



BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Bundeskammer der Gewerbl. Wirtschaft

Bundeskammer der Gewerbl. Wirtschaft · A-1045 Wien · Postfach
107

An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament

1017 Wien

Ihre Zahl/Nachricht vom

Unsere Zahl/Sachbearbeiter
Sp 510/90/Dr. Do/MS
Dr. Dollinger

Bitte Durchwahl beachten
Tel. 501 06/4284
Fax 502 06/250

Datum
27. 3. 1990

Z:	BR.GE/9.10
Datum:	29. MÄRZ 1990
Verteilt:	30.3.90 9to

in Hand

Betreff
Entwurf eines Bundesgesetzes über
Dienst- und Pflegefreistellung
(Dienstfreistellungsgesetz - DFG)

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Dienst- und Pflegefreistellung (Dienstfreistellungsgesetz - DFG) zur gefälligen Kenntnisnahme und Verwendung.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Für den Generalsekretär:

i. A.



Beilagen



BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Bundeswirtschaftskammer

Bundeswirtschaftskammer A-1045 Wien Postfach
107

An das
 Bundesministerium für
 Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Ihre Zahl/Nachricht vom
51. 130/1-1-90
15. 2. 1990

Unsere Zahl/Sachbearbeiter
Sp 510/90/Dr. Do/MS
Dr. Dollinger

Bitte Durchwahl beachten
 Tel. 501 05/ **4284**
 Fax 502 06/ **250**

Datum
27. 3. 1990

Betreff
**Entwurf eines Bundesgesetzes über
 Dienst- und Pflegefreistellung
 (Dienstfreistellungsgesetz - DFG)**

Bevor wir zu dem uns übermittelten Entwurf eines Dienstfreistellungsgesetzes (DFG) Stellung nehmen, erlauben wir uns, jene sozialpolitischen Rahmenbedingungen darzustellen, mit denen sich die österreichischen Arbeitgeber im sozialpolitischen Bereich derzeit konfrontiert sehen:

1. Dem Wunsch der Wirtschaft nach Liberalisierung der Ausländerbeschäftigung wird nicht nur nicht Rechnung getragen; trotz des drückenden Arbeitskräftemangels soll die Zulassung weiterer ausländischer Arbeitskräfte praktisch unmöglich gemacht werden. Im Gegenzug ist eine schärfere Bestrafung jener Arbeitgeber geplant, die gewissermaßen zur Selbsthilfe greifen und ausländische Arbeitskräfte ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigen.
2. Die geplante Einführung eines Mindeststandards bei der Arbeitslosenunterstützung würde zweifellos dazu führen, daß sich die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den regulären Arbeitsprozeß noch schwieriger gestalten würde, als dies derzeit

1000/18

- 2 -

der Fall ist.

3. Durch eine Verschärfung des Gleichbehandlungsgesetzes sollen Arbeitgeber bei der Personalauswahl und bei der Beförderung in ihrer Entscheidungsfreiheit rigoros eingeschränkt werden.
4. Auf Grund der Vereinbarung der Koalitionsparteien im Bereich der Familienpolitik soll der Karenzurlaub auf zwei Jahre verlängert werden, wobei die Aufrechterhaltung des Kündigungsschutzes in der bisherigen Form von den politischen Parteien vorgegeben wurde. Daneben soll ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für das zweite und gegebenenfalls auch für das dritte Jahr nach der Geburt eingeräumt werden.
5. Das Mutterschutzgesetz soll hinsichtlich der Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf befristete Arbeitsverhältnisse und der Anrechnung des Karenzurlaubes auf arbeitsrechtliche Ansprüche verschärft werden.
6. Der ÖGB fordert die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von S 10.000,-- pro Monat.
7. Der ÖGB fordert die Einführung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich, während bei den seit 3 Jahren laufenden Verhandlungen über die von Arbeitgeberseite geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeit kaum Fortschritte zu verzeichnen sind.
8. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales plant eine Verschärfung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer und eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes auch auf Kleinstbetriebe.
9. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales arbeitet an einer maßgeblichen Ausdehnung des Geltungsbereiches des Nachschicht-Schwerarbeitsgesetzes und jener Tätigkeiten, die unter

dieses Gesetz fallen.

10. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales tritt massiv für die Einführung einer Wertschöpfungsabgabe ein.

Abgesehen davon ist einmal mehr darauf hinzuweisen, daß Österreich mit Lohnnebenkosten in der Größenordnung von 95 % weltweit die höchsten Lohnnebenkosten aufweist. Auch bei den Gesamtarbeitskosten liegen wichtige Industrieländer und Konkurrenten wie die USA, Kanada, Italien, Frankreich und Großbritannien bereits zum Teil beträchtlich hinter Österreich. Unter diesen Voraussetzungen ist es keineswegs verwunderlich, wenn die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft dem Entwurf eines Dienstfreistellungsgesetzes ohne jedes Verständnis gegenüber steht. Dies betrifft sowohl die Verdoppelung des Anspruchs auf Pflegefreistellung als auch die Ausdehnung dieses Anspruchs auf die Betreuung eines unmündigen Kindes. Die Schwierigkeiten, die jetzt schon mit der Überprüfung des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen verbunden sind, würden in diesem Fall zweifellos zunehmen. Auch die beabsichtigte Vereinheitlichung des Freistellungsanspruches, die lediglich dazu führen würde, daß kollektivvertragliche Regelungen für Arbeiter nur insoweit aufrecht erhalten werden könnten, als sie günstiger als die gesetzliche Regelung sind, wird kompromißlos abgelehnt. Dasselbe gilt für die vorgesehene Regelung, wonach der Dienstfreistellungsanspruch nur mehr ausgeschlossen werden soll, wenn die Arbeitsverhinderung vorsätzlich herbeigeführt wurde. Wir sehen beispielsweise nicht ein, warum ein bezahlter Freistellungsanspruch selbst dann bestehen soll, wenn der Arbeitnehmer eine Haftstrafe für ein Vergehen verbüßen muß, das er grob fahrlässig verschuldet hat.

Angesichts des in Österreich erreichten Urlaubsausmaßes und der tendentiell zurückgehenden Wochenarbeitszeit halten wir es für sozialpolitisch verfehlt und den Arbeitgebern gegenüber als

- 4 -

ausgesprochen unfair, immer mehr Belastungen, die sich ausschließlich aus der familiären und privaten Sphäre des Arbeitnehmers ergeben, dem Arbeitgeber zu überbürden. Auch auf Arbeitnehmerseite wird man sich allmählich mit dem Gedanken auseinandersetzen müssen, daß die letztlich der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entstammenden Rechtsansprüche auf bezahlte Freizeit angesichts einer immer kürzer werdenden Nettoarbeitszeit einer Modifikation bedürfen. Auch aus Wettbewerbsgründen können wir keine wie immer geartete Erhöhung der Lohnnebenkosten hinnehmen. Schließlich weisen wir darauf hin, daß die vorgesehene Regelung die Auslegungsschwierigkeiten hinsichtlich der konkurrierenden Normen des § 16 Urlaubsgesetz 1977 und § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz noch verschärfen würde. Wir stellen daher abschließend fest, daß dieser Entwurf keine Gesprächsgrundlage für uns darstellen kann.

Wunschgemäß werden 25 Exemplare dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

BUNDESKAMMER DER
gewerblichen WIRTSCHAFT
Der Präsident: 



Der Generalsekretär: 