

**BUNDES-INGENIEURKAMMER**

A-1040 · WIEN 4 · KARLSGASSE 9  
TEL. (0222) 505 58 07 SERIE  
TELEFAX 505 32 11

An das  
Präsidium des Nationalrates  
c/o Parlament

**GENERALSEKRETARIAT**

Dr. Karl-Renner-Ring 3  
1017 Wien

WIEN, 2.4.1990	
B. I. U. R. F. 223/90/mik/gm	
Zl. 30	-GE-90
Datum: 4. APR. 1990	
Verteilt: S. G. P. O. [Signature]	

**Betr.:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Entwurf eines Dienstfreistellungsgesetzes - DFG

Beigeschlossene Unterlage(n) übermittelt das  
Generalsekretariat ohne gesonderten Brief

Auf Wunsch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales  
übersenden wir Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme  
zum obenangeführten Gesetzesentwurf.

☐ wie vereinbart

☐ mit Dank zurück

**mit der Bitte um**

☒ Kenntnisnahme

☐ Rücksprache

☐ Stellungnahme

☐ Verlautbarung

☐ Erledigung

☐ Teilnahme und Bericht

☐ weitere Veranlassung

☐ .....

Termin:

Beilage(n)

w.o.a.

Mit vorzüglicher Hochachtung

*Mag. S. Mikolasch*

Mag. Sabine MIKOLASCH  
Generalsekretariat



## BUNDES-INGENIEURKAMMER

An das  
Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales  
Stubenring 1

1010 Wien

A-1040 WIEN 4 KARLSGASSE 9  
TEL. (0222) 505 58 07 SERIE  
TELEFAX 505 32 11

KÖRPERSCHAFT  
ÖFFENTLICHEN RECHTES

WIEN, 28.3.1990

G. Z. 223/90/mik

Betrifft: Entwurf eines Dienstfreistellungsgesetzes  
Zl. 51.130/1-1/1990

Die Bundes-Ingenieurkammer dankt für die Übersendung des Entwurfes eines Dienstfreistellungsgesetzes und erlaubt sich dazu wie folgt Stellung zu nehmen.

### A. Allgemeines

Dieser Entwurf mag eine notwendige oder sinnvoll erscheinende familienpolitische Maßnahme sein, die jedoch einseitig zu Lasten der Arbeitgeber getroffen wird, während Mittel aus dem Familienlastenausgleichsfonds in regelmäßigen Abständen zweckwidrig verwendet werden. Die Bundes-Ingenieurkammer als Vertreter der arbeitgebenden Ziviltechniker lehnt daher diesen Entwurf ab.

Ziviltechniker, die eine freiberufliche Tätigkeit ausüben, haben meist nur eine kleine Kanzlei mit einem geringen Personalstand. Bereits auf Grund der geltenden Rechtslage hatten die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Pflegefreistellung, der trotz Nachweises oft für eigene Zwecke verwendet wurde. In der Vergangenheit hat sich ja bereits gezeigt, daß eine Reihe von Arbeitnehmern die "Pflegefreistellung" regelmäßig als zusätzliche Urlaubswoche betrachten, wobei die Bedarfsprüfung durch die Hausärzte offenbar kein Hindernis darstellt. Diesem doch recht häufig vorkommenden Mißbrauch wird mit der neuen Regelung noch weiter Tür und Tor geöffnet. Auch wenn es noch immer genügend Arbeitnehmer gibt, die diesen Anspruch auf Pflegefreistellung zur Pflege des Angehörigen verwenden, so darf nicht übersehen werden, daß dennoch für den Arbeitgeber eine enorme finanzielle Belastung auftritt. Gerade in Kleinbüros mit wenig Arbeitnehmern ist der Ausfall einer Arbeitskraft - auch wenn nur für einige Tage - deutlich spürbar. Ein Vergleich mit einer Urlaubssituation ist insofern nicht richtig, als ein Urlaub rechtzeitig dem Arbeitgeber bekanntgegeben werden muß und dieser seine

Zustimmung geben muß. Damit wird es dem Arbeitgeber aber auch ermöglicht, seinen voraussichtlichen Arbeitsanfall zu steuern bzw. rechtzeitig eine Ersatzkraft zu suchen bzw. auch einzuschulen oder einschulen zu lassen. Nicht außer Acht zu lassen ist auch der Umstand, daß die meisten Arbeitnehmer ihren Urlaub während der traditionellen Urlaubszeiten konsumieren, in denen erfahrungsgemäß weniger Arbeit anfällt.

Bei einer Pflegefreistellung, die unerwartet und plötzlich zu gewähren ist, ist die Situation jedoch eine andere. Hier muß der Arbeitgeber, falls Termine zu beachten und einzuhalten sind, plötzlich eine Ersatzkraft finden. Bereits diese beiden Punkte stellen den Arbeitgeber vor Probleme, insbesondere auch die sofortige Arbeitsbereitschaft und Einsatzfähigkeit der Ersatzkraft. Dazu kommt noch die finanzielle Belastung. Der Arbeitgeber muß zweimal Entgelt zahlen, erhält nur eine Leistung und die unter Umständen nicht in erforderlichem oder gewünschtem Ausmaß.

#### B. Besonderer Teil

Der Entwurf enthält im § 1 wie auch § 8 Abs 3 AngG eine Bestimmung, die den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung während verhältnismäßig kurzer Zeit regelt. Mit dieser Generalklausel wird keine Klarheit über die "erlaubte" Zeitspanne getroffen, was jedoch bei einer Neuregelung zur Vermeidung künftiger Unklarheiten erfolgen sollte.

Auch in diesem Entwurf ist eine Pflegefreistellung zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer nachweislich wegen Pflege eines Angehörigen an der Arbeitsleistung verhindert ist. Daß dieser Nachweis ohne besondere Probleme zu erbringen ist, hat die Vergangenheit immer wieder bei Mißbräuchen gezeigt. Daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern, es sei denn, daß eine andere Formulierung gefunden wird oder die Form des Nachweises gesetzlich verankert wird. Überhaupt ist mit dieser Formulierung einem Mißbrauch Tür und Tor geöffnet. Liest man nur den Gesetzestext, so würde auch ein Urlaub der Betreuungsperson zu einer Pflegefreistellung führen, da die Betreuung des unmündigen Kindes während dieser Zeit nicht gegeben ist. Auch in diesem Fall wäre ein Nachweis für findige Arbeitnehmer kein Problem. Die Erläuterungen führen zu diesem Punkt aus, daß mit dieser Bestimmung gerade an jene Fälle gedacht sei, wo die nicht berufstätige Mutter im Spital liege. Daß diese Situation zu Härtefällen führen kann, wird nicht bestritten, es ist jedoch abzuwägen, wie weit eine Freistellung gewährt werden soll. Entweder man beläßt die derzeitige Regelung oder schränkt im Entwurf genau auf die in den Erläuterungen erwähnten Sonderfälle ein, dies insbesondere aus dem Grund, da ein Spitalsaufenthalt jedenfalls und mit Sicherheit nachweisbar ist.

Auch das Ausmaß dieser Freistellung ist für ein Kleinbüro, das jeden Arbeitnehmer voll auslastet, nicht tragbar. Gerade bei Ziviltechnikern, deren Arbeitnehmer die gesetzliche Arbeitszeitregelung haben, die ja bekanntlich bis auf 10 Stunden täglich ausgedehnt werden kann, würde das dazu führen, daß eine Freistellung unter Umständen bis zu 100 Stunden erfolgen kann.

Der Arbeitgeber hat für diese Zeit Entgelt zu zahlen, ohne eine Gegenleistung seines Arbeitnehmers zu erhalten. Dieses Ungleichgewicht ist nicht einmal mehr mit der stärkeren Position des Arbeitgebers zu begründen. Der Arbeitgeber muß ja Aufträge erhalten, um einerseits selbst zu leben und auch seine Arbeitnehmer behalten und erhalten zu können. Fallen ihm auf Grund zwingender gesetzlicher Bestimmungen ständig Arbeitnehmer aus, deren Entgelt er weiter zahlen muß, so kann dies auch zur Existenzgefährdung des Arbeitgebers führen.

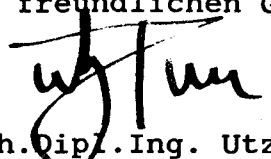
Dies ist besonders für die Klein- bzw. Mittelbetriebe zu beachten. Es hat nämlich den Anschein, als würde dieser Gesetzesentwurf auf jene Arbeitnehmer abstellen, die in Großbetrieben oder gar der Verstaatlichten Industrie arbeiten. In diesen Betrieben ist es sicherlich für den Arbeitgeber zu verkraften, wenn er für die Dauer der Dienstfreistellung keine Gegenleistung erhält, da der Verwaltungsapparat derart aufgebläht wird, daß schon allein auf Grund des Postlaufes zwischen den Abteilungen viel Zeit verloren geht.

Beinahe rührend wirken die Erläuterungen hinsichtlich der Kosten. Einmal deswegen weil nur an den Bund als Arbeitgeber gedacht wird, zum anderen deswegen, weil die Entwurfsverfasser davon ausgehen, daß die Arbeitnehmer ohnehin so wenig ausgelastet sind, daß der Arbeitsausfall durch Mehrarbeit der Verbleibenden ausgeglichen werden kann.

Dieser Gesetzesentwurf zeigt wieder einmal, daß die Arbeitgeber jede finanzielle und arbeitstechnische Belastung aushalten müssen, da sie die Arbeitnehmer nur "ausnützen". Es mag stimmen, daß es solche Arbeitgeber gibt, doch sollte auch einmal die andere Seite betrachtet werden. Es gibt genug Arbeitgeber, die auch ohne derartige Regelung auf die Familienverhältnisse und Pflegebedürfnisse ihrer Arbeitnehmer Rücksicht nehmen und einvernehmlich während dieser Pflegezeit einen anderen Arbeitsrhythmus vereinbaren. Gerade bei einem guten Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das in einem Ziviltechnikerbüro unumgänglich für das reibungslose Funktionieren der Arbeitsabläufe notwendig ist, sind derartige gesetzliche Regelungen, die einen Eingriff in das Arbeitsverhältnis darstellen, nicht notwendig bzw. können zu unnötigen Belastungen führen.

Die Bundes-Ingenieurkammer ersucht um Zurückstellung dieses Entwurfes und Berücksichtigung der dargelegten Einwände und Problempunkte auch aus der Sicht der Arbeitgeber.

Mit freundlichen Grüßen

  
Arch. Dip.-Ing. Utz PURR  
Präsident