



12/SN-219/ME

## ÖSTERREICHISCHE NOTARIATSKAMMER

Wien, am 17. März 1986

GZ. 14/86, B/M

An das  
Präsidium des Nationalrates

Parlament  
1010 Wien

BUNDES-GESETZENTWURF	
Zl.	GE/9 86
Datum:	20. MRZ. 1986
Verteilt	20. MRZ. 1986 Wolf

*S. Hayek*

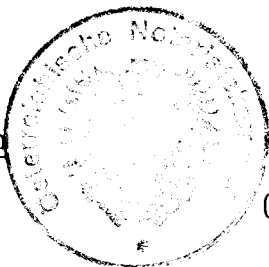
Betr.: Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes  
Zl. 31.261/50-V/2/86 - Bundesministerium für  
Soziale Verwaltung

Im Sinne des Schreibens vom Bundesministerium für Soziale  
Verwaltung vom 23. 1. 1986 übersendet die Österreichische  
Notariatskammer

25 Ausfertigungen einer Stellungnahme  
zu obigem Gesetzesentwurf.

Der Präsident:

(Prof. Dr. Kurt Wagner)

Beilagen

**ÖSTERREICHISCHE NOTARIATSKAMMER**

Wien, am 17. März 1986  
GZ. 14/86, B/M

An das  
Bundesministerium für  
Soziale Verwaltung

Stubenring 1  
1010 Wien

Betrifft: Zl. 31.261/50-V/2/86  
Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes  
(APSG)

Die Österreichische Notariatskammer nimmt zum vorliegenden Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes (APSG) wie folgt Stellung:

Der vorliegende Entwurf bringt für die Dienstgeber im wesentlichen in drei Punkten eine Verschlechterung ihrer Stellung im Verhältnis zur geltenden Gesetzeslage:

1.) Gemäß § 6 Abs. 2 des geltenden APSG 1956, BGBI. 154/56, verliert der Dienstnehmer seinen Anspruch auf Kündigungsschutz, wenn er den Dienstgeber nicht spätestens binnen 6 Werktagen nach Zustellung des Einberufungsbefehles oder, falls zwischen dem Tag des Erhaltes des Einberufungsbefehles und dem Tag des Antrittes der Präsenzdienstleistung weniger als 6 Tage liegen, spätestens am Tag vor Antritt des Präsenzdienstes hievon in Kenntnis setzt.

Im Gegensatz dazu sieht der Entwurf in seinem § 5 Abs. 1 zwar vor, daß der Arbeitnehmer, der zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen (zugewiesen) wird, seinem Arbeitgeber unverzüglich nach Zustellung des Einberufungsbefehles Mitteilung zu machen hat. Da diese Bestimmung aber keine Sanktion vorsieht, verliert der Arbeitnehmer nicht mehr den

- 2 -

Kündigungs- oder Entlassungsschutz. Der Dienstnehmer muß im Falle der Kündigung oder Entlassung gemäß § 12 Abs. 2 des Entwurfes dem Dienstgeber lediglich binnen 3 Tagen nach der Beendigungserklärung die Tatsache der Einberufung unter Vorlage des Bescheides bekanntgeben, wodurch eine Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam wird. Die in den Erläuternden Bemerkungen als "Angleichung an das System des Kündigungsschutzes des Mutterschutzes" bezeichnete Änderung der bisherigen Gesetzeslage ist ganz offensichtlich verfehlt, da hier Ungleiches gleich behandelt wird. Es ist sicherlich möglich, daß ein weiblicher Dienstnehmer über den Umstand einer Schwangerschaft längere Zeit im unklaren ist und daher keine entsprechende Meldung an den Dienstgeber erstatten kann. Sehr wohl ist aber einem Wehr- oder Zivildienstpflichtigen der Umstand der Einberufung zur Ableistung dieses Dienstes bekannt und dementsprechend auch die Mitteilung an den Dienstgeber möglich.

2.) Beim Wiederantritt des Dienstes nach Beendigung des Wehr- oder Zivildienstes tritt insoferne eine Verbesserung für den Dienstgeber ein, daß der Dienstnehmer unverzüglich nach Beendigung seines Wehr- oder Zivildienstes am nächsten Werktag seinen Dienst anzutreten hat. Derzeit hat der Dienstnehmer die Arbeit binnen 6 Tagen nach Beendigung des Wehr- oder Zivildienstes wieder anzutreten.

Allerdings geht diese scheinbare Verbesserung der Stellung des Dienstgebers mit zwei Änderungen zum Nachteil des Dienstgebers einher. Einerseits wird die noch zu besprechende Urlaubsregelung geändert und andererseits wird der nicht zeitgerechte Wiederantritt des Dienstes im Sinne des Gesetzes nicht mehr als Austritt des Dienstnehmers ohne wichtigen Grund, sondern lediglich als Entlassungsgrund geregelt. Die in den Erläuternden

./3

- 3 -

Bemerkungen aufgezeigte Möglichkeit, wonach der Dienstgeber gegen den Dienstnehmer allenfalls Schadenersatzansprüche geltend machen kann, ist kein Ausgleich für die geplante Verschlechterung der Stellung des Dienstgebers, insbesondere auch mit Hinblick auf die geänderte Urlaubsregelung.

3.) Gemäß § 16 Abs. 2 APSG 1956 werden die Zeiten des Wehrdienstes auf den Urlaub nicht angerechnet, sodaß dem Dienstnehmer ein Urlaubsanspruch in jenem Ausmaß, das einem um die Dauer des Wehrdienstes verkürzten Dienstjahr entspricht, zusteht, also nur ein aliquoter Urlaubsanspruch.

Der Entwurf sieht im § 9 für jene Wehr- und Zivildienste, zu denen sich der Dienstnehmer nicht freiwillig verpflichtet hat, eine Urlaubsaliquotierung nicht mehr vor. Der Dienstnehmer erhält in diesem Fall gegen den Dienstgeber seinen vollen Urlaubsanspruch unter Entgeltsfortzahlung. Die Überwälzung der an sich der Republik Österreich obliegenden Pflicht zur Gewährung und Zahlung desurlaubes an den Wehr- und Zivildienstleistenden stellt eine nicht unbeträchtliche und darüber hinaus eine ungerechtfertigende Belastung des Dienstgebers dar.

Ebenso wird dies auch für viele junge Männer, die ihren Wehr- oder Zivildienst noch nicht abgeleistet haben, eine Verschlechterung ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt bringen, da viele Dienstgeber schon aus diesem Grund lieber einen Dienstnehmer mit abgeleistetem Wehr- oder Zivildienst einstellen werden.

Es wird daher vorgeschlagen, den vorliegenden Entwurf wie folgt abzuändern:

- a) Die Mitteilungspflicht des Dienstnehmers im Sinne der geltenden Bestimmungen zu regeln,
- b) die Pflichtverletzung des Dienstnehmers bei nicht zeitgerechtem Wiederantritt des Dienstes im Sinne des Gesetzes nicht als Entlassungsgrund, sondern als Austritt des Dienstnehmers

./4

- 4 -

ohne wichtigen Grund zu regeln, sowie  
c) die Aliquotierung des Urlaubsanspruches in das Gesetz  
wieder aufzunehmen.

Gleichzeitig ergehen 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme  
an das Präsidium des Nationalrates.



Der Präsident:

(Prof. Dr. Kurt Wagner)