



4/SN-219/ME

Österreichische Apothekerkammer

1091 Wien IX, Spitalgasse 31 - Postfach 87
Telefon: 42 56 76-0 △

Wien, 10. März 1986

Zl.III-9/5/4-, III-15/2/2-
396/6/86

S/S1

An das
Bundesministerium
für soziale Verwaltung

Stubenring 1
1010 WIEN

4. MÄRZ 1986
-GE/936

Betrifft:
Entwurf eines Arbeitsplatz-
Sicherungsgesetzes (APSG);
Begutachtung

4. MÄRZ 1986
Verteilt 14.3.86 Kreuz

Dr. Hajek

Bezug:
Da. Schreiben vom 23. Jänner 1986,
Zl. 31.261/50-V/2/86

Zu o.a. Bezug nimmt die Österreichische Apothekerkammer
wie folgt Stellung:

Die Erfüllung der Wehrpflicht bzw. des Ersatzdienstes
("Zivildienst") als Verpflichtung jedes männlichen
österreichischen Staatsbürgers soll wie bisher sich
nicht negativ auf den Bestand eines Arbeitsverhältnisses
auswirken. Im vorliegenden Entwurf werden jedoch ins-
besondere im Zusammenhang mit dem Schutz des ausser-
ordentlichen Präsenzdienstes (vor allem der Wehrdienst
als Zeitsoldat gem. § 32 Wehrgesetz) dem Arbeitgeber
zum Teil Belastungen auferlegt, die im Hinblick auf
die freiwillige Willensentscheidung des Arbeitnehmers
für den ausserordentlichen Präsenzdienst zu Lasten des
Arbeitgebers zum Teil sachlich nicht mehr gerechtfertigt sind.

Zu § 5:

Es wäre zu normieren, daß bei Verlängerung des Präsenz- oder Zivildienstes über das ursprünglich bekannte Zeitausmaß hinaus die Verständigung des Arbeitgebers ebenso unverzüglich nach Bekanntwerden zu erfolgen hat. Dies ist im Hinblick auf vom Arbeitgeber zu treffende Dispositionen dringend erforderlich. Der Arbeitgeber muß jedenfalls bereits im Zeitpunkt des Feststehens der Verlängerung des Präsenzdienstes (also noch vor Ablauf des ursprünglichen Zeitausmaßes des Präsenzdienstes bzw. vor Beginn der Verlängerung des Präsenzdienstes) über die Verlängerung informiert werden.

Die Berechtigung des Arbeitgebers, den Einberufungsbefehl bzw. Zuweisungsbescheid zur Einsicht zu verlangen, um Näheres über die Art und Dauer des zu leistenden Dienstes in Erfahrung bringen zu können, sollte expressis verbis in § 5 normiert werden. Es erscheint nicht ausreichend, wenn das Recht des Arbeitgebers, in den Einberufungsbefehl Einschau zu nehmen, nur in den Erläuterungen festgehalten wird. Die Einsichtnahme in den Einberufungsbefehl bzw. Zuweisungsbescheid ist z.B. auch für die Anrechenbarkeit eines Präsenzdienstes notwendig. Es wäre daher folgender Absatz anzufügen:

"Auf Verlangen des Arbeitgebers sind durch den Arbeitnehmer Einberufungsbefehl bzw. Zuweisungsbescheid zur Einsichtnahme vorzulegen."

Bei Aufhebung eines Einberufungsbefehls oder Zuweisungsbescheides oder Verkürzung eines Präsenzdienstes muß § 5 Abs. 1 (unverzügliche Verständigung des Arbeitgebers von diesem Umstande) sinngemäß gelten.

Zu § 6:

Die Z 3 des Abs. 1 wäre ersatzlos zu streichen. Diese Bestimmung erweitert den Kündigungsschutz der §§ 12 ff. in einem weder gebotenen noch sachgerechten Ausmaß. Zudem ist die Bestimmung unscharf, da nicht klar ist, ob das Arbeitsverhältnis infolge der Hemmung zu anderen Kündigungsterminen endet als in §§ 20 Abs. 2 und 3 Angestelltengesetz festgelegt ist. Es stellt sich die Frage, ob die Hemmung durch die Zustellung des Einberufungsbefehles zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist insoferne führt, als das Arbeitsverhältnis gem. § 20 Angestelltengesetz wieder nur zu einem Quartal enden kann oder nicht. Unklar ist im übrigen weiters, ob die gesetzliche (Mindest-) Kündigungsfrist oder die tatsächliche Kündigungsfrist gemeint ist.

Aus der Formulierung des Entwurfes "wird der Lauf gehemmt" ist abzuleiten, daß es sich um eine Fortlaufshemmung handelt, sodaß mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenz- oder Zivildienst der Rest der Zeit verstreichen muß. Es sollte daher das nochmalige Erfordernis des Endes am Quartalsende nicht mehr Platz greifen.

Die Bestimmung des § 6 Abs. 1 Z 3 hat zur Folge, daß nach Beendigung eines Präsenz- oder Zivildienstes ein bereits gekündigter und vermutlich dem Betrieb entfremdeter Arbeitnehmer für eine kurze "Restdienstzeit" seine Arbeitspflicht erfüllen müßte. Dies ist in der Regel ein Nachteil für den Arbeitnehmer. Dem gegenüber ist der Sinn solcher "Restarbeitsverhältnisse" nicht ersichtlich. Die Möglichkeit zur Postensuche ist im Wehrgesetz bzw. Zivildienstgesetz ohnehin vorgesehen.

Zu § 7:

Die Neuregelung des Abs. 3 bringt schwerwiegende Schlechterstellungen für den Arbeitgeber. Es wäre an der Formulierung des § 15 Abs. 1 des geltenden Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, welches den Nichtantritt des Dienstverhältnisses als vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers qualifiziert, festzuhalten. Die Notwendigkeit des Entlassungsausspruches durch den Arbeitgeber hat als Konsequenz die Umkehr der Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers und die Anfechtungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber trägt somit das Risiko der Entlassung. Der Arbeitnehmer würde in der Regel kaum Schwierigkeiten haben, Nachweise, die die Verhinderung im Sinne des § 7 Abs. 2 des Entwurfes dokumentieren können, nachträglich vorzulegen.

Zu § 9:

Es ist nicht einsichtig, daß bei Ableistung des ordentlichen Präsenzdienstes der volle Urlaubsanspruch eines Urlaubsjahres vom Arbeitgeber zu leisten ist. Es ist nicht einzusehen, daß der Arbeitgeber den Erholungsbedarf des Präsenz- bzw. Zivildieners zu decken hat, der während der Zeiten der Abwesenheit vom Betrieb entsteht. Eine solche Bevorzugung kommt nicht einmal Müttern, die einen Karenzurlaub beanspruchen, zu (vgl. § 15 Abs. 3 Mutterschutzgesetz). Die vorgesehene Regelung geht daher vollkommen zu Lasten der Arbeitgeber, ohne daß dafür eine äquivalente Gegenleistung den Betrieben gewährt wird.

Zu § 11:

Es wird angeregt, die Benützungsmöglichkeit einer Werks- oder Dienstwohnung mit der Dauer des Grundwehrdienstes bzw. Zivildienstes (6 Monate) zu befristen. Es wäre dem Arbeitgeber absolut unzumutbar und würde an Schikane grenzen, wenn eine Dienstwohnung bei Wehrdienst als

- 5 -

Zeitsoldat gem. § 32 Wehrgesetz auf mehrere Jahre reserviert werden müßte bzw. vergeben wäre. Es ist insbesondere zu beachten, daß für den ausfallenden Präsenzdiener bzw. Zivildiener und Zeitsoldaten ein Ersatzarbeitnehmer angestellt werden muß, der unter Umständen der vergebenen Werkswohnung bedarf.

Ausserdem wird angeregt, die Anspruchsberechtigung auf den Einberufenen, seine Ehefrau und seine Kinder zu beschränken und das Bestehen des Anspruches der Weiterbenützung an deren dringendes Wohnbedürfnis zu knüpfen.

In Abs. 2 sollten die Worte "während des aufrechten Arbeitsverhältnisses" wegfallen, um klarzustellen, daß abweichende Vereinbarungen bereits bei Abschluß des Dienstverhältnisses zulässig sind. Zusätzlich wäre anzuführen, daß für diese Vereinbarungen § 25 nicht anzuwenden ist.

Analog zu § 20 Abs. 3 hätte Abs. 2 zweiter Satz des § 11 zu lauten:

"Dieser Vereinbarung muß eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers über eine Rechtsbelehrung über § 11 Abs. 1 angeschlossen sein."

Zu § 13:

Z 2 ist ersatzlos zu streichen.

Zweck des durch Bundesgesetz vom 10.11.1983, BGBI. Nr. 577 eingeführten Wehrdienstes als Zeitsoldat (§ 32 Wehrgesetz) war es u.a. Arbeitslose einer Erwerbstätigkeit als Soldat zuzuführen, keineswegs jedoch, Arbeitnehmer aus bestehenden Arbeitsverhältnissen herauszunehmen. Es kann daher auch

- 6 -

nicht Zweck des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes sein, jemanden der aufgrund freiwilliger Meldung einen Wehrdienst als Zeitsoldat antritt und den Betrieb über eine längere Dauer aus diesem Grund verläßt, diesen Arbeitsplatz auf eine Dauer von vier Jahre zu reservieren. Die vierjährige Arbeitsplatzreservierung würde die Dispositionsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf unzumutbare Weise einschränken. Eine besondere Härte für den Arbeitgeber stellt die Möglichkeit dar, den Dienst als Zeitsoldat sukzessive zu verlängern, da anfangs für eine kurze, später für eine länger werdende Abwesenheit des Arbeitnehmers disponiert werden muß. In Kleinbetrieben wäre häufig eine zusätzliche Belastung der übrigen Arbeitnehmer die Folge. Es wäre insbesondere auch problematisch, einen Dienstnehmer nach vierjähriger Abwesenheit wieder in den Betrieb einzugliedern, was wahrscheinlich zur Folge hätte, daß ein inzwischen eingearbeiteter Vertreter des infolge Wehrdienstes als Zeitsoldat keine Arbeitsleistung erbringenden Arbeitnehmers den Betrieb für den "Rückkehrer" unter Umständen wieder verlassen müßte.

Z 3 sollte somit ergänzt werden wie folgt:

"...., spätestens jedoch ein Jahr nach Beginn des Präsenz- oder Zivildienstes."

Zu § 14:

§ 14 Abs. 1 muß wie folgt beginnen:

"Das Einigungsamt hat die Zustimmung zur Kündigung zu erteilen, wenn".

Abs. 2 ist offensichtlich unzutreffend formuliert. Gemeint ist, daß durch eine Wiedereintrittserklärung eine Kündigung rechtsunwirksam wird. Vorgeschlagen wird, den Abs. 2 im folgenden Sinn abzuändern:

- 7 -

"....., so kann der Dienstnehmer seinen Wiedereintritt erklären."

Da die Frist für die Wiedereintrittserklärung zu lang erscheint, wird vorgeschlagen, in Anlehnung an die Dienstnehmerkündigungsfrist eine Befristung mit einem Monat zu normieren.

Zu § 15:

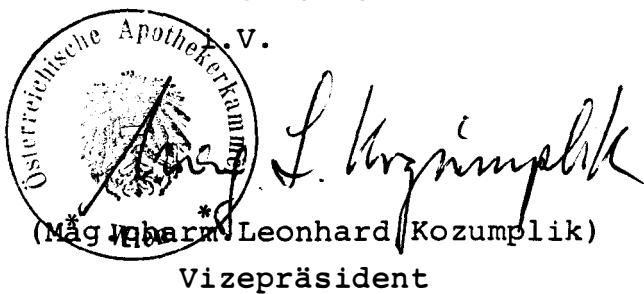
Der zweite Satz wäre ersatzlos zu streichen bzw. in eventu eine Regelung analog zu § 20 Abs. 3 vorzusehen (schriftliche Bestätigung der Belehrung durch den Dienstgeber).

Zu § 25:

Um besondere Verhältnisse einzelner Branchen besser berücksichtigen zu können, wäre es zweckmäßig, vorzusehen, daß einzelne Normen des APSG der Abänderung durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zugänglich sein können.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden unter einem dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

F.d.Präsidenten:



Vizepräsident