
2306/A XXV. GP

Eingebracht am 20.09.2017

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Antrag

**der Abgeordneten Josef Muchitsch
und Kolleginnen und Kollegen**

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz, das Gutangestelltengesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Berufsausbildungsgesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz, das Gutangestelltengesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Berufsausbildungsgesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 152/2015, wird wie folgt geändert:

1. Im § 8 werden die Abs. 1 und 2 durch die folgenden Abs. 1 bis 2a ersetzt:

„(1) Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder 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 Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte 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 Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(2a) Wird ein Angestellter durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er 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 Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Angestellter gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber,

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.“

2. Dem § 8 wird folgender Abs. 9 angefügt:

(9) Durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 21 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann vereinbart werden, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet. Solche Vereinbarungen können vorsehen, dass

- a) Dienstnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur bis zur Hälfte der in Abs. 1 und 2a genannten Dauer haben, sofern die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr des Eintritts weniger als sechs Monate beträgt;
- b) der jeweils höhere Anspruch nach Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2a zweiter Satz erstmals in jenem Kalenderjahr gebührt, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;
- c) die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahres) gesondert berechnet werden. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde, zustehen.“

3. § 9 Abs. 1 lautet:

„(1) Wird der Angestellte während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Angestellten, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.“

4. § 20 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.“

5. Dem Artikel X Abs. 2 Z 13 werden folgende Z 14 bis 18 angefügt:

- „14. § 8 Abs. 1 bis 2a und 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017, treten mit 1. Jänner 2018 in Kraft und sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2017 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen gilt § 8 Abs. 1 bis 2a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017 ab Beginn dieses Arbeitsjahres.
15. § 9 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/2017, tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft.
16. § 20 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/2017, tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft und ist auf Beendigungen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2017 ausgesprochen werden.
17. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die für Dienstnehmer günstigere Regelungen auf Entgeltfortzahlung als nach § 8 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017 vorsehen, bleiben aufrecht.
18. Sehen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung für Dienstnehmer günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung als nach § 8 Abs. 2 in der Fassung vor den Änderungen durch das BGBl. I Nr. XXX/2017 vor, gilt für die erfassten Dienstnehmer § 8 Abs. 2 bis zu einer Neuregelung weiterhin in der Fassung vor den Änderungen durch das BGBl. I Nr. XXX/2017.“

Artikel 2

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 152/2015, wird wie folgt geändert:

1. Im § 8 werden die Abs. 1 und 2 durch die folgenden Abs. 1 bis 2a ersetzt:

„(1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder 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 Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf

Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte 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 Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(2a) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er 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 Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches 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.“

2. Dem § 8 wird folgender Abs. 7 angefügt:

(7) Durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 21 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann vereinbart werden, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet. Solche Vereinbarungen können vorsehen, dass

- a) Dienstnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur bis zur Hälfte der in Abs. 1 und 2a genannten Dauer haben, sofern die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr des Eintritts weniger als sechs Monate beträgt;
- b) der jeweils höhere Anspruch nach Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2a zweiter Satz erstmals in jenem Kalenderjahr gebührt, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;
- c) die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahres) gesondert berechnet werden. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde, zustehen.“

3. § 9 Abs. 1 lautet:

„(1) Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Angestellten, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.“

4. § 17 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.“

5. Dem § 42 werden folgende Abs. 13 bis 15 angefügt:

„(13) § 8 Abs. 1 bis 2a und 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017, treten mit 1. Jänner 2018 in Kraft und sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2017 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen gilt § 8 Abs. 1 bis 2a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017 ab Beginn dieses Arbeitsjahres.

(14) § 9 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/2017, tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft.

(15) § 17 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/2017, tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft und ist auf Beendigungen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2017 ausgesprochen werden.“

Artikel 3 **Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes**

Das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2010, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 zweiter Satz lautet:

„Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis ein Jahr, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.“

2. In § 2 Abs. 8 lit. b wird der Ausdruck „Abs. 1 letzter Satz“ durch den Ausdruck „Abs. 1 zweiter Satz“ ersetzt.

3. Dem § 20 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) § 2 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017 tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft und ist auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2017 begonnenen Arbeitsjahren, im Falle des § 2 Abs. 8 nach dem 31. Dezember 2017 eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen gilt § 2 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017 ab Beginn dieses Arbeitsjahres bzw. Kalenderjahres.“

Artikel 4 **Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes**

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 399/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002, wird wie folgt geändert:

1. § 10 Abs. 1 zweiter Satz lautet:

„Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis ein Jahr, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.“

2. Dem § 27 wird folgender Abs. 12 angefügt:

„(12) § 10 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017 tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft und ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2017 begonnenen Dienstjahren eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen gilt § 10 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017 ab Beginn dieses Arbeitsjahres.“

Artikel 5 **Änderung des Berufsausbildungsgesetzes**

Das Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 78/2015, wird wie folgt geändert:

1. In § 17a Abs. 1 wird das Wort „vier“ durch das Wort „acht“ und das Wort „zwei“ durch das Wort „vier“ ersetzt.

2. Dem § 36 wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(1) § 17a Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017 tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft und ist auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2017 begonnenen Lehrjahren eingetreten sind.“

Artikel 6 **Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs**

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 59/2017, wird wie folgt geändert:

1. § 1154b Abs. 6 entfällt.

2. § 1158 Abs. 4 entfällt.

3. § 1159 lautet samt Überschrift:

„Kündigung

§ 1159. (1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Absatz 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats endigt.

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

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

4. Die §§1159a bis 1159c entfallen.

5. In § 1164 Abs. 1 wird das Zitat „1154b Abs. 1 bis 4“ durch das Zitat „1154b Abs. 1 bis 5“ und das Zitat „1159b“ durch das Zitat „§ 1159“ ersetzt.

6. Dem § 1164 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 1159 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. XXX/2017, tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft und ist auf Beendigungen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2017 ausgesprochen werden. Mit diesem Zeitpunkt treten auch § 1158 Abs. 4 und § 1159a bis § 1159c dieses Bundesgesetzes sowie § 77 der Gewerbeordnung 1859, RGBl. Nr. 227/1859, außer Kraft. Sie sind jedoch weiterhin auf Beendigungen anzuwenden, die vor dem 1. Jänner 2018 ausgesprochen wurden.“

Artikel 7

Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 36/2017, wird wie folgt geändert:

1. **(Grundsatzbestimmung) § 21 Abs. 1 lautet:**

„§ 21. (1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder 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 Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.“

2. **(Grundsatzbestimmung) § 21 Abs. 4 lautet:**

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

3. **(Grundsatzbestimmung) § 24 lautet:**

„§ 24. Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.“

4. **(Grundsatzbestimmung) § 28 lautet samt Überschrift:**

„Kündigung

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

(2) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Absatz 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats endigt.

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

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

5. **(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht und Grundsatzbestimmung) Dem § 285 werden folgende Abs. 67 und 68 angefügt:**

„(67) (unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 21 Abs. 1 und 4, § 24 und § 28 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2017, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen und haben vorzusehen, dass sie auf Dienstverhinderungen anzuwenden sind, die in nach dem Inkrafttreten der Ausführungsbestimmungen begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.

(68) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetze zu BGBl. I Nr. XXX/2017 haben vorzusehen, dass:

1. die Ausführungsbestimmungen zu § 21 Abs. 1 und 4 auf Dienstverhinderungen anzuwenden sind, die in nach dem Inkrafttreten der Ausführungsbestimmungen begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind und für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen die Ausführungsbestimmungen zu § 21 Abs. 1 und 4 ab Beginn dieses Arbeitsjahres anzuwenden sind;
2. die Ausführungsbestimmungen zu § 28 auf Beendigungen des Dienstverhältnisses anzuwenden sind, die nach dem Inkrafttreten der Ausführungsbestimmungen ausgesprochen werden.“

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

Begründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Angestelltengesetzes):

Entsprechend dem Regierungsprogramm sieht § 8 Abs. 1 bis 2a AngG eine Angleichung der Entgeltfortzahlung der Angestellten bei Krankheit oder Unglücksfall an die Systematik der Entgeltfortzahlung der Arbeiter nach dem EFZG vor:

- Der vorgeschlagene § 8 Abs. 1 AngG entspricht – soweit es die Dauer und Höhe des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung entspricht – bis auf nachstehende Änderung inhaltlich unverändert dem bisherigen § 8 Abs. 1 AngG. Im Unterschied zur geltenden Rechtslage entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von acht Wochen jedoch bereits nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses (bisher entstand der höher Fortzahlungsanspruch erst nach fünfjähriger Dauer des Dienstverhältnisses).
- Weiters ist der Entfall der bislang geltenden „Wiedererkrankungsregelung“ des § 8 Abs. 2 AngG vorgesehen und wird – nach Vorbild des § 2 Abs. 4 EFZG – klargestellt, dass im Fall einer Wiedererkrankung des Angestellten innerhalb eines Arbeitsjahres ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur soweit besteht, als der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht ausgeschöpft ist. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht der Anspruch wieder in vollem Umfang. Reicht eine Arbeitsverhinderung von einem Arbeitsjahr ins nächste Arbeitsjahr, gilt die im neuen Arbeitsjahr liegende Erkrankung als Erkrankung im neuen Arbeitsjahr. Dies gilt auch dann, wenn im alten Arbeitsjahr wegen Ausschöpfung des Anspruchs keine Entgeltfortzahlung mehr bestand.
- Konsequenterweise stellt der vorgeschlagene § 8 Abs. 2a AngG nach Vorbild des § 2 Abs. 5 EFZG klar, dass im Fall von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten der Anspruch auf das Entgelt im Anlassfall ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung (Stichwort „zweiter Topf“) grundsätzlich bis zur Dauer von acht Wochen besteht und mit der Dauer des Dienstverhältnisses stufenweise anwächst.
- Der vorgeschlagene § 8 Abs. 9 AngG sieht nach Vorbild des geltenden § 2 Abs. 8 EFZG die Möglichkeit vor, dass durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vereinbart werden kann, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richten soll.

Die Angleichung des Entgeltfortzahlungsrechts der Angestellten an das der Arbeiter soll mit 1. Jänner 2018 in Kraft treten und auf Dienstverhinderungen Anwendung finden, die in nach dem 31. Dezember 2018 begonnenen Arbeitsjahren eintreten. Die Neuregelung soll damit Ersterkrankungen, aber auch bislang als Wiedererkrankungen behandelte Fälle erfassen.

Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die für Dienstnehmer günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung als nach § 8 Abs. 1 AngG in der vorgeschlagenen Fassung vorsehen, bleiben aufrecht. Sehen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung für Dienstnehmer günstigere Regelungen auf Entgeltfortzahlung als nach § 8 Abs. 2 AngG in der bislang geltenden Fassung vor, gilt für die erfassten Dienstnehmer § 8 Abs. 2 AngG „alte“ Fassung bis zu einer Neuregelung weiterhin in der Fassung vor diesem Bundesgesetz.

§ 20 Abs. 1 AngG ordnet den Entfall der bislang für die Anwendung dieser Bestimmung erforderlichen Mindestbeschäftigung an; künftig soll diese Bestimmung auf alle Angestellten unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung Anwendung finden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Gutsangestelltengesetzes):

Mit den vorgeschlagenen Änderungen werden im Gutsangestelltengesetz die vorgeschlagenen Änderungen zum AngG nachvollzogen.

Zu Artikel 3 und 4 (Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes, Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes):

Analog zum AngG wird in § 2 Abs. 1 EFZG klargestellt, dass der Fortzahlungsanspruch im Ausmaß von acht Wochen bereits nach einjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses entstehen soll.

Diese Änderungen werden auch im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz nachvollzogen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Berufsausbildungsgesetzes):

Mit der vorgeschlagenen Änderung wird klargestellt, dass der Lehrling im Fall der Arbeitsverhinderung durch Krankheit bis zur Dauer von acht Wochen den Anspruch auf die volle und bis zur Dauer von vier Wochen den Anspruch auf die halbe Lehrlingsentschädigung behält.

Zu Artikel 6 (Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches):

Seit dem ARÄG 2000 sind die gesetzlich geregelten Ansprüche hinsichtlich der Dienstverhinderung aus anderen wichtigen Verhinderungsgründen für Angestellte und Arbeiter inhaltlich gleich. Ein Unterschied

zwischen Angestellten und Arbeiter ergibt sich daraus, dass die Regelung des § 8 Abs. 3 AngG zwingend ist.

§ 1154b Abs. 5 ABGB ist jedoch gemäß § 1154b Abs. 6 ABGB durch Kollektivvertrag abdingbar. Das bedeutet, dass eine abschließende Regelung der sonstigen Arbeitsverhinderungsgründe in einem Kollektivvertrag für Arbeiter die Anwendung der Generalklausel des § 1154b Abs. 5 ABGB ausschließt. Im Sinne einer Vereinheitlichung der Rechte der Arbeiter und der Angestellten soll daher klargestellt werden, dass auch die Regelung des § 1154b Abs. 5 ABGB zwingend ist.

Nach derzeitigem Recht regeln die §§ 1159 bis 1159c ABGB die Kündigungsfristen und –termine in höchst komplexer Weise in Relation zur Dauer des Dienstverhältnisses, der Art der geschuldeten Dienste und je nach der Bemessung des Entgelts. Diese Bestimmungen sind zugunsten des Arbeitnehmers unabdingbar. Für Arbeiter im Sinne der Gewerbeordnung 1859 gelang die Kündigungsregelungen des § 77 GewO 1859 zur Anwendung; diese Bestimmung ist im Unterschied zu den Kündigungsregeln des ABGB abdingbar, d.h. die 14-tägige Kündigungsfrist kann auch zuungunsten des Arbeiters geändert werden.

Im Sinne einer Harmonisierung und Anpassung der Rechte der Angestellten und Arbeiter sieht der Initiativantrag vor, dass die bislang für Arbeiter geltenden Kündigungsbestimmungen des ABGB und der GewO 1859 mit 31. Dezember 2017 außer Kraft treten und mit 1. Jänner 2018 auch für Arbeiter die bislang für Angestellte geltenden Kündigungsbestimmungen des § 20 AngG Anwendung finden sollen mit der zuvor erläuterten Maßgabe (Entfall eines zeitlichen Mindestbeschäftigungsausmaßes). Dem entsprechend werden die bisherigen §§ 1159 bis 1159c ABGB durch den vorgeschlagenen § 1159 ABGB ersetzt, der inhaltlich dem § 20 AngG entspricht. Der vorgeschlagene § 1159 ABGB kann durch Dienstvertrag oder durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nur zum Vorteil des Arbeiters geändert werden.

Diese Änderungen sollen mit 1. Jänner 2018 in Kraft treten und auf Beendigungen Anwendung finden, die nach dem 31. Dezember 2016 ausgesprochen werden.

Zu Artikel 7 (Änderung des Landarbeitsgesetzes):

Mit den vorgeschlagenen Änderungen werden im Landarbeitsgesetz die Änderungen zum AngG und ABGB nachvollzogen.