



31/SN-219/ME

# ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG

1010 WIEN, ROTENTURMSTRASSE 13 (ERTLGASSE 2), POSTFACH 612, TELEFON 63 27 18, DW 23

Zl. 36/86

An das

Bundesministerium für  
soziale Verwaltung

Stubenring 7

1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF  
Zl. 36/86 -GE/9-86

Datum: 28. APR. 1986

Verteilt

28. 4. 86 Jellonek

Zu Zl. 31.261/50-V/2/86

Betr.: Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes (APSG)

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag beehrt sich, zum Entwurf des Bundesgesetzes über die Sicherung des Arbeitsplatzes für zum Präsenz- und Zivildienst einberufene Arbeitnehmer (Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz-APSG)

## S t e l l u n g

zu nehmen wie folgt:

Allein die Kurzbezeichnung des Gesetzes ist irreführend, weil sich ein Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz auf sämtliche Arbeitnehmer und nicht nur auf jene beziehen kann, die zum Präsenz- und Zivildienst einberufen werden. Es wird daher vorgeschlagen, eine entsprechende Änderung der Kurzbezeichnung vorzunehmen.

Dieses Gesetz umfaßt einen speziellen Personenkreis, sodaß vielleicht doch nochmals zu überdenken sein wird, ob man diese Gesetzesmaterie nicht in Form einer Novelle regelt und von der Neufassung in Form eines Gesetzes Abstand nimmt.

- 2 -

Im übrigen bestehen im einzelnen folgende Bedenken:

- 1.) In § 1 Abs.1 Punkt 2 ist nur von Personen, die in einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, die Rede, nicht jedoch von dem Dienstverhältnis zum Land und zu Gemeinden. Wenn auch eine Einschränkung im Rahmen des Art.III erfolgte, so scheint doch die Anführung auch der Dienstverhältnisse zu den Ländern und den Gemeinden vom Grunde her notwendig und richtig.
- 2.) Nach § 5 Abs.1 hat der Arbeitnehmer, der zum Präsenz- und Zivildienst einberufen wurde, seinem Arbeitgeber davon Mitteilung zu machen. Eine ähnliche Mitteilungspflicht trifft den Arbeitnehmer nach § 7 Abs.2, indem er die Gründe zur Kenntnis zu bringen hat, die ihn am rechtzeitigen Wiedereintritt der Arbeit hindern.  
Die bloße Mitteilung erscheint bei derart wichtigen Vorfällen nicht ausreichend. Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag meint daher, daß man dem Arbeitnehmer in allen diesen Fällen eine Nachweispflicht aufzuerlegen hätte, was an sich für den Arbeitnehmer mit keinerlei Schwierigkeiten verbunden ist, weil er ganz einfach nur den Einberufungsbefehl oder den Entlassungsschein vorzulegen hätte.
- 3.) Warum für jene Präsenz- oder Zivildienste, zu denen sich der Arbeitnehmer nicht freiwillig verpflichtet hat, eine Urlaubsaliquotierung nicht mehr vorgenommen werden soll, ist nicht ganz verständlich. Derart trifft den Arbeitgeber der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers im vollen Umfang, was nicht gerechtfertigt ist, weil die Dienstleistung nicht beim Arbeitgeber, sondern eben beim Bundesheer erbracht wurde (§ 9 Abs.1).
- 4.) Völlig ungerechtfertigt ist die verschiedene Beurteilung der Berechtigung zur Benützung einer Werk-(Dienst-)wohnung. Während in § 11 Abs.1 der Anspruch auf Benützung einer

- 3 -

Werk-(Dienst-)wohnung während der Dauer des Präsenz- oder Zivildienstes unberührt bleibt, solange das Arbeitsverhältnis aufrecht besteht, ist in § 20 Abs.7 abweichend davon dem Präsenzdiener die ihm vom Bund überlassene Dienstwohnung zu entziehen. Warum der Bund im Verhältnis zu dem privaten Arbeitgeber bessergestellt werden soll, ist unerfindlich.

- 5.) Nach § 13 endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Präsenzdienst als Zeitsoldat, der ununterbrochen länger als vier Jahre dauert, nach vier Jahren ab dessen Eintritt. Der Artikel "nach" ist zu unbestimmt. Hier scheint eine Fristsetzung angebracht.
- 6.) Schwerste Bedenken bestehen gegen die taxativ aufgezählten Entlassungsgründe. Es ist nicht einzusehen, warum man sich nicht auf "wichtige Gründe", die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind, beruft, die eine Entlassung rechtfertigen würden. Dann würde auch die keineswegs befriedigende Regelung in Bezug auf die Trunksucht wegfallen. Die Trunksucht schlechthin als Krankheit zu bezeichnen, ist sicherlich verfehlt. Als Entlassungsgrund auch eine gerichtlich strafbare Handlung anzuführen, die mit mehr als einer einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, ergibt einen dem Arbeitgeber nicht zumutbaren Freibrief.
- 7.) Wenn man schon im Falle der einvernehmlichen Auflösung des § 16 die Schriftform wählt und dazu noch eine Bescheinigung des Einigungsamtes fordert, so ist doch wirklich die Einschaltung einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer entbehrlich. Eine derartige Regelung stellt geradezu eine Bevormundung des Arbeitnehmers, der in der Regel sehr wohl über seine Rechte und Pflichten informiert ist, dar. Sollte diese Information darüber hinaus notwendig sein, steht es jedem Arbeitnehmer frei, sich an seine Interessenvertretung zu wenden. Eine diesbezügliche Vorkehrung im Gesetz zu schaffen, ist entbehrlich.

- 4 -

8.) Auch die Begrenzung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für die Zeitsoldaten mit vier Jahren tritt die Arbeitgeber und die Wirtschaft besonders hart. Gerade in der heutigen Zeit sollte aber darauf Bedacht genommen werden, daß die Reservierung eines Arbeitsplatzes für einen so langen Zeitraum unzumutbar ist und sowohl den Dienstgeber als auch die Belegschaft nach Ablauf dieses langen Zeitraumes vor nahezu unlösbare Probleme stellt, weil doch der bereits besetzte Arbeitsplatz freigemacht werden muß.

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag ersucht daher, die aufgezeigten Bedenken nochmals zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren.

Wien, am 18. März 1986

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

Dr. SCHUPPICH  
Präsident

An die  
Rechtsanwaltskammer in  
FELDKIRCH, GRAZ, INNSBRUCK,  
KLAGENFURT, LINZ, SALZBURG u. WIEN

zur gefälligen Kenntnisnahme.

i.A.

Generalsekretär