7):**

Mit dieser Regelung wird die Angleichung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung infolge Krankheit (Unglücksfall) für Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, gelten, verwirklicht. Dies bedeutet den Entfall der 14-tägigen Wartefrist und die Verlängerung der Fortzahlungsdauer auf sechs Wochen bzw. auf acht Wochen nach fünf Dienstjahren, zehn Wochen nach 15 Dienstjahren und zwölf Wochen nach 25 Dienstjahren im EFZG.

Durch je weitere vier Wochen behalten die Arbeitnehmer, die dem EFZG unterliegen, den Anspruch auf das halbe Entgelt (entspricht § 8 Abs. 1 AngG).

Zu Z 4 (§ 13 Abs. 1 erster Satz):

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 Mehreinnahmen werden sich auf etwa 1 240 Millionen Schilling 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. Dies bedeutet eine Mehrbelastung der Gebarung des EFZG-Fonds, die in ihrer Größenordnung den Mehreinnahmen durch die Beitragssatzerhöhung entspricht.

Die Gesamtbelastung der Arbeitgeber durch die Beitragssatzerhöhung im EFZG, durch nicht rückzuerstattendes Entgelt und durch zusätzliche Dienstgeberbeiträge wird mit 1 700 Millionen Schilling angenommen.

Zu Z 5 (§ 20 Abs. 6):

Die geänderten Regelungen gelten für neue Dienstverhinderungen in jenem Arbeitsjahr, das nach dem Inkrafttreten der Neuregelung beginnt. Auf Dienstverhinderungen, die vor Inkrafttreten der Neuregelung begonnen haben, sind noch die alten Bestimmungen anzuwenden.

Der letzte Satz dieses Absatzes soll sicherstellen, dass mit dieser Novelle nur eine Verlängerung der gesetzlichen Anspruchsdauer erfolgt; für günstigere Regelungen, die bereits eine Verlängerung der Anspruchsdauer vorsehen, sollen keine darüber hinausgehende Verlängerungen mehr eintreten.

Zu Artikel 3 (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz):**Zu Z 1 (§ 10 Abs. 1):**

Mit dem vorliegenden Novellenentwurf zum Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz soll eine Angleichung der Rechtsstellung der Hausangestellten und Hausgehilfen an die der übrigen Arbeitnehmer bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgen.

Zu Z 2 (§ 10 Abs. 6):

Abs. 6 entspricht § 8 Abs. 3 AngG und sieht den Entgeltfortzahlungsanspruch bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen wichtigen Gründen, die die Person des Dienstnehmers betreffen, vor. Eine der Bestimmung

des § 1154b ABGB Abs. 4 (Art. 1) gleich gestaltete Regelung wurde in das HGhAG nicht aufgenommen, da für Hausgehilfen und Hausangestellte keine Kollektivverträge anwendbar sind.

Zu Z 3 und 4 (§ 16 Abs. 1, 3 bis 5):

Diese Bestimmungen entsprechen weitgehend dem neuen § 22 AngG. Künftig besteht kein Anspruch mehr auf Postensuchtage bei Kündigung durch den Dienstnehmer.

Zu Z 5 (§ 27 Abs. 7):

Wie auch im EFZG gelten die geänderten Regelungen für neue Dienstverhinderungen in jenem Arbeitsjahr, das nach dem Inkrafttreten der Neuregelung beginnt. Auf Dienstverhinderungen, die vor Inkrafttreten der Neuregelung begonnen haben, sind noch die alten Bestimmungen anzuwenden.

Zu Artikel 4 (Hausbesorgergesetz):

Mit dem vorliegenden Novellentwurf zum Hausbesorgergesetz soll eine Angleichung der Rechtsstellung der Hausbesorger an die der übrigen Arbeitnehmer bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgen. Die Entgeltfortzahlung aus sonstigen Gründen sowie die Postensuchtage regeln sich nach dem ABGB (Art. 1). Die Bestimmung des § 1154b Abs. 4 ABGB ist allerdings auf Hausbesorger nicht anwendbar, da für diese keine Kollektivverträge abgeschlossen werden.

Wie auch im EFZG gelten gemäß § 31 Abs. 1b die geänderten Regelungen für neue Dienstverhinderungen in jenem Arbeitsjahr, das nach dem Inkrafttreten der Neuregelung beginnt. Auf Dienstverhinderungen, die vor Inkrafttreten der Neuregelung begonnen haben, sind noch die alten Bestimmungen anzuwenden.

Zu Artikel 5 (Heimarbeitsgesetz):

Zu Z 1 und 2 (§ 25 Abs. 1 und 15):

Diese Bestimmungen enthalten die erforderliche Anpassung an die Rechtsstellung der Betriebsarbeiter.

Zu Z 2 (§ 74 Abs. 2):

§ 74 Abs. 2 regelt das Inkrafttreten.

Zu Artikel 6 (Urlaubsgesetz):

Zu Z 1 und 2 (Entfall des § 9 samt Überschrift, Änderung des § 10):

Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt dem Arbeitnehmer für den noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruch des Urlaubsjahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, anstelle des Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im Ausmaß jenes Anteils vom Urlaubsentgelt, das dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr entspricht.

Hat der Arbeitnehmer bereits vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Urlaub für dieses Urlaubsjahr konsumiert und – der Doppelnatur des Urlaubs entsprechend – Urlaubsentgelt bezogen, ist dieses Urlaubsentgelt auf die – der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr entsprechend – gebührende Ersatzleistung anzurechnen. Ist der bereits verbrauchte Urlaub jedoch länger gewesen, als es der im Urlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit zum Zeitpunkt der Beendigung entspricht, ist ein “zu viel” erhaltenes Urlaubsentgelt nicht rückzuerstatten, mit Ausnahme bei einer Beendigung durch unberechtigten vorzeitigen Austritt bzw. verschuldete Entlassung (Abs. 1).

In Abs. 2 wird klargestellt, dass für nicht verbrauchten Urlaub aus früheren Urlaubsjahren anstelle des Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung ungeschmälert, dh. in voller Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, zusteht, sofern der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Die Berechnungsregelung für die Ersatzleistung im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder EKUG ist aus dem geltenden Recht übernommen (Abs. 3).

Bei Tod des Arbeitnehmers steht die Ersatzleistung den Erben zu (Abs. 4).

Zu Z 3 (§ 19 Abs. 5 und 6):

Die neue Regelung soll erstmalig für das Urlaubsjahr zur Anwendung kommen, das nach dem 31. Dezember 2000 beginnt.

Die §§ 9 und 10 UrlG in der geltenden Fassung finden weiterhin Anwendung auf jenes Urlaubsjahr, das vor dem 1. Jänner 2001 begonnen hat.

Zu den finanziellen Auswirkungen ist Folgendes festzuhalten:

Laut Hauptverbandsdaten ist für das Jahr 1997 von einem Gesamtvolumen an Beitragsgrundlagen aus Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung einschließlich Dienstgeberbeiträgen in der Höhe von 8,2 Milliarden Schilling auszugehen.

Das WIFO hat für Oktober 1999 in einer Studie ausgewiesen, dass etwa 70% der Arbeitsverhältnisse kürzer als ein Jahr dauern. Auf Arbeitsverhältnisse, die kürzer als ein halbes Jahr dauern, hat die Änderung der Urlaubsregelung keinen Einfluss. Dies dürfte bis zu zwei Drittel der kürzer als einjährigen Arbeitsverhältnisse betreffen (laut WIFO-Studie beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei kürzer als einjährigen Arbeitsverhältnissen vier Monate). Unter der Annahme, dass 30% der im Jahr 1997 beendeten Arbeitsverhältnisse länger als ein Jahr gedauert und etwa zu gleichen Teilen zu Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung geführt haben, kommt man zum Ergebnis, dass etwa zwei Drittel der Gesamtmasse Urlaubsabfindung und ein Drittel der Gesamtmasse Urlaubsentschädigung erhalten haben.

Unter der weiteren Annahme, dass Ansprüche auf Urlaubsentschädigung betragsmäßig doppelt so hoch sind wie jene auf Urlaubsabfindung, entfielen daher umgelegt auf das genannte Gesamtvolumen von 8,2 Milliarden Schilling auf Urlaubsabfindung und Urlaubsentschädigung je 4,1 Milliarden Schilling. Unter der weiteren Annahme, dass sich die Beendigungen der Arbeitsverhältnisse gleichmäßig auf das Jahr verteilen, würde sich die Urlaubsaliquotierung etwa mit dem halben Betrag in der Neuregelung, das sind etwa 2,05 Milliarden Schilling, auswirken.

Zu Artikel 7 (Angestelltengesetz):

Zu Z 1 (§ 22):

Siehe Bemerkungen zu Art. 1 Z 4 (§ 1160 ABGB).

Zu Z 3 (Artikel XI):

Artikel XI AngG berücksichtigt die kompetenzrechtlichen Veränderungen auf der Ebene des B-VG bzw. des Bundesministeriengesetzes 1986 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 16/2000.

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 11 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 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, 224 ff.).

Dementsprechend sieht auch Abschnitt L des Teiles 2 der Anlage zu § 2 BMG 1986 in der geltenden Fassung in der Z 34 eine ausschließliche Zuständigkeit des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit hinsichtlich der arbeitsvertragsrechtlichen Sonderregelungen für einzelne Arbeitnehmergruppen vor.

Zu Artikel 8 (Gutsangestelltengesetz):

Zu Z 1 (§ 20):

Siehe Bemerkungen zu Art. 1 Z 4 (§ 1160 ABGB).

Zu Z 3 (§ 43):

Auf Grund der B-VG-Novelle 1974 und des Bundesministeriengesetzes 1986 in der geltenden Fassung liegt die Vollzugskompetenz auch für das GAngG aus dem Titel Arbeitsvertragsrecht ausschließlich beim Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit (siehe auch Ausführungen zu Art. 7 Z 3 – Artikel XI AngG).

Zu Artikel 9 (Schauspielergesetz):

Zu Z 1 (§ 36):

Siehe Bemerkungen zu Art. 1 Z 4 (§ 1160 ABGB).

Zu Z 2 (§ 53 Abs. 3):

Auf Grund der B-VG-Novelle 1974 und des Bundesministeriengesetzes 1986 in der geltenden Fassung liegt die Vollzugskompetenz auch für das Schauspielergesetz aus dem Titel Arbeitsvertragsrecht ausschließlich beim Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit (siehe auch Ausführungen zu Art. 7 Z 3 – Art. XI AngG).

Zu Artikel 10 (ASVG):

Im Bereich der Sozialversicherung soll als finanzielle Begleitmaßnahme zur materiellen Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an jene der Angestellten in puncto Entgeltfortzahlung der Dienstgeberanteile 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 um 0,3% auf 3,65% bewirkt eine Entlastung der Dienstgeber.

Im Übrigen sollen die auf das bisherige Urlaubsrecht Bezug nehmenden Bestimmungen an die in diesem Entwurf vorgeschlagenen Neuerungen terminologisch angepasst werden.

Zu den finanziellen Auswirkungen ist Folgendes festzustellen:

1. Krankenversicherung:

Die Bestimmungen des ARÄG 2000 bewirken für den Bereich der Krankenversicherung sowohl Entlastungen als auch Belastungen.

Entlastend wirken eine voraussichtliche Verringerung des Aufwandes für Krankengeld in Höhe von 750 Millionen Schilling sowie Beitragsmehreinnahmen in Höhe von 120 Millionen Schilling, beides bedingt durch die Änderungen im Bereich des EFZG (Art. 2).

Belastend wirken die Absenkung des Beitragssatzes in der Krankenversicherung (Art. 10) in Höhe von 930 Millionen Schilling sowie die Änderung des Urlaubsgesetzes (Art. 6), die auf Grund der Aliquotierungsregelung Beitragsmindereinnahmen in Höhe von 120 Millionen Schilling zur Folge hat.

Die saldierte Gesamtbelastung der Krankenversicherung ist somit mit jährlich 180 Millionen Schilling zu beziffern.

Die Arbeitgeber werden durch die Beitragssatz-Senkung in der Krankenversicherung um rund 930 Millionen Schilling entlastet.

2. Pensionsversicherung:

Auch in der Pensionsversicherung ist mit entlastenden und belastenden Effekten durch das ARÄG 2000 zu rechnen.

Entlastend wirken Beitragsmehreinnahmen in Höhe von 320 Millionen Schilling, die durch die Änderungen im Bereich des EFZG (Art. 2) bewirkt werden.

Belastend wirkt die Änderung des Urlaubsgesetzes (Art. 6), die auf Grund der Aliquotierungsregelung Beitragsmindereinnahmen in Höhe von 380 Millionen Schilling zur Folge hat und im Bereich der Pensionsversicherung auch mit einem Mehraufwand im Leistungsbereich in Höhe von 150 Millionen Schilling durch früheren Anfall von Pensionen verbunden ist.

Die saldierte Gesamtbelastung der Pensionsversicherung ist mit jährlich 210 Millionen Schilling zu beziffern. Hierbei ist hinzuzufügen, dass diese Mehrbelastung über die Ausfallhaftung den Bundesbeitrag in eben diesem Ausmaß erhöht.

Zu den Artikel 11 bis 13 (AIVG, IESG, SUG):

Hier sollen lediglich die im Zuge der Änderung des Urlaubsgesetzes erforderlichen Begriffsanpassungen vorgenommen werden. Für Übergangsfälle im Laufe des Jahres 2001 werden aus dem Grunde der Übersichtlichkeit die Begriffe Urlaubsabfindung und Urlaubsentschädigung im § 16 Abs. 1 lit. 1 und Abs. 4 AIVG, im § 7 Abs. 8 IESG und im § 2 SUG in Klammer angeführt. Dadurch sind gesonderte Übergangsbestimmungen entbehrlich.

Belastend wirkt die Änderung des Urlaubsgesetzes (Art. 6), die auf Grund der Aliquotierungsregelung Beitragsmindereinnahmen zur Folge hat, wobei der Anspruch auf Arbeitslosengeld früher eintritt.

Dadurch entstehen auf Grund der Aliquotierungsregelung Beitragsmindereinnahmen von jährlich rund 100 Millionen Schilling in der Arbeitslosenversicherung. Dazu kommt ein Mehraufwand im Leistungsbereich durch früheren Anfall des Arbeitslosengeldes (der Sonderunterstützung) von rund 250 Millionen

Schilling. Dem stehen Mehreinnahmen von jährlich rund 80 Millionen Schilling durch die Änderungen bei der Entgeltfortzahlung gegenüber. In Summe ergibt sich ein budgetärer Mehraufwand von rund 270 Millionen Schilling.”

Die Abgeordneten Friedrich **Verzetnitsch**, Annemarie **Reitsamer**, Dr. Peter **Kostelka**, Heidrun **Silhavy**, Franz **Riepl**, Sophie **Bauer**, Otto **Pendl**, Günter **Kiermaier**, Rainer **Wimmer** und Genossen haben den gegenständlichen Initiativantrag 19/A am 18. November 1999 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

“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. (S. 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 Artikel II AngG); darüber hinaus wurde die Geltung des Angestelltengesetzes in den verschiedenen Ausgliederungsgesetzen ausdrücklich angeordnet, so dass 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 zB 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 zB 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 zB der Kollektivvertrag für die Metallindustrie vom 20. Oktober 1997, Registerzahl KV 56/1998, die Kündigungsfristen – wenngleich 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. Juni 1997, Nr. 62 A(E), NR/XX. GP, unterstützt.

Da in letzter Zeit auch von der ÖVP bekundet wird, eine 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 – Arbeitsverhältnissetz – 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 zB Provisionen und Gewinnbeteiligung; ebenso bleiben die berufsspezifischen Sonderregelungen des Schauspieler-, 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 Arbeitsverhältnissetz 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 Arbeitsverhältnissetz finden.

Da Dienstverhältnisse zu den Gebietskörperschaften aus dem Geltungsbereich des Arbeitsverhältnissetzes 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 Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Artikel: 1 (Arbeitsverhältnissetz):

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Der Geltungsbereich des Arbeitsverhältnissetzes 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, Hausangestellte 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 (zB Dienstwohnungen) 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 Treuepflicht 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 ua. der Schutz des Lebens, der Gesundheit und die persönliche Integrität. Im Rahmen der Treuepflicht hat der Arbeitnehmer die betrieblichen Interessen zu wahren und

alles zu unterlassen, was die Arbeitgeberinteressen schädigen könnte, wobei sich Art und Umfang der Treuepflicht 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 sechs 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 Wartezeit und die Verlängerung der Fortzahlungsdauer auf sechs Wochen bzw. acht Wochen nach fünf Dienstjahren, zehn Wochen nach 15 Dienstjahren und zwölf Wochen nach 25 Dienstjahren.

Nach ständiger Judikatur ist § 8 Abs. 1 und 2 AngG auch für Kur-, Erholungsaufenthalte uä., 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 acht Wochen. Dieser Anspruch erhöht sich nach 15 Dienstjahren auf zehn Wochen. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht der bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit auf acht bzw. zehn 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 Ausfallprinzip, dh. 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, dh. 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, dh. 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 Gemeindefarztes 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, dh. die Kündigungsregelungen gelten für alle Arbeitsverhältnisse, unabhängig von einer zeitlichen Mindestgrenze.

Zu § 14:

Auf Grund 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 den §§ 16 und 17 (Abfertigung):

§§ 23 und 23a AngG werden vollständig übernommen; daher ist das Arbeiter-Abfertigungsgesetz aufzuheben (siehe Art. 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, zB durch Zeitablauf oder Kündigung, zumutbar ist. Das erkennende Gericht hat somit anhand einer umfassenden Würdigung der konkreten Umstände des Einzelfalles zu beurteilen, ob der im Allgemeinen als wichtig einzustufende Grund für eine vorzeitige Beendigung auch im Einzelfall vorliegt.

Im Hinblick auf die Entschließung Nr. 62 A(E) – NR/XX. GP wurden die nicht mehr zeitgemäßen 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. zB § 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):

Die §§ 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 Kündigungsschädigung 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 §§ 36 ff AngG auf alle Dienstverhältnisse (vgl. OGH vom 18. 12. 1996, 9 Ob 2259/96).

Die §§ 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 Unabdingbarkeit 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 in der geltenden Fassung 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 (zB der GewO unterliegende Unternehmungen, Vereine, Stiftungen, Rechtsanwälte, Ärzte usw.), die in § 2 AngG in der geltenden Fassung genannt sind, tätig ist. Daneben gilt seit der Novelle 1975 (BGBl. Nr. 418) gemäß Artikel II AngG in der geltenden Fassung auch für Arbeitnehmer, die Angestelltentätigkeiten bei Wirtschaftstreuhändern 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 Artikel VII AngG, wonach das Journalistengesetz und das Gehaltsgesetz unberührt bleiben. Daher kann Artikel VII aufgehoben werden.

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

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

§ 44 entspricht Artikel XI AngG, berücksichtigt jedoch die kompetenzrechtlichen Veränderungen auf der Ebene des B-VG bzw. des Bundesministeriengesetzes 1986 in der geltenden Fassung 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 11 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 Angestelltingruppen (vgl. hierzu die EB, 182 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, 224 ff).

Dementsprechend sieht auch Abschnitt D des Teiles 2 der Anlage zu § 2 BMG 1986 in der geltenden Fassung 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):

Auf Grund der B-VG-Novelle 1974 und des Bundesministeriengesetzes 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 HGHAG):

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 HGHAG).

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 Art. 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 1 200 Millionen Schilling pro Jahr belaufen. Davon betroffen sind die Dienstgeber von rund 1,2 Millionen Arbeitern.

Ausgehend von etwa zwölf 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 zwei Millionen Tage (das sind rund 17%) erhöht. Umgelegt auf einen Erstattungsbetrag von derzeit rund 7 000 Millionen Schilling bedeutet dies eine Mehrbelastung der Gebarung des EFZG-Fonds um rund 1 200 Millionen Schilling.

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 660 Millionen Schilling.

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 1,651 Milliarden Schilling, Ende 1999 ist ein Überschuss von 78 Millionen Schilling und Ende 2000 ein solcher von 179 Millionen Schilling zu erwarten. 1998 wurde Insolvenz-Ausfallgeld an Arbeitnehmer in Höhe von 2,913 Milliarden Schilling ausbezahlt. Für die Jahre 1999 und 2000 wird unter der Voraussetzung eines gleich bleibenden 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 2,1 Milliarden Schilling (Anmerkung: je 0,1% Beitrag ist mit Einnahmen von 700 Millionen Schilling 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 fünfzigmal, mindestens jedoch vierzigmal derartige Nachtschwerarbeit geleistet hat, und wenn er in der Durchrechnung mit dem unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr (beim selben Arbeitgeber) auf mindestens hundertmal Nachtschwerarbeit kommt.

Nach Abs. 1b iVm. Abs. 1c soll dem Arbeitnehmer dann ein zusätzlicher Urlaubstag gebühren, wenn er mehr als fünfzigmal 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 Zusammenrech-

nung erfolgt nur für solche vermehrte Nachtschwerarbeit, die im laufenden Urlaubsjahr gemeinsam mit nicht berücksichtigter Nachtschwerarbeit auf 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 zB ein Arbeitnehmer im aktuellen Urlaubsjahr (0) vierzigmal Nachtschwerarbeit, im unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr (-1) siebenmal Nachtschwerarbeit geleistet, so gebührt ihm:

- für das Jahr -1 jedenfalls ein Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1 (Grundanspruch, mindestens zwei 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 zehnmal Nachtschwerarbeit wird auf dem ‚Nachtschwerarbeitskonto‘ des Arbeitnehmers verbucht.

Leistet der Arbeitnehmer im unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr (-1) jedenfalls mindestens hundertzehnmal und im folgenden Urlaubsjahr (0) mindestens vierzigmal 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 fünfzigmal Nachtschwerarbeit geleistet hat, nach § 10 Abs. 1b ein zusätzlicher Urlaubstag für dieses Urlaubsjahr. Das vorerst verbleibende ‚Übermaß‘ an zehnmal 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 hundertmal Nachtschwerarbeit geleistet hat.

Leistet der Arbeitnehmer im unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr (-1) hundertfünfzigmal und im folgenden Urlaubsjahr (0) fünfzigmal 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 fünfzigmal Nachtschwerarbeit geleistet hat, nach § 10 Abs. 1b ein zusätzlicher Urlaubstag für dieses Urlaubsjahr. Das vorerst verbleibende „Übermaß“ an fünfzigmal 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 hundertmal Nachtschwerarbeit geleistet hat.

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

Leistet der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr (-1) hundertfünfzigmal, im folgenden Urlaubsjahr (0) jedoch weniger als vierzigmal 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 fünfzigmal Nachtschwerarbeit geleistet hat, nach Abs. 1b Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag für dieses Urlaubsjahr. Das „Übermaß“ an fünfzigmal Nachtschwerarbeit wird auf dem „Nachtschwerarbeitskonto“ des Arbeitnehmers verbucht;
- im Urlaubsjahr 0 weder ein Zusatzurlaub nach § 10a Abs. 1 (nur vierzigmal 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 fünfzigmal Nachtschwerarbeit steht - auch keinen Urlaubsanspruch (argumentum „zusätzlichen“) nach § 10a Abs. 1b für dieses Urlaubsjahr. Daher bleibt das „Übermaß“ an fünfzigmal Nachtschwerarbeit weiter auf seinem „Nachtschwerarbeitskonto“ stehen.

Leistet der Arbeitnehmer nun auch im nachfolgenden Urlaubsjahr +1 weniger als vierzigmal 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 fünfzigmal 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) hundertmal 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 fünfzigmal Nachtschwerarbeit geleistet hat – nach Abs. 1b Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag für dieses Urlaubsjahr.

Leistet der Arbeitnehmer nun im folgenden Urlaubsjahr (0) vierzigmal 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 (ein 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 zwei 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 hundertmal 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 vierzigmal 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 auf Grund 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 Landarbeitsgesetzes 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."

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die Anträge 130/A und 19/A in seiner Sitzung am 6. April 2000 in Verhandlung genommen.

Berichterstatter im Ausschuss war der Abgeordnete Mag. Walter **Tancsits** (130/A) und der Abgeordnete Rudolf **Nürnberg** (19/A).

Von den Abgeordneten Dr. Gottfried **Feurstein**, Mag. Herbert **Haupt** und Genossen wurde ein Antrag betreffend Begutachtung des Antrages 130/A gestellt. Dieser Antrag wurde mit Stimmenmehrheit angenommen. Von den Abgeordneten Annemarie **Reitsamer** und Genossen wurde ein Antrag betreffend Begutachtung des Antrages 19/A der Abgeordneten Rudolf **Nürnberg** und Genossen gestellt. Dieser Antrag wurde mit Stimmenmehrheit angenommen.

Weiters wurde vom Abgeordneten Mag. Walter **Tancsits** ein Antrag auf Vertagung gestellt. Dieser Antrag wurde ebenfalls mit Stimmenmehrheit angenommen.

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die gegenständliche Regierungsvorlage und die Anträge 130/A und 19/A in seiner Sitzung am 31. Mai 2000 – nach einer Berichterstattung über die

Regierungsvorlage durch den Abgeordneten Mag. Walter **Tancsits** – gemeinsam in Verhandlung genommen, wobei die Regierungsvorlage als Grundlage der Debatte und Abstimmung verwendet wurde.

An der Debatte beteiligten sich die Abgeordneten Mag. Walter **Tancsits**, Franz **Riepl**, Mag. Herbert **Haupt**, Karl **Öllinger**, Theresia **Haidlmayr**, Dr. Reinhold **Mitterlehner**, Sigisbert **Dolinschek**, Otmar **Brix**, Mag. Dr. Maria Theresia **Fekter**, Josef **Edler**, Dr. Elisabeth **Pittermann** sowie der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit Dr. Martin **Bartenstein**.

Von den Abgeordneten Mag. Walter **Tancsits** und Mag. Herbert **Haupt** wurde ein Abänderungsantrag betreffend folgende Bestimmungen gestellt:

- §§ 1154b, 1164 Abs. 1 ABGB;
- §§ 2 Abs. 1 und 3a, 7, 19a, 20 Abs. 6 und 7 sowie Art. IX Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes;
- § 11a, § 27 Abs. 7 bis 9 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes;
- die Promulgationsklausel sowie die §§ 14a, 31 Abs. 1b und 1c des Hausbesorgergesetzes;
- Entfall der Z 2 (§ 25 Abs. 15 Heimarbeitsgesetz) des Art. 5 der Regierungsvorlage;
- § 74 Abs. 2 Heimarbeitsgesetz;
- §§ 10, 16 Abs. 2, 19 Abs. 5 bis 7 des Urlaubsgesetzes;
- §§ 11 Abs. 4, 15 Abs. 3 bis 6, 19 Abs. 1 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes;
- §§ 4 Abs. 1 und 1a, 6 Abs. 4 und 5, 7 Abs. 1 und 2, 8 Abs. 1 und 4, 13e Abs. 1 und 3, 31, 40 Abs. 1g bis 1i des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes sowie des Entfalls der §§ 51 Abs. 1 und 3, 52 Abs. 2, 74 Abs. 1, 586 ASVG, §§ 18 Abs. 2, 42 Abs. 1, 43a Abs. 1, 79 Abs. 54 und 55 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes.

Weiters wurde von der Abgeordneten Heidrun **Silhavy** ein Abänderungsantrag betreffend die §§ 4 Abs. 1a und 7 Abs. 1a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes eingebracht, wodurch es den Bauarbeitern ermöglicht werden soll, nach 23 Wochen einen Teilurlaub in Anspruch zu nehmen.

Bei der Abstimmung wurde die Regierungsvorlage unter Berücksichtigung des oberwähnten Abänderungsantrages der Abgeordneten Mag. Walter **Tancsits** und Mag. Herbert **Haupt** mit Stimmenmehrheit angenommen.

Weiters wurde vom Ausschuss mit Stimmenmehrheit folgende Ausschussfeststellung getroffen:

Der Sozialausschuss geht davon aus, dass der halbe Urlaubsanspruch gemäß § 4 Abs. 1a Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) nach Beschäftigungszeiten von jeweils 26 Wochen entsteht. Diese Beschäftigungszeiten müssen nicht in einem einzigen Arbeitsverhältnis erbracht werden. Entsprechend dem geltenden System des BUAG werden für das Entstehen und die Bemessung eines Urlaubsanspruchs Beschäftigungszeiten aus mehreren Arbeitsverhältnissen zusammengerechnet. Dies gilt damit auch für den mit der gegenständlichen Novelle geschaffenen aliquoten Urlaubsanspruch nach 26 Wochen.

Zeiten des Urlaubsverbrauchs gelten wie bisher als Anwartschaftszeiten für den Erwerb eines Urlaubsanspruchs.

Der oberwähnte Abänderungsantrag der Abgeordneten Heidrun **Silhavy** fand keine Mehrheit. Durch die Annahme des **angeschlossenen Gesetzentwurfes** gelten auch die Anträge 130/A und 19/A als miterledigt.

Von der Abgeordneten Heidrun **Silhavy** wurde eine abweichende persönliche Stellungnahme gemäß § 42 Abs. 5 GOG eingebracht.

Zu den Abänderungen und Ergänzungen gegenüber der Regierungsvorlage wird Folgendes bemerkt:

Zu § 1154 ABGB:

Die Änderung bewirkt eine Gleichschaltung der Entgeltfortzahlungsansprüche auch im ABGB mit den Regelungen im EFZG und AngG sowie im HGHaG und HausbG. Diese Änderung ist aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten, weil keine Begründung für eine sachliche Rechtfertigung gegeben werden kann, dass für Arbeitnehmer, die dem ABGB unterliegen, keine Regelung für Arbeitsunfall oder Berufskrankheit vorgesehen ist.

Zu § 1164 Abs. 1 ABGB:

Formelle Anpassung.

Zur Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes:

Mit der Einführung des Entgeltfortzahlungsfonds war die Erwartung verbunden, dass eine Fondslösung zu einer Entlastung der Kleinbetriebe führen würde. Diese Erwartung hat sich in der Praxis nicht erfüllt,

sodass ein Auslaufen des Fonds sinnvoll ist. Dadurch kann auch eine wesentliche Verwaltungsvereinfachung sowohl für die Betriebe als auch für die mit der Abwicklung betrauten Sozialversicherungsträger erreicht werden.

Das Ende der Beitragspflicht sowie der Erstattung ist mit Ende September 2000 vorgesehen. Die detaillierte Regelung der Auflösung der Fonds soll durch Verordnung erfolgen.

Formal können die Bestimmungen des Abschnitts 2 erst mit einem späteren Zeitpunkt außer Kraft treten, da die Auflösung eine gewisse Zeit brauchen wird und auch noch die Rückforderung zu Unrecht erstatteter Leistungen (§ 9) sowie der Übergang von Schadenersatzansprüchen auf den Krankenversicherungsträger (§ 10) möglich sein soll.

Zu §§ 11a und 27 Abs. 8 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes und den §§ 14a und 31 Abs. 1b des Hausbesorgergesetzes:

Es handelt sich um Zitatberichtigungen, die durch das Auslaufen des EFZG-Fonds (Art. 2) notwendig sind.

Zur Änderung der Promulgationsklausel der Novelle zum Hausbesorgergesetz:

Da sich eine weitere Novelle zum Hausbesorgergesetz im Rahmen des Wohnrechtsänderungsgesetzes in parlamentarischer Behandlung befindet und nicht abzusehen ist, welche Novelle zuerst im BGBl. erscheint, muss die Zitierung der letzten Novelle offen gelassen werden.

Zu § 10 des Urlaubsgesetzes:

Die Änderung in Abs. 1 dient lediglich der Klarstellung, dass bei der Berechnung einer allfällig zustehenden Ersatzleistung bzw. eines Erstattungsbetrages die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden aliquoten Urlaubstage zugrunde zu legen sind. Verbrauchte Urlaubstage sind auf den errechneten aliquoten Urlaubsanspruch anzurechnen. Bei positivem Saldo ist der Berechnung der Ersatzleistung das (fiktive) Urlaubsentgelt zum Zeitpunkt der Beendigung zugrunde zu legen. Wurde ein zu viel konsumierter Urlaub in mehreren Teilen verbraucht und gibt es verschiedene Berechnungsgrundlagen für das erhaltene Urlaubsentgelt, so ist davon auszugehen, dass die jeweils zuletzt verbrauchten Urlaubstage als die zu viel verbrauchten Urlaubstage gelten.

In Abs. 6 wird klargestellt, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ansprüche für offenen Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit nach § 10a Abs. 7 und 8 und nicht nach § 10 Abs. 1 bis 5 zu berechnen sind.

Zu § 16 Abs. 2 und § 19 Abs. 7 Urlaubsgesetz:

Durch die Änderung im EFZG (Ende der Beitragspflicht sowie der Erstattung – siehe Artikel 2) erübrigt sich die derzeitige Erstattungsregelung in § 16 Abs. 2 UrlG. Entsprechend ist § 19 anzupassen.

Zur Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes:

Diese Kündigungsschutzmaßnahme ist in engem Zusammenhang mit der Aufhebung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit zu sehen und ist für pensionsnahe Jahrgänge der ArbeitnehmerInnen erforderlich. Angesichts des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters für Männer und Frauen ist es sachlich gerechtfertigt und aus Gründen der Zielgenauigkeit nötig, bei dieser Schutzmaßnahme für pensionsnahe Jahrgänge der ArbeitnehmerInnen unterschiedliche Jahrgangsgrenzen vorzusehen.

Diese Maßnahme steht auch in engem Zusammenhang mit der Zielsetzung und den sonstigen Maßnahmen der Pensionsreform. Aus diesem Zusammenhang ist daher die sachliche Rechtfertigung für die unterschiedlichen Jahrgangsgrenzen abzuleiten. Die Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern ist in Abhängigkeit von der voraussichtlichen Restlebensarbeitszeit bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu sehen.

Durch die neuen Bestimmungen erfolgt die Ausdehnung des allgemeinen Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer in Betrieben, die nicht dem Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes 1974 (ArbVG) unterliegen. Die jahrgangsmäßig definierten älteren Arbeitnehmer, die in einem nicht betriebsratspflichtigen Betrieb beschäftigt sind, haben nunmehr die Möglichkeit, eine Kündigung binnen einer Woche nach Zugang bei Gericht anzufechten, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist und sie bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind. Zum Begriff "sozial ungerechtfertigte Kündigung" ist auf die einschlägige Judikatur zu § 105 ArbVG zu verweisen. Durch die Abs. 1 bis 6 wird für diese älteren ArbeitnehmerInnen eine Lücke im bisherigen

System des allgemeinen Kündigungsschutzes geschlossen. Bisher musste in solchen Fällen auf § 879 ABGB zurückgegriffen werden.

Der Begriff "ArbeitnehmerInnen" ergibt sich aus dem Arbeitsvertragsrecht.

In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu.

Zu § 4 Abs. 1 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz:

Die für den Erwerb eines vollen Urlaubsanspruchs notwendigen Anwartschaftswochen werden von 46 auf 47 erhöht. Die nach wie vor unterschiedliche Regelung im Vergleich zum allgemeinen Urlaubsrecht ist in der Saisonabhängigkeit der Branche, die Unterbrechungen im Arbeitsverhältnis bedingt, begründet.

Zu § 4 Abs. 1a Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz:

Nach der bisherigen Regelung des BUAG ist der Urlaub nur im Ganzen und erst im Nachhinein, also nach Erwerb aller erforderlichen Anwartschaftswochen, entstanden.

Die gegenständliche Änderung bewirkt eine gewisse Angleichung an das allgemeine Urlaubsrecht, indem sie den Erwerb eines aliquoten Anspruchs während der Anwartschaftsperiode vorsieht. Es kann daher schon während der Anwartschaftsperiode ein Teilurlaub vereinbart werden.

Dieser aliquote Urlaubsanspruch ist so gestaltet, dass nach 26 Wochen der Urlaub im halben Ausmaß entsteht (also entweder 15 oder 18 Werktagen); in weiterer Folge erwirbt der Arbeitnehmer für jede weitere Anwartschaftswoche einen Urlaubsanspruch von rechnerisch 0,714 (0,85) Werktagen. In der Inkrafttretensbestimmung (§ 40) ist dazu eine gestaffelte Übergangsregelung enthalten. Da der Anspruch auf Urlaub in Tagen bemessen wird, ist davon auszugehen, dass der aliquote Urlaubsanspruch nur in vollen Tagen bemessen werden kann; ergibt sich ein stundenmäßiger Überhang, so ist dieser Rest zum nächsten Urlaubsteil hinzuzurechnen. Hinsichtlich des Verbrauchs dieses Urlaubsanspruchs ist auf § 7 zu verweisen.

Zu § 6 Abs. 4 und 5 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz:

Diese Bestimmungen übernehmen die Verlängerung der Anwartschaftswochen nach § 4 Abs. 1.

Zu § 7 Abs. 1 und 2 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz:

Zum Urlaubsverbrauch war bisher vorgesehen, dass der Urlaub in der der Anwartschaftsperiode folgenden weiteren Anwartschaftsperiode (= Urlaubsperiode) zu verbrauchen ist.

Die geänderte Regelung sieht wegen der Einführung eines aliquoten Urlaubsanspruchs dessen Verbrauch schon während der laufenden Anwartschaftsperiode vor, und zwar im Ausmaß des jeweils erworbenen Anspruchs. Hinsichtlich der Bemessung in Tagen gilt das oben zu Z 3 Ausgeführte.

Der Urlaub kann in Teilen verbraucht werden. Ein Urlaubsteil muss – im Hinblick auf den Erholungszweck – jedenfalls mindestens eine Woche (oder ein Vielfaches davon) umfassen; der Rest des Urlaubs kann in kürzeren Teilen, daher auch tageweise, verbraucht werden.

Zu § 8 Abs. 1 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz:

Zur Bemessung des Urlaubsentgelts, das dem Arbeitnehmer während des Urlaubs gebührt, wird lediglich klargestellt, dass das Urlaubsentgelt für einen aliquoten Urlaubsanspruch, der während der laufenden Anwartschaftsperiode vereinbart wird, in der Höhe der bisher erworbenen Anwartschaften gebührt.

Zu § 8 Abs. 4 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz:

Diese Regelung bezüglich der frühzeitigen Abrufung des Urlaubsentgelts wird angepasst, um auch den aliquoten Urlaub nach § 4 Abs. 1a zu erfassen.

Zu den §§ 13a, 13e, 13f, 13g und 31 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes:

Diese Regelungen sind bereits in der Regierungsvorlage enthalten; ihre Anführung im Abänderungsantrag war lediglich wegen der geänderten Nummerierung erforderlich.

Zur Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes:

Die Senkung des Beitragssatzes für die Dienstgeber ist damit zu rechtfertigen, dass für die Zeitdauer der im ABGB vorgesehenen Verlängerung der Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber die Krankenversicherung kein Krankengeld zu erbringen hat. Die vorgesehene Senkung des Beitragssatzes für die Dienstgeber um 0,3%-Punkte bewirkt einen Einnahmenentfall für die gesetzliche Krankenversicherung um rund 18 Millionen Schilling.

Zur Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes:

Im Zusammenhang mit den vorgesehenen Änderungen im Leistungssystem der Pensionsversicherung soll die vorübergehende Verlängerung der höchstmöglichen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für unmittelbar betroffene ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen werden, um dem Verarmungsrisiko bei länger dauernder Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Die längste mögliche Bezugsdauer von Arbeitslosengeld (derzeit 52 Wochen) für ältere ArbeitnehmerInnen mit langer Versicherungsdauer soll vorübergehend auf 78 Wochen angehoben werden.

Die Anwartschaft für diese längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld soll dann erfüllt sein, wenn innerhalb einer Rahmenfrist von 25 Jahren 780 Wochen (rund 15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungszeiten vorliegen. Die neue Regelung soll für jene Jahrgänge gelten, die in der Übergangsphase der Anhebung des Antrittsalters für die vorzeitige Alterspension das 55. Lebensjahr (Frauen) bzw. das 60. Lebensjahr (Männer) vollenden.

Diese Regelung soll gemäß § 79 Abs. 55 AIVG auch für Personen gelten, die am 30. Juni 2000 im Bezug von Arbeitslosengeld mit einer Bezugsdauer von 52 Wochen stehen oder deren Anspruch auf eine solche Leistung an diesem Tag (zB wegen Krankengeldbezug) ruht.

Finanzielle Auswirkungen:

Unter der Annahme, dass sich die durchschnittliche Zahl der Anspruchsberechtigten bei etwa gleicher Regelung so verhält, wie die Bezieher der seinerzeitigen Sonderunterstützung für Pensionsanwärter (das waren bei rund einjährigem Leistungsbezug im Durchschnitt 3 500 Männer und 6 500 Frauen), ergibt das auf der Basis der durchschnittlichen ALG-Höhe 1999 (lt. BRZ-Daten – einschließlich 41% SV-Beiträge – für Männer rund 530 S täglich und für Frauen rund 390 S täglich in dieser Altersgruppe) folgende Aufwandsschätzung:

Der Aufwand für diese Personengruppe wird sich im Durchschnitt für 26 Wochen erhöhen:

Männer:	530 S × 3 500 Bezieher × 182 Tage =	rund 340 Millionen Schilling
Frauen:	390 S × 6 500 Bezieherinnen × 182 Tage =	rund 461 Millionen Schilling

Insgesamt		rund 801 Millionen Schilling
------------------	--	-------------------------------------

Die übrigen Änderungen betreffen formelle Anpassungen auf Grund der Änderungen im ASVG.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, 2000 05 31

Mag. Walter Tancsits

Berichterstatter

Annemarie Reitsamer

Obfrau

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Hausbesorgergesetz, das Heimarbeitsgesetz, das Urlaubsgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Schauspielergesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Sonderunterstützungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geändert werden (Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 – ARÄG 2000)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 164/1999 wird mit Wirkung vom 1. Jänner 2001 wie folgt geändert:

1. § 1154b lautet:

“**§ 1154b.** (1) Der Dienstnehmer behält seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn er nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist, ohne dies vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet zu haben, bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis 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 Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruchs gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(3) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung 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 Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruchs nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(4) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder einer

Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 3 gleichzuhalten.

(5) Der Dienstnehmer 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 Dienstleistung verhindert wird.

(6) Durch Kollektivvertrag können von Abs. 5 abweichende Regelungen getroffen werden. Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen.”

2. Die bisherigen §§ 1156 und 1156a entfallen.

3. § 1156b erhält die Bezeichnung “§ 1156”; in dem nunmehrigen § 1156 wird die Wortfolge “nach den §§ 1154b und 1156” durch “nach § 1154b” ersetzt.

4. § 1160 samt Überschrift lautet:

“Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 1160. (1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer 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.”

5. § 1164 samt Überschrift lautet:

“Zwingende Vorschriften

§ 1164. (1) Die Berechtigungen des Dienstnehmers, die sich aus den Bestimmungen der §§ 1154 Abs. 3, 1154b Abs. 1 und 2, 1156 bis 1159b, 1160 und 1162a bis 1163 ergeben, können durch den Dienstvertrag oder durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht aufgehoben oder beschränkt werden.

(2) Die §§ 1154b, 1156 und 1164 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.

(3) Die verlängerte Anspruchsdauer nach § 1154b Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 bewirkt keine Verlängerung einer in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer. Sehen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach § 1154b Abs. 1 vor, wird die Gesamtdauer der Ansprüche nicht verlängert.

(4) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 für die Dienstnehmer günstigere Regelungen in Dienstverträgen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung werden durch die Neuregelung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 nicht berührt.”

Artikel 2

Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

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

1. § 2 Abs. 1 lautet:

“(1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit 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. Der Anspruch auf das 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. § 2 Abs. 3a erster Halbsatz lautet:

“(3a) Dienstzeiten aus einem vorausgegangenem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber sind für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 und 5 anzurechnen,”

3. In § 7 entfallen die Worte “Wartezeit (§ 2 Abs. 1),”.

4. Nach § 19 wird folgender § 19a samt Überschrift eingefügt:

“Übergangsbestimmungen

§ 19a. (1) Für Dienstverhinderungen, die nach Ablauf des 30. September 2000 eingetreten sind, besteht kein Anspruch auf Erstattung gemäß §§ 8 und 19.

(2) Für Dienstverhinderungen, die vor Ablauf 30. September 2000 eingetreten sind, jedoch über diesen Zeitpunkt hinaus andauern, besteht ein Anspruch auf Erstattung gemäß §§ 8 und 19 nur bis zum Ablauf dieses Tages.

(3) Abweichend von § 11 sind sämtliche Ansprüche auf Erstattungsbeiträge gemäß §§ 8 und 19 bei sonstigem Verlust bis zum Ablauf des 31. Dezember 2000 geltend zu machen.

(4) Mit Ablauf des 30. September 2000 erlischt

1. die Beitragspflicht der Arbeitgeber gemäß § 13 Abs. 2 bis 4,
2. die Beitragspflicht der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt nach § 13 Abs. 5.

(5) Die Fonds gemäß §§ 14 und 15 sind aufzulösen. Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat im Einvernehmen mit der Bundesministerin für soziale Sicherheit und Generationen durch Verordnung nähere Bestimmungen über die Auflösung der Fonds zu treffen.”

5. Dem § 20 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt:

“(6) § 19a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft.

(7) § 2 Abs. 1 und 3a und § 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2000 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft und sind auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Die verlängerte Anspruchsdauer nach § 2 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2000 bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer. Sehen Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach § 2 Abs. 1 vor, wird die Gesamtdauer der Ansprüche nicht verlängert.”

6. Art. IX Abs. 3 lautet:

“(3) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hinsichtlich der §§ 1 bis 7;
2. die Bundesministerin für soziale Sicherheit und Generationen hinsichtlich der §§ 8 bis 19;
3. der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit der Bundesministerin für soziale Sicherheit und Generationen hinsichtlich des § 19a.”

Artikel 3

Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes

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 den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird.”

2a. § 11a lautet:

“§ 11a. Die Bestimmungen des § 2 Abs. 3, 5 zweiter Satz und 7, der §§ 4, 6 und 7 sowie des Abschnittes 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX sind anzuwenden.”

3. § 16 Abs. 1 lautet:

“(1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber sind die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommenen Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen eine angemessene Zeit, mindestens jedoch wöchentlich ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, ohne Schmälerung des Entgelts von ihrer Arbeitsleistung freizustellen.”

4. § 16 Abs. 3 bis 6 wird durch folgende Abs. 3 bis 5 ersetzt:

“(3) Ansprüche nach Abs. 1 und 2 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

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

(5) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.”

5. § 27 Abs. 2 lautet:

“(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit betraut.”

6. Dem § 27 werden folgende Abs. 7 und 8 angefügt:

“(7) § 11a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft.

(8) § 10 Abs. 1 und 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft und ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.

(9) § 16 Abs. 1 und Abs. 3 bis 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft.”

Artikel 4

Änderung des Hausbesorgergesetzes

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

1. § 14 Abs. 1 lautet:

“(1) Ist der Hausbesorger nach Antritt des Dienstes 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 fünfzehn Jahre und von zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils vier weitere Wochen behält der Hausbesorger den Anspruch auf das halbe Entgelt.”

1a. § 14a lautet:

“§ 14a. Die Bestimmungen des § 2 Abs. 3, 5 zweiter Satz und 7, der §§ 3, 4, 5, 6 und 7 sowie des Abschnittes 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX sind anzuwenden.”

2. Nach § 31 Abs. 1a werden folgende Abs. 1b und 1c angefügt:

“(1b) § 14a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft.

(1c) § 14 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft und ist auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.”

Artikel 5

Änderung des Heimarbeitsgesetzes

Das Heimarbeitsgesetz, 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 nach Aufnahme seiner Tätigkeit 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/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft und gilt für Heimarbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2000 (Tag vor dem Inkrafttreten) begründet werden, sowie für vorher begründete Heimarbeitsverhältnisse mit dem Arbeitsjahr, das nach dem 31. Dezember 2000 (Tag vor dem Inkrafttreten) beginnt.”

Artikel 6

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. I Nr. 181/1999, wird wie folgt geändert:

1. § 9 samt Überschrift entfällt nach Maßgabe des § 19 Abs. 6.

2. § 10 samt Überschrift lautet:

“Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 10. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß EKUG oder MSchG durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.

(6) Für den Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit gilt § 10a.”

3. Der letzte Satz des § 16 Abs. 2 entfällt.

4. Dem § 19 werden folgende Abs. 5 und 7 angefügt:

“(5) § 10 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft und gilt ab dem Urlaubsjahr, das nach dem 31. Dezember 2000 beginnt.

(6) § 9 samt Überschrift tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2000 außer Kraft, ausgenommen für jenes Urlaubsjahr, das vor dem 1. Jänner 2001 begonnen hat.

(7) § 16 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Oktober 2000 in Kraft. Bis zum 30. September 2000 entstandene Erstattungsansprüche nach § 16 Abs. 2 letzter Satz richten sich nach den Bestimmungen des Abschnittes 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, in der Fassung BGBl. I Nr. xxx/2000.”

Artikel 7

Änderung des Angestelltengesetzes

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

1. § 22 samt Überschrift lautet:

“Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 22. (1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Angestellten während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Angestellte 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.”

2. Dem Artikel X Abs. 2 wird folgende Z 5 angefügt:

“5. § 22 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft.”

3. Artikel XI lautet:

“Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit betraut.”

Artikel 8

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

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

1. § 20 samt Überschrift lautet:

“Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 20. (1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer 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.”

2. Dem § 42 wird folgender Abs. 7 angefügt:

“(7) § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft.”

3. § 43 samt Überschrift lautet:

“Vollziehung

§ 43. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit betraut.”

Artikel 9

Änderung des Schauspielergesetzes

Das Bundesgesetz vom 13. Juli 1922 über den Bühnendienstvertrag (Schauspielergesetz), BGBl. Nr. 441/1922, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 624/1994, wird wie folgt geändert:

1. § 36 samt Überschrift lautet:

“Freizeit während der Kündigungsfrist (Gastspielurlaub)

§ 36. (1) Ist der Vertrag für wenigstens fünf Monate geschlossen worden oder hat das Dienstverhältnis wenigstens fünf Monate gedauert, so hat der Unternehmer nach der Kündigung oder in der letzten Spielzeit vor Ablauf der Vertragsdauer dem Mitglied auf Verlangen eine angemessene freie Zeit in der Gesamtdauer von mindestens acht Tagen auf einmal oder geteilt zu gewähren. Für diese Zeit sind die festen Bezüge zu entrichten.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn das Mitglied 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.”

2. § 53 Abs. 3 erster Satz lautet:

“(3) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit betraut.”

3. Dem § 53 wird folgender Abs. 4 angefügt:

“(4) § 36 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft.”

Artikel 10

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 179/1999, wird wie folgt geändert:

1. In § 11 Abs. 4 wird der Ausdruck “der Urlaubsentschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 9 und 10 des Urlaubsgesetzes” durch den Ausdruck “der Ersatzleistung gemäß § 10 des Urlaubsgesetzes” ersetzt.

2. Nach § 15 Abs. 2 werden folgende Abs. 3 bis 6 angefügt:

“(3) Ein Arbeitnehmer in einem nicht betriebsratspflichtigen Betrieb, der als Arbeitnehmer den Jahrgängen 1935 bis 1942, als Arbeitnehmerin den Jahrgängen 1940 bis 1947 angehört, kann die Kündigung binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung anfechten, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Arbeitgeber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

1. durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder
2. durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

(4) Bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, sind der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.

(5) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 1 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere Partei zu.“

3. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 8 und 9 angefügt:

“8. § 11 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft.

9. § 15 Abs. 3 bis 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft und gilt für die Kündigung durch den Arbeitgeber, die nach dem 30. Juni 2000 ausgesprochen wird.“

Artikel 11

Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 113/1998, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 bis 2a lauten:

“(1) Für den Sachbereich der Urlaubsregelung sind Betriebe (Unternehmungen) im Sinne des § 1:

- a) Baumeisterbetriebe, Maurermeisterbetriebe, Bauunternehmungen, Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, Demolierungsbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Maurergewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe), Erdbaubetriebe, Betonbohr- und -schneidebetriebe, Gewässerregulierungsbetriebe, Wildbach- und Lawinenverbauungsbetriebe, Betriebe für Meliorationsarbeiten, Straßenbaubetriebe, Güterwegebaubetriebe, Kaminausschleiferbetriebe, Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung;
- b) Steinmetzmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Steinmetzgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Kunststeinerzeugerbetriebe, Terrazzomacherbetriebe;
- c) Dachdeckerbetriebe, Pflastererbetriebe;
- d) Hafnerbetriebe (ausgenommen die reinen Erzeugungsbetriebe), Platten- und Fliesenlegerbetriebe;
- e) Brunnenmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen für das Brunnenmachergewerbe nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Tiefbohrbetriebe, Gerüstverleiherbetriebe, Betriebe der Verleiher von Baumaschinen mit Bedienungspersonal, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Asphaltiererbetriebe, Schwarzdeckerbetriebe, Betriebe der Abdichter gegen Feuchtigkeit und Druckwasser, Stuckateur- und Trockenausbauerbetriebe, Gipserbetriebe, Steinholzlegerbetriebe, Estrichherstellerbetriebe;
- f) Zimmererbetriebe und Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Zimmermannsgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Parkettlegerbetriebe;
- g) Spezialbetriebe, die Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a bis f fallen;
- h) Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe bezüglich jener Arbeitnehmer, die zur Überlassung für Tätigkeiten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a bis g fallen, aufgenommen werden oder tatsächlich überwiegend zu solchen Tätigkeiten überlassen werden.

(2) Für den Sachbereich der Abfertigungsregelung sind Betriebe (Unternehmungen) im Sinne des § 1:

- a) Baumeisterbetriebe, Maurermeisterbetriebe, Bauunternehmungen, Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, Demolierungsbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Maurergewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe), Erdbaubetriebe, Betonbohr- und -schneidebetriebe, Gewässerregulierungsbetriebe, Wildbach- und Lawinenverbauungsbetriebe, Betriebe für Meliorationsarbeiten, Straßenbaubetriebe, Güterwegebaubetriebe, Kaminausschleiferbetriebe, Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung;
- b) Steinmetzmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Steinmetzgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Kunststeinerzeugerbetriebe, Terrazzomacherbetriebe;
- c) Dachdeckerbetriebe, Pflastererbetriebe;
- d) Hafnerbetriebe (ausgenommen die reinen Erzeugungsbetriebe), Platten- und Fliesenlegerbetriebe;

- e) Brunnenmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen für das Brunnenmachergewerbe nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Tiefbohrbetriebe, Gerüstverleiherbetriebe, Betriebe der Verleiher von Baumaschinen mit Bedienungspersonal, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Asphaltiererbetriebe, Schwarzdeckerbetriebe, Betriebe der Abdichter gegen Feuchtigkeit und Druckwasser, Stuckateur- und Trockenausbauerbetriebe, Gipsbetriebe, Steinholzlegerbetriebe, Estrichherstellerbetriebe;
- f) Zimmererbetriebe und Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Zimmermannsgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, soweit sie nicht fabrikmäßig betrieben werden; Parkettlegerbetriebe;
- g) Spezialbetriebe, die Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a bis f fallen;
- h) Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe bezüglich jener Arbeitnehmer, die zur Überlassung für Tätigkeiten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a bis g fallen, aufgenommen werden oder tatsächlich überwiegend zu solchen Tätigkeiten überlassen werden.

(2a) Für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung sind Betriebe (Unternehmungen) im Sinne des § 1:

- a) Baumeisterbetriebe, Maurermeisterbetriebe, Bauunternehmungen, Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, Demolierungsbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Maurergewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe), Erdbaubetriebe, Betonbohr- und -schneidebetriebe, Gewässerregulierungsbetriebe, Wildbach- und Lawinverbauungsbetriebe, Betriebe für Meliorationsarbeiten, Straßenbaubetriebe, Güterwegebaubetriebe, Kaminausschleiferbetriebe, Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung (ausgenommen Betriebe der Maler und Anstreicher);
- b) Spezialbetriebe, die Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a fallen;
- c) Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe bezüglich jener Arbeitnehmer, die zur Überlassung für Tätigkeiten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a oder b fallen, aufgenommen werden oder tatsächlich überwiegend zu solchen Tätigkeiten überlassen werden."

2. § 4 Abs. 1 lautet:

"(1) Nach Beschäftigungszeiten von jeweils 47 Anwartschaftswochen (Anwartschaftsperiode) gebührt dem Arbeitnehmer ein Urlaub von 30 Werktagen; er erhöht sich auf 36 Werktage, wenn Beschäftigungszeiten von mindestens 1 150 Anwartschaftswochen erreicht wurden."

3. Nach § 4 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Der Anspruch auf Urlaub entsteht nach 26 Anwartschaftswochen im halben Ausmaß. In weiterer Folge erhöht er sich im Verhältnis zu den in der Anwartschaftsperiode weiters zurückgelegten Beschäftigungswochen."

4. § 6 Abs. 4 erster Satz lautet:

"Für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a, die im Kalenderjahr mehr als 47 Anwartschaftswochen (§ 6) erworben haben, gilt:"

5. § 6 Abs. 5 erster Satz lautet:

"Für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a, die in zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren mehr als 47 Anwartschaftswochen (§ 6) erworben haben, gilt:"

6. § 7 Abs. 1 und 2 lauten:

"(1) Der Urlaub kann nur während des Bestandes eines Arbeitsverhältnisses verbraucht werden. Er kann in Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil mindestens sechs Werktage oder ein Vielfaches davon betragen muss.

(2) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes sowie die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers so zu bestimmen, dass der Urlaub im Ausmaß des entstandenen Anspruchs ab der 27. Anwartschaftswoche, jedenfalls aber innerhalb der auf die Anwartschaftsperiode (§ 4 Abs. 1) folgenden weiteren 47 Anwartschaftswochen (Urlaubsperiode) verbraucht werden kann."

7. In § 8 Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

"Dies gilt sinngemäß bei Antritt eines Urlaubs nach § 4 Abs. 1a."

8. § 8 Abs. 4 lautet:

“(4) Muss der Arbeitgeber auf Grund des vereinbarten Urlaubsantrittes bereits vor Vollendung der den Urlaubsanspruch begründenden Anwartschaftswochen um Überweisung des Urlaubsentgelts einreichen, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse die noch nicht gemeldeten Anwartschaftswochen nach dem Durchschnitt der bisher in der laufenden Anwartschaftsperiode erworbenen Anwartschaften zu berechnen. Allfällige Unterschiede zwischen dieser Berechnung und den tatsächlich erworbenen Anwartschaften sind bei der nächsten Berechnung eines Urlaubsentgelts oder bei einer Abfindung auszugleichen.”

9. § 13a Abs. 1 Z 5a entfällt.

10. In § 13e Abs. 1 wird im ersten Satz der Strichpunkt nach dem ersten Satzteil durch einen Punkt ersetzt; der nachfolgende zweite Satzteil entfällt.

11. In § 13e Abs. 3 entfällt der Ausdruck “nach § 13a Abs. 1 Z 5a”.

12. § 13f Abs. 2 entfällt; im bisherigen § 13f Abs. 1 entfällt die Absatzbezeichnung “(1)”.

13. § 13g zweiter Satz entfällt.

14. Nach § 30 wird folgender § 31 samt Überschrift eingefügt:

“Zusammenarbeit

§ 31. (1) Die zuständigen Krankenversicherungsträger sind verpflichtet, der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zum Zweck der Erbringung von Leistungen, der Feststellung der Zuschlagspflicht und der Einbringung von Zuschlägen folgende Daten zu übermitteln: Namen von Beschäftigten, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern, Meldungen als Arbeiter oder als Angestellte, bei den Krankenversicherungsträgern gemeldete Versicherungszeiten, Dienstgeberbezeichnungen und deren Wirtschaftsklassenzuordnungen.

(2) Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist berechtigt, auf automationsunterstütztem Weg Einsicht in das automationsunterstützt geführte Firmenbuch, in das automationsunterstützt geführte Grundbuch und in das zentrale Gewerberegister zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben, insbesondere zur Erbringung von Leistungen, der Feststellung der Zuschlagspflicht und zur Einbringung von Zuschlägen, erforderlich ist. Die Berechtigung zur Einsichtnahme in das Grundbuch umfasst auch die Einsichtnahme in das Personenverzeichnis. Die Berechtigung zur Einsichtnahme in das Firmenbuch umfasst auch die bundesweite Suche nach in Zusammenhang mit den Rechtsträgern gespeicherten Personen.”

15. In § 40 werden nach Abs. 1 folgende Abs. 1g bis 1i eingefügt:

“(1g) §§ 2 Abs. 1 bis 2a, 4 Abs. 1, 6 Abs. 4 erster Satz, 6 Abs. 5 erster Satz, 7 Abs. 2, 8 Abs. 1, 8 Abs. 4, 13e Abs. 3 und 31 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000, weiters der Entfall der §§ 13a Abs. 1 Z 5a, 13e Abs. 1 erster Satz zweiter Satzteil, 13f Abs. 2, 13g zweiter Satz sowie der Absatzbezeichnung in § 13f Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft. § 4 Abs. 1a erster Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft; §§ 4 Abs. 1a zweiter Satz und 7 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 treten mit 2. Juli 2001 in Kraft.

(1h) Für die Verlängerung der Anwartschaftsperiode durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2000 gelten folgende Maßgaben:

1. Für Anwartschaftsperioden, die vor dem 1. Jänner 2001 enden, gelten hinsichtlich des Urlaubs und der Ansprüche auf Urlaubsentgelt und Abfindung die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998.
2. Für Anwartschaftsperioden, deren Anwartschaftswochen teils vor, teils nach dem 1. Jänner 2001 liegen, sind für die Berechnung des Urlaubsentgelts und Abfindung für jene Anwartschaftswochen, die vor dem 1. Jänner 2001 liegen, die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998 heranzuziehen, für Anwartschaftswochen, die nach dem 31. Dezember 2000 liegen, die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 heranzuziehen.

(1i) Die §§ 13a Abs. 1 Z 5a, 13e Abs. 1 erster Satz zweiter Satzteil, 13f Abs. 2 und 13g zweiter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998 sind auf die Auflösung von Arbeitsverhältnissen bei Insolvenz des Arbeitgebers weiterhin anzuwenden, wenn der Beschluss über die

Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nach § 1 Abs. 1 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) bzw. über einen anderen Insolvenztatbestand nach § 1 Abs. 1 Z 3 bis 6 IESG vor dem 1. Jänner 2001 gefasst worden ist.”

Artikel 12

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 2/2000, wird wie folgt geändert:

1. § 11 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

“Die Pflichtversicherung besteht weiter für die Zeit des Bezuges einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung) sowie für die Zeit des Bezuges einer Kündigungsentschädigung.”

2. § 11 Abs. 2 vierter Satz lautet:

“Gebühren sowohl eine Kündigungsentschädigung als auch eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung), so ist zur Bestimmung des maßgeblichen Zeitraumes zunächst die Kündigungsentschädigung heranzuziehen und im Anschluss daran die Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung).”

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

3a. § 51 Abs. 1 Z 1 lit. d lautet:

“d) für Dienstnehmer, auf die im Falle der Entgeltfortzahlung § 1154b ABGB anzuwenden ist..... 8,3%,”

3b. Die bisherigen lit. d und e des § 51 Abs. 1 Z 1 erhalten die Bezeichnungen “e” und “f”.

4. § 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 zahlen 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 3,70%,
des Dienstgebers..... auf 3,40%
der allgemeinen Beitragsgrundlage;

b) der in Abs. 1 Z 1 lit. d genannten Personen beläuft sich der Beitragsteil
des Versicherten auf 4,30%,
des Dienstgebers..... auf 4,00%
der allgemeinen Beitragsgrundlage;

c) 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.”

4a. Im § 52 Abs. 2 erster Halbsatz wird der Ausdruck “§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. e” durch den Ausdruck “§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. f” ersetzt.

5. § 253a Abs. 2 Z 4 lautet:

“4. Zeiten der Arbeitslosigkeit, für die eine Kündigungsentschädigung oder eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung) gebührt,”

6. Im § 253b Abs. 1 Z 4 letzter Satz wird der Ausdruck “einer Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung” durch den Ausdruck “einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung)” ersetzt.

7. Im § 253b Abs. 3 wird der Ausdruck "einer Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung" durch den Ausdruck "einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung)" ersetzt.

8. § 276a Abs. 2 Z 4 lautet:

"4. Zeiten der Arbeitslosigkeit, für die eine Kündigungsentschädigung oder eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung) gebührt,"

9. Im § 276b Abs. 1 Z 4 letzter Satz wird der Ausdruck "einer Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung" durch den Ausdruck "einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung)" ersetzt.

10. Im § 276b Abs. 3 wird der Ausdruck "einer Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung" durch den Ausdruck "einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung)" ersetzt.

10a. Im § 474 Abs. 1 vorletzter Satz wird der Ausdruck "§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. b bzw. e" durch den Ausdruck "§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. b oder f" ersetzt.

11. Nach § 585 wird folgender § 586 samt Überschrift angefügt:

"Schlussbestimmung zu Art. 12 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000

§ 586. Die §§ 11 Abs. 2, 51 Abs. 1 Z 1 lit. b, d, e und f sowie Abs. 3, 52 Abs. 2, 253a Abs. 2 Z 4, 253b Abs. 1 Z 4 und Abs. 3, 276a Abs. 2 Z 4, 276b Abs. 1 Z 4 und Abs. 3 sowie 474 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft."

Artikel 13

Änderung des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes

Das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 2/2000, wird wie folgt geändert:

1. In § 131 Abs. 1 Z 4 letzter Satz wird der Ausdruck "einer Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung" durch den Ausdruck "einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung)" ersetzt.

2. In § 131 Abs. 3 wird der Ausdruck "einer Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung" durch den Ausdruck "einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung)" ersetzt.

3. § 131a Abs. 2 Z 4 lautet:

"4. Zeiten der Arbeitslosigkeit, für die eine Kündigungsentschädigung oder eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung) gebührt,"

4. Nach § 284 wird folgender § 285 samt Überschrift angefügt:

"Schlussbestimmung zu Art. 13 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000

§ 285. Die §§ 131 Abs. 1 Z 4 und Abs. 3 sowie 131a Abs. 2 Z 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft."

Artikel 14

Änderung des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes

Das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 2/2000, wird wie folgt geändert:

1. In § 122 Abs. 1 Z 4 letzter Satz wird der Ausdruck "einer Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung" durch den Ausdruck "einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung)" ersetzt.

2. In § 122 Abs. 3 wird der Ausdruck "einer Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung" durch den Ausdruck "einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung)" ersetzt.

3. § 122a Abs. 2 Z 4 lautet:

"4. Zeiten der Arbeitslosigkeit, für die eine Kündigungsentschädigung oder eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung) gebührt,"

4. Nach § 274 wird folgender § 275 samt Überschrift angefügt:

“Schlussbestimmung zu Art. 14 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000

§ 275. Die §§ 122 Abs. 1 Z 4 und Abs. 3 sowie 122a Abs. 2 Z 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft.”

Artikel 15

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 15/2000, wird wie folgt geändert:

1. § 16 Abs. 1 lit. l lautet:

“(l) des Zeitraumes, für den Anspruch auf eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsschädigung) nach dem Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung besteht oder eine Urlaubsabfindung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, in der jeweils geltenden Fassung gewährt wird, nach Maßgabe des Abs. 4,”

2. § 16 Abs. 4 lautet:

“(4) Besteht Anspruch auf eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsschädigung) im Zeitpunkt der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses, beginnt der Ruhezeitraum mit dem Ende des anspruchsbegründenden Beschäftigungsverhältnisses, besteht jedoch auch Anspruch auf Kündigungsschädigung mit dem Ende des Zeitraumes, für den Kündigungsschädigung gebührt. Ist der Anspruch auf eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsschädigung) strittig oder wird eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsschädigung) aus sonstigen Gründen (zB Konkurs des Arbeitgebers) nicht bezahlt, so ist Abs. 2 sinngemäß anzuwenden. Wird hingegen eine Urlaubsabfindung nach dem BUAG gewährt, beginnt der Ruhezeitraum mit dem achten Tag, der auf die Zahlbarstellung durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse folgt. Ansprüche auf Tagesteile bleiben immer außer Betracht.”

2a. Im § 18 Abs. 2 wird der Punkt am Ende der lit. b durch einen Beistrich ersetzt und folgende lit. c angefügt:

“(c) auf 78 Wochen, wenn in den letzten 25 Jahren vor der Geltendmachung des Anspruches arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen von 780 Wochen nachgewiesen werden und der Arbeitslose im Jahr 2000 dem Jahrgang 1940, im Jahr 2001 dem Jahrgang 1940 oder 1941 und im Jahr 2002 dem Jahrgang 1940, 1941 oder 1942 angehört und die Arbeitslose im Jahr 2000 dem Jahrgang 1945, im Jahr 2001 dem Jahrgang 1945 oder 1946 und im Jahr 2002 dem Jahrgang 1945, 1946 oder 1947 angehört.”

2b. Im § 42 Abs. 1 wird der Ausdruck “lit. e” durch den Ausdruck “lit. f” ersetzt.

2c. Im § 43a Abs. 1 Z 3 wird der Ausdruck “lit. e” durch den Ausdruck “lit. f” ersetzt.

3. Dem § 79 werden folgende Abs. 54 und 55 angefügt:

“(54) § 16 Abs. 1 und 4, § 42 Abs. 1 und § 43a Abs. 1 Z 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft.

(55) § 18 Abs. 2 lit. c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft und gilt auch für Personen, die am 30. Juni 2000 im Bezug von Arbeitslosengeld gemäß § 18 Abs. 2 lit. b stehen oder deren Anspruch auf eine solche Leistung an diesem Tag gemäß § 16 Abs. 1 ruht.”

Artikel 16

Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes

Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG), BGBl. Nr. 324/1977, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2000, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Abs. 8 lautet:

“(8) Insolvenz-Ausfallgeld für Pensionskassenbeiträge, die den Arbeitnehmern als Teil des laufenden Entgelts bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen der

Kündigungsschädigung, Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsschädigung) oder der Sonderzahlungen gebühren, ist in die Pensionskasse einzuzahlen.“

2. § 13b samt Überschrift lautet:

“Zuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

§ 13b. (1) Vom Arbeitgeber zu leistende Zuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, schuldet der Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, soweit diese längstens zwei Jahre vor der Konkurseröffnung oder einem gemäß § 1 Abs. 1 gleichgestellten Beschluss rückständig sind. Die Verrechnung hat zwischen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse und dem Fonds nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen im direkten Wege zu erfolgen.

(2) § 13a Abs. 3 und 4 gelten mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Sozialversicherungsträger und der Dienstnehmerbeitragsanteile die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse und die Zuschläge treten. Auf die Jahresabrechnungen nach § 13a Abs. 3 hat der Fonds der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vierteljährliche Abschlagszahlungen im Ausmaß von je einem Viertel der Summe der Vorjahresabrechnungen zu gewähren.“

3. Dem § 17a werden folgende Abs. 19 bis 22 angefügt:

“(19) § 7 Abs. 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft.

(20) § 13b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft und ist anzuwenden, wenn der Beschluss über die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nach § 1 Abs. 1 bzw. über einen anderen Insolvenztatbestand nach § 1 Abs. 1 Z 3 bis 6 nach dem 31. Dezember 2000 gefasst wurde.

(21) Der Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds hat der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse die Abfertigungszahlungen gemäß § 13b in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2000 auch nach dem 31. Dezember 2000 zu ersetzen, wenn der Beschluss über die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nach § 1 Abs. 1 bzw. über einen anderen Insolvenztatbestand nach § 1 Abs. 1 Z 3 bis 6 vor dem 1. Jänner 2001 gefasst wurde.

(22) Im Zeitraum bis 31. Dezember 2002 sind die vierteljährlichen Abschlagszahlungen gemäß § 13b Abs. 2 zweiter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 in der Höhe von 80 vH der von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im vorhergehenden Quartal in Insolvenzverfahren nach § 1 Abs. 1 angemeldeten Zuschläge zu gewähren.“

Artikel 17

Änderung des Sonderunterstützungsgesetzes

Das Sonderunterstützungsgesetz (SUG), BGBl. Nr. 642/1973, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/1998, in der Fassung der Kundmachung BGBl. I Nr. 35/1998 wird wie folgt geändert:

1. § 2 lautet:

“§ 2. Hinsichtlich des Ruhens der Sonderunterstützung bei Haft und Auslandsaufenthalt gilt § 89 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes. Weiters ruht die Sonderunterstützung während des Zeitraumes, für den Kündigungsschädigung oder eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsschädigung) gebührt.“

2. Dem Artikel V wird folgender Abs. 15 angefügt:

“(15) § 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft.“

Artikel 18

Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 120/1999, wird wie folgt geändert:

1. Im § 11 Abs. 4 wird nach dem ersten Satz folgender Satz angefügt:

“Weiters muss der Dienstzettel zum Ausdruck bringen, ob das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz zur Anwendung kommen.”

2. Dem § 23 wird folgender Abs. 4 angefügt:

“(4) § 11 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft.”

Abweichende persönliche Stellungnahme der Abgeordneten Heidrun Silhavy gemäß § 42 Abs. 5 GOG

Die Abgeordneten der sozialdemokratischen Fraktion halten abweichend fest, dass die vorgelegte Regierungsvorlage und der Abänderungsantrag nicht den Forderungen der Aktion Fairness, die von über 300 000 Menschen unterstützt worden ist, entspricht.