

30/SN-219/ME

PRÄSIDENTENKONFERENZ DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

Wien I, Löwelstraße 12
Postfach 124 1014 Wien
Telefon 63 07 41, 63 77 31 Fernschreiber 13/5451

A. Z.: S - 186/N

Es wird ersucht, bei Antwortschreiben das Aktenzeichen anzugeben.

Betreff:

Zum Schreiben vom

A. Z.:

Wien, am 17. April 1986

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zi	7 - GE '86
Datum:	23. APR. 1986
Verteilt:	23.4.86 Kollmann

A. Hayek

Betreff: Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes (APSG)

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs beehrt sich, dem Präsidium des Nationalrates die beiliegenden 25 Abschriften ihrer Stellungnahme zum Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes (APSG) mit der Bitte um Kenntnisnahme zu überreichen.

25 Beilagen

Für den Generalsekretär:



[Handwritten signature]

**PRÄSIDENTENKONFERENZ
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN
ÖSTERREICHS**

ABSCHRIFT

Wien, am 17.4.1986
Wien I, Löwelstraße 12, Postfach 124 1014 Wien
Telefon 63 07 41, 63 77 31, Fernschreiber 13/5451

A.Z.: S - 186/N
Zum Schreiben vom 23. Jänner 1986
Zur Zahl 31.261/50-V/2/86

An das
Bundesministerium für soziale Verwaltung

Stubenring 1
1010 Wien

Betreff: Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes
(APSG)

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs beehrt sich, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung zum vorliegenden Entwurf eines Bundesgesetzes über die Sicherung des Arbeitsplatzes für zum Präsenz- oder Zivildienst einberufene Arbeitnehmer (Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz - APSG) folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Grundsätzlich verweist die Präsidentenkonferenz darauf, daß die Land- und Forstwirtschaft seit jeher die Notwendigkeit der Landesverteidigung und damit das Bundesheer bejaht hat. Trotzdem muß der vorliegende Entwurf kritisch beurteilt werden, da der Präsenzdienst eine Leistung für die Allgemeinheit darstellt und es daher nicht zu rechtfertigen ist, alle daraus erwachsenden arbeitsrechtlichen Belastungen dem Dienstgeber aufzuerlegen. Der Dienst für die Allgemeinheit sollte auch von dieser honoriert werden. Unter Berücksichtigung dieses Grundsatzes müßte versucht werden, die Lasten - soweit möglich - gerecht zu verteilen.

Durch den vorliegenden Entwurf wird in erster Linie der Arbeitgeber verpflichtet, die Lasten zu tragen, Lasten, die im Interesse der Allgemeinheit und von der Allgemeinheit zu tragen wären. Diese Vorgangsweise lehnt die Präsidenten-

- 2 -

konferenz ab.

Die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe sind auf Grund einer vorgesehenen Verfassungsbestimmung (§ 1 Abs. 2) durch den vorliegenden Entwurf unmittelbar betroffen.

Zu den einzelnen Bestimmungen des vorliegenden Entwurfes bemerkt die Präsidentenkonferenz folgendes:

Zu § 5:

Diese Bestimmung enthält eine sanktionslose Mitteilungspflicht des zum Präsenz- oder Zivildienst einberufenen (zugewiesenen) Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Die in den Erläuterungen angeführte allfällige Schadenersatzpflicht ist im Hinblick auf die an die Durchsetzung eines Schadenersatzes gestellten Anforderungen in der Praxis fast nie realisierbar, so daß sie in der Regel keine Sanktion darstellt.

Es ist nicht ersichtlich, warum von der bisherigen Regelung abgegangen wird, an die Unterlassung der Mitteilung den Verlust des Kündigungsschutzes zu knüpfen. Dieser Verlust des Kündigungsschutzes stellt eine wirksame Sanktion dar. Dem Arbeitnehmer ist die Mitteilung durchaus zumutbar, ohne daß er belastet wird. Der Arbeitgeber hat ein legitimes Interesse, rechtzeitig von der Einberufung (Zuweisung) zu erfahren, weil damit wesentliche Rückwirkungen auf die betriebliche Organisation gegeben sind. Dieses Interesse wird besonders bei der Möglichkeit einer längeren Zeitverpflichtung evident.

Im Hinblick auf diese Überlegungen verlangt die Präsidentenkonferenz die sinngemäße Beibehaltung der bisherigen Regelung.

Zu § 6 Abs. 1:

Auf Grund der taxativen Aufzählung jener Fälle, in denen eine Fristenhemmung eintritt, ist eine ausdrückliche Regelung der befristeten Dienstverhältnisse zwar nicht notwendig (Erläuternde Bemerkungen Seite 7), doch sollte aus Gründen der Rechtssicherheit und Klarheit im Gesetz ausdrücklich geregelt werden, daß der Ablauf der vereinbarten Zeit bei einem befristeten Dienstverhältnis durch die Einberufung nicht berührt bzw. gehemmt wird. Der bisherige § 13 war für die Praxis eine angenehme Klarstellung und somit nicht bedeutungslos.

Zu § 6 Abs. 3:

Zur Klarstellung sollte im Zitat "§ 14 Abs. 1 Z. 1" auch "und 2" angefügt werden. Der Entwurf übernimmt die Regelung des bisherigen § 12 Abs. 2. Bisher gab es jedoch den neuen Zustimmungsgrund des § 14 Abs. 1 Z. 2 des Entwurfes nicht.

Die jetzt vorgesehene Zustimmung zur Kündigung auf Grund einer Erkrankung oder eines Unglücksfalles läßt es naheliegend erscheinen, daß auch bei einer aus diesem Grund ausgesprochenen Kündigung das Einigungsamt das Nichteintreten der Hemmung ausspricht. An eine Weiterbeschäftigung ist unter den in Z. 2 genannten Voraussetzungen, ebenso wie bei der Stilllegung, nicht zu denken. Die verlangte Ergänzung sollte daher vorgenommen werden.

Zu § 7 Abs. 3:

Die Präsidentenkonferenz spricht sich dafür aus, daß die bisherige Regelung beibehalten wird. Bisher galt der nicht rechtzeitige Wiederantritt der Arbeit als vorzeitiger Austritt ohne wichtigen Grund. Diese Rechtsfolge erscheint logisch richtig. Auch sonst liegt ein Austritt vor, wenn jemand nicht mehr zur Arbeit erscheint.

- 4 -

Der Entwurf sieht nun vor, daß der Nichtantritt der Arbeit einen Entlassungsgrund darstellt. Entlassungen müssen jedoch unverzüglich ausgesprochen werden, so daß der Arbeitgeber tätig werden muß. Für den Arbeitgeber wird es jedoch in aller Regel kaum möglich sein, daß er den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer den Dienst wieder antreten muß, kennt. Das gilt für den ordentlichen Präsenzdienst ebenso wie besonders für eine Zeitverpflichtung, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Dauer der eingegangenen Verpflichtung nicht genau informiert hat. Die im Entwurf vorgesehene Lösung ist daher praktisch kaum durchführbar. Es sollte daher wie bisher bei der Regelung bezogen auf Werktage (6) bleiben bzw. sollte zumindest statt unverzüglich "am nächstfolgenden Werktag" angeführt werden.

Zu § 8:

Vorweg ist anzuerkennen, daß der Entwurf nur jene Zeiten eines Präsenzdienstes als anrechenbare Dienstzeiten qualifiziert, zu denen der Arbeitnehmer nach dem Wehrgesetz verpflichtet ist.

Problematisch erscheint dennoch die Anrechenbarkeit eines Präsenzdienstes nach § 27 Abs. 3 Z. 1 Wehrgesetz, sofern es sich um einen Einsatz gemäß § 2 Abs. 1 lit. c des Wehrgesetzes handelt, also um eine Hilfeleistung des Bundesheeres bei Elementarereignissen und Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfangs. In diesen Fällen ist eine andere rechtspolitische Wertung notwendig. Es ist nicht gerechtfertigt, für derartige Einsätze im Interesse der Allgemeinheit den Arbeitgeber zu belasten.

Zu § 9 Abs. 1:

Der Wegfall der Urlaubsaliquotierung in der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle bedeutet eine beträchtliche Mehrbelastung der Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers und des Bundes. Eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches soll nur mehr in jenen Fällen eines außerordentlichen Präsenzdienstes erfolgen, in denen ein Dienstfreistellungsanspruch gegenüber dem Bundesheer besteht. Der Arbeitgeber hat somit für jeden ordentlichen Präsenzdienst den vollen Urlaub zu gewähren.

Die einseitige Belastung des Arbeitgebers muß entschieden abgelehnt werden, weil es hier zu einer einseitigen un begründeten Belastung des Arbeitgebers kommt. Im übrigen erweist man durch eine derartige Regelung den Bestrebungen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit keinen guten Dienst, weil sich die Arbeitgeber hüten werden, Jugendliche einzustellen, die dem Präsenzdienst noch nicht abgeleistet haben.

Weitere Bedenken gegen die vorgeschlagene Bestimmung ergeben sich dahingehend, daß außerordentliche Präsenzdienste in Form einer Kaderübung nach § 29 Wehrgesetz und einer freiwilligen Waffenübung nach § 30 Wehrgesetz mit der Begründung nicht erwähnt werden, daß es der Arbeitgeber in der Hand habe, ob eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches eintritt oder nicht. Die Begründung in den Erläuternden Bemerkungen (Seite 11) - "hat der Arbeitgeber einer längeren Einberufung zugestimmt, dann akzeptiert er damit auch den vollen Urlaubsanspruch" - bedeutet nichts anderes als, daß der Arbeitgeber eben zu zahlen hat, wenn er das nicht weiß. Diese Rechtsfolge ist aber auch arbeitsrechtlich versierten Personen nicht ohne weiteres erkennbar, umso weniger dem durchschnittlichen Arbeitgeber. Es wäre Aufgabe des Gesetzgebers, den Gesetzestext so zu formulieren, daß sich der betroffene Staatsbürger auch auskennt.

Sollte es trotz der oben angeführten Forderung nach Aloguotierung des Urlaubsanspruches bei jeder Art der Präsenzdienstleistung doch bei Abs. 1 des Entwurfes bleiben, so müßte darin das Zitat auf "§ 27 Abs. 3, Z. 2, 3, 4, 5 und 7 des Wehrgesetzes" geändert werden.

Zu § 11:

In Abschnitt III des Entwurfes sind "Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes" enthalten. In § 20 Abs. 7 erhalten Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine interessante Sonderstellung. Danach kann Zeitsoldaten die Dienstwohnung abweichend von § 11 entzogen werden. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der sachlichen Rechtfertigung dieser gesetzlichen Differenzierung, wobei durchaus Überlegungen im Hinblick auf den Gleichheitssatz anzustellen sind. Wenn nicht einmal der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes bereit ist, länger dienenden Soldaten die Dienstwohnung zu belassen, so muß das umso mehr auch für die privaten Arbeitgeber gelten. Hier wird die Wertung über die Aufteilung der Lasten in einem Maße verschoben, daß nicht einmal die Erläuternden Bemerkungen dafür eine Begründung gefunden haben. Die auf Seite 24 getroffene Unterscheidung zwischen Dienstwohnung und sogenannter Naturalwohnung kann selbst den Entwurfsverfassern nicht geläufig sein. Die Regelung des öffentlichen Dienstes sollte auf alle Arbeitgeber Anwendung finden.

Zu § 12 Abs. 2:

Hinsichtlich dieser Bestimmung gilt das zu § 5 Ausgeführte. Bisher verlor der Arbeitnehmer seinen Kündigungsschutz, wenn er seiner Mitteilungspflicht über die bevorstehende Einberufung zum Präsenzdienst bzw. der Zuweisung zum Zivildienst binnen 6 Werktagen nicht nachkam. Nach der Vorlage ist eine "Nacherklärungsfrist" eingeführt. Das erscheint

nicht notwendig. Es gilt das zu § 5 Gesagte.

Zu § 13:

Ein vierjähriger Kündigungsschutz für Zeitsoldaten, die sich selbst zu diesem Dienst melden, bedeutet (bei allem Verständnis für die Notwendigkeit von Zeitsoldaten in einem modernen Heer) eine nichtvertretbare Einschränkung der Dispositionsmöglichkeiten der Dienstgeber. Das trifft speziell für Betriebe mit wenigen Dienstnehmern zu. Dazu kommt, daß die Belastung bei Personen eintritt, die erst relativ wenige Dienstzeiten zurückgelegt haben. War etwa ein Dienstnehmer 1 Jahr bei einem land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber beschäftigt und verpflichtet er sich dann als Zeitsoldat beim Bundesheer zu bleiben, so beträgt seine Gesamtdienstzeit 5 Jahre. Er hat dann eine Abfertigung im Ausmaß von 20 % des Jahresentgeltes zu erhalten. Diese Verpflichtung trifft gerade kleine Betriebe empfindlich.

Solche Belastungen sind dazu geeignet, die Tendenz zu verstärken, nur Dienstnehmer mit abgeleisteten Präsenzdienst einzustellen.

Zu § 20 Abs. 7:

Hier gelten die zu § 11 angeführten Bemerkungen.

Abschließend verweist die Präsidentenkonferenz darauf, daß durchaus andere Wege zur Lösung des Problems denkbar sind. Dazu gehört etwa die Anlehnung an das Invalideneinstellungsgesetz oder die Möglichkeit Zeitsoldaten in der Heeresverwaltung oder in der öffentlichen Verwaltung unterzubringen, allenfalls vorrangig einzustellen. Als Alternative wären derartige Lösungen zu überlegen.

- 8 -

Wunschgemäß werden 25 Abschriften dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

Der Präsident:

gez. Ing. Döfler

Der Generalsekretär:

gez. Dr. Kofler