

**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
**BUNDESMINISTERIUM**  
**FÜR ARBEIT UND SOZIALES**

1010 Wien, den 15. Februar 1990

Stubenring 1

Telefon (0222) 75 00 NEUE TEL. NR. 711 00

Telex 111145 oder 111780

DVR: 0017001

P.S.K.Kto.Nr. 5070.004

Auskunft

Dr. Gertrude Werner

Klappe 6368 Durchwahl

Zl. 51.130/1-1/1990

DVR 0017001

An das  
 Präsidium des  
 Nationalrates

Parlament  
 1010 Wien

<b>Gesetzentwurf</b>	
Zl.	30 - GE/19 Po
Datum	23.2.1990
Verteilt	13.3.90 / Müller

Betrifft: Entwurf eines Dienstfreistellungsgesetzes - DFG

*D. Hayek*

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes über Dienst- und Pflegefreistellung (Dienstfreistellungsgesetz - DFG) zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln. Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 29. März 1990 gesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

K l e i n

Für die Richtigkeit  
 der Auffertigung:

*[Signature]*

Dok.Name: DFG/13.2.90

## E n t w u r f

Bundesgesetz vom ..... über Dienst- und Pflegefreistellung (Dienstfreistellungsgesetz - DFG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

### Artikel I

#### Dienstfreistellungsgesetz

#### Geltungsbereich

##### § 1:

(1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden,
2. die dem Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, unterliegen;
3. zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwingend regeln;
4. zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, gem. § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

### Dienstfreistellung

#### § 2:

(1) Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe, während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist und die Verhinderung nicht vorsätzlich herbeigeführt hat.

(2) Ein wichtiger Grund im Sinne des Abs. 1 liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder wegen der durch den Ausfall einer Betreuungsperson notwendigen Betreuung seines unmündigen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) nachweislich an der Arbeitsleistung verhindert ist. Als naher Angehöriger sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- oder Pflegekinder, sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(3) In den Fällen des Abs. 2 ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres auf das zweifache Höchstmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschränkt.

## Unabdingbarkeit

### § 3:

Die Rechte des Arbeitnehmers, die sich aus § 2 ergeben, können durch Arbeitsvertrag und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

## Günstigere Regelungen

### § 4:

Gesetzliche Vorschriften, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, Arbeits-(Dienst-)ordnungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Dienstverhinderung oder Pflegefreistellung günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

## Artikel II

### Außerkräfttreten von Vorschriften

(1) Mit dem Wirksamwerden des Artikel I dieses Bundesgesetzes treten außer Kraft:

1. Abschnitt 2 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 390, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung,
2. § 10 Abs. 6 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 235/1962.

(2) Soweit in anderen Bundesgesetzen auf die durch dieses Bundesgesetz aufgehobenen Vorschriften verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

### Artikel III

#### Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

(1) Dieses Bundesgesetz tritt am ..... in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung des Artikel I dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit und Soziales betraut.

## V o r b l a t t

### Problem:

Für Arbeiter und Angestellte gelten unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen über die Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen. Darüber hinaus sind derzeit die gesetzlichen Ansprüche auf Pflegefreistellung mit dem Ausmaß einer wöchentlichen Normalarbeitszeit pro Arbeitsjahr begrenzt. Das Verhältnis des Anspruches auf Pflegefreistellung zur Regelung der Dienstverhinderung ist nicht eindeutig geklärt.

### Ziel:

Vereinheitlichung der Bestimmungen über die Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen, Ausdehnung des Anspruches auf Pflegefreistellung und systematische Neuordnung der beiden Dienstverhinderungsfälle.

### Lösung:

Die Dienstverhinderung aus wichtigen in der Person gelegenen Gründen wird mit einem umfassenden Geltungsbereich versehen und neu geregelt; die Pflegefreistellung als ein Unterfall der Dienstverhinderung beispielsweise angeführt und das Ausmaß des Anspruches verdoppelt.

### Alternative:

Beibehaltung der bestehenden unterschiedlichen Bestimmungen über die Dienstverhinderung bzw. des geringeren unzureichenden Ausmaßes der Pflegefreistellung.

Konformität mit EG-Recht:

Die durch den vorliegenden Entwurf geregelte Problematik ist nicht Gegenstand von Rechtsvorschriften der EG.

Kosten:

Durch die Verlängerung des Anspruches auf Pflegefreistellung muß grundsätzlich mit einem Mehraufwand für den Bund gerechnet werden. Die Höhe dieses Mehraufwandes ist davon abhängig, wieviele Bedienstete von der Möglichkeit Gebrauch machen, mehr als eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit jährlich für Zwecke der Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen. Genaue Angaben sind daher umso weniger möglich, als erst dann ein Mehraufwand entsteht, wenn der Arbeitgeber gezwungen ist, für die ausfallende Arbeitszeit Ersatzarbeitskräfte einzustellen, weil der Ausfall an Arbeitskräften durch Mehrarbeit anderer Bediensteter nicht ausgeglichen werden kann.

## E r l ä u t e r u n g e n

### I. Allgemeiner Teil

Das geltende Recht regelt die Dienstverhinderung aus wichtigen in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Gründen für die Gruppe der Arbeiter und Angestellten unterschiedlich. Die einschlägigen Bestimmungen des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz sind gemäß § 40 Angestelltengesetz zwingend, d.h. sie können durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung und Einzelarbeitsverträge nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgeändert werden. Der Anspruch steht ferner ab Beginn des Arbeitsverhältnisses zu, das Höchstausmaß ist nicht genau begrenzt ("verhältnismäßig kurze Zeit"). Für Arbeiter hingegen besteht der gesetzliche Anspruch (§ 1154b ABGB) erst nach 14-tägiger Dauer der Dienstleistung, ist mit einer Woche begrenzt und abdingbar. Von der Möglichkeit der (verschlechternden) Regelung haben nicht nur Einzelarbeitsverträge häufig Gebrauch gemacht, auch die Praxis der Kollektivvertragsparteien, "Kataloge" der Dienstverhinderungsgründe aufzustellen, wirkt vielfach als Beschränkung des gesetzlichen Anspruches. Durch § 2 Abs. 1 in Verbindung mit § 3 wird daher für alle vom Geltungsbereich erfaßten Arbeitnehmergruppen ein zwingender Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung aus wichtigen in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Gründen ab Beginn des Arbeitsverhältnisses geschaffen.

Auch die Pflegefreistellung beruht auf dem Gedanken, daß der Erfüllung der vertraglich übernommenen Arbeitspflicht Gründe entgegenstehen können, die diese Vertragserfüllung unzumutbar machen. Die Pflegefreistellung war daher derzeit schon ein (gesetzlich besonders geregelter) Fall einer Dienstverhinderung. Durch den Entwurf wird dieser systematische Zusammenhang dadurch betont, daß die Pflegefreistellung im § 2 Abs. 2 als ein Unterfall der Dienstverhinderung dem Abs. 1 angefügt wird.



## II. Besonderer Teil

Zu § 1:

Der Geltungsbereich des Entwurfes soll all jene Arbeitsverhältnisse umfassen, die auch vom Geltungsbereich des 2. Abschnittes des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, erfaßt werden. Die Ausnahmen beruhen zum Teil auf verfassungsrechtlichen Überlegungen (Landarbeiter, Dienstverhältnisse zu Ländern und Gemeinden), zum Teil auf der Erwägung, daß für den Bereich des Dienstrechtes eigenständige Regelungen bestehen und die Angleichung an die durch den Entwurf vorgesehene Rechtslage im Bereich des Dienstrechtes erfolgen wird.

Die Ausnahme der Heimarbeiter hat lediglich deklarativen Charakter, da es sich bei den Beschäftigungsverhältnissen der Heimarbeiter nicht um Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 handelt und Heimarbeiter daher schon von der Generalklausel nicht erfaßt sind.

Zu § 2 Abs. 1:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen dem derzeit für Angestellte geltenden Recht mit einer Einschränkung: Während nach dem Wortlaut des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz bzw. des § 1154b ABGB "Verschulden" den Anspruch ausschließt, wird nach dem Entwurf der Freistellungsanspruch nur durch Vorsatz ausgeschlossen. Da jedoch derzeit schon die bestehenden Regelungen dahin verstanden wurden, daß nur grobe Fahrlässigkeit und auch diese nur sehr eingeschränkt den Anspruch ausgeschlossen hat (vgl. Martinek-Schwarz, Angestelltengesetz, 6. Auflage, Anm. 11 zu § 8, S. 255), ist der sozialpolitische Gehalt dieser Änderung relativ gering und dient eher der Klarstellung.

Zu § 2 Abs. 2 und 3:

Diese Bestimmungen treten an die Stelle des § 16 Urlaubsgesetz, enthalten allerdings auch zwei entscheidende Verbesserungen: Der Freistellungsanspruch wird verdoppelt, d.h. auf das Zweifache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitsjahr ausgedehnt; überdies wird ein weiterer Fall der Dienstverhinderung ausdrücklich geregelt. Nicht nur die Erkrankung eines nahen Angehörigen, auch die notwendige Betreuung eines (auch gesunden) Kindes kann nunmehr einen Freistellungsanspruch begründen. Damit sind vor allem jene Fälle angesprochen, die immer wieder zu Interventionen der verschiedensten Interessengruppen beim BMAS geführt haben. War nämlich nicht das Kind erkrankt, sondern jene Person, die das Kind regelmäßig betreut hat - also die Betreuungsperson - ausgefallen (z.B. Spitalsaufenthalt der nicht berufstätigen Mutter), dann bestand bisher für den berufstätigen zweiten Elternteil keine Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung. Diese immer wieder als soziale Härte bezeichnete Lücke im sozialen Netz soll nunmehr geschlossen werden.

Zu § 3:

Durch § 3 wird für alle vom Geltungsbereich des Entwurfes erfaßten Arbeitnehmergruppen - also auch für die Arbeiter - der Anspruch auf Dienstverhinderung aus wichtigen in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Gründen zwingend und kann damit weder durch bestehende noch durch neu entstehende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bzw. Einzelarbeitsverträge zum Nachteil der Arbeitnehmer verschlechtert werden.

Zu § 4:

Entsprechend der seinerzeitigen Systematik des Urlaubsrechtes (vgl. § 18, BGBl. Nr. 390/1976) werden bestehende günstigere Regelungen aufrecht erhalten, um nicht die Rechtsposition einzelner Arbeitnehmergruppen zu verschlechtern. Den bestehenden

gesetzlichen Regelungen, welche Dienstverhinderungsfälle aus wichtigen in der Person gelegenen Gründen oder aus Gründen der Pflegefreistellung regeln, wird daher nicht formell sondern nur materiell insoweit derogiert, als sie ungünstiger sind als die Bestimmungen des Entwurfes. Lediglich den im Art. II Abs. 1 Z 1 und 2 aufgezählten gesetzlichen Bestimmungen wird formell derogiert, da sie in ihrer Gesamtheit ungünstiger sind als das neu zu schaffende Recht.