



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das
Präsidium des Nationalrates

Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

KAMMERSCHREIBSTELLE	
ZI.	30 - GE/9 - 10
Datum:	2. MAI 1990
Verteilt:	3.5.90 / 10

St. Hajek

Ihre Zeichen

7

Unsere Zeichen

SP-ZB-2611

Telefon (0222) 501 65

Durchwahl 2418

Datum

26.4.1990

Betreff:

Entwurf eines Dienstfrei-
stellungsgesetzes - DFG;
Stellungnahme

Der Österreichische Arbeiterkammertag übersendet 25 Exemplare seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

St. Hajek

Der Kammeramtsdirektor:
iA

[Signature]

Beilagen

**ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG**

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubering 1
1010 Wien

Ihre Zeichen

51.130/1-1/1990

Unsere Zeichen

SP-Mag.At-2611

Telefon (0222) 501 65

Durchwahl 2418

Datum

19.4.1990

Betreff:

Entwurf eines
Dienstfreistellungsgesetzes - DFG

Der Österreichische Arbeiterkammertag begrüßt die mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf verbundene Absicht, einen wichtigen Teilbereich des Individualarbeitsrechts zeitgemäß neu zu regeln. Der Österreichische Arbeiterkammertag sieht in der schrittweisen, umfassenden Regelung bestimmter Teilbereiche des Individualarbeitsrechts den sachgerechten Weg zur notwendigen Kodifikation des Arbeitsrechts.

Diese Neuregelung auf dem Gebiet der sogenannten persönlichen Dienstverhinderungsgründe ist nach der Erfahrung der Arbeiterkammern und Gewerkschaften dringend notwendig. Besonders im Bereich der Arbeiter trägt die derzeit geltende uneinheitliche Rechtslage stark dazu bei, daß persönliche Dienstverhinderungen nur sehr selten in Anspruch genommen werden. In der betrieblichen Praxis werden vielfach auch offensichtliche persönliche Dienstverhinderungsgründe nicht anerkannt, vom Urlaub abgezogen oder als Zeitausgleich gewertet. Eine zeitgemäße gesetzliche Neuregelung würde

den schwierigen Weg der praktischen Durchsetzung sicherlich erleichtern.

Der Österreichische Arbeiterkammertag befürwortet ebenfalls die Ausweitung der Pflegefreistellung auf bis zu zwei Wochen pro Jahr. Wenn auch die notwendige Pflege eines erkrankten Kindes bzw die Betreuung eines Kindes bei Verhinderung der Betreuungsperson ein wichtiges Beispiel einer persönlichen Dienstverhinderung darstellen, so sollte ein "Dienstfreistellungsgesetz" doch auch andere wichtige Dienstverhinderungsgründe nicht unerwähnt lassen.

Aufgrund dieser Einschätzungen schlägt der Österreichische Arbeiterkammertag folgende konkrete Änderungen des vorliegenden Gesetzesentwurfes vor:

Zu § 1 Abs. 1:

In den meisten neueren arbeitsrechtlichen Gesetzen wird der Geltungsbereich mit "Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen" umschrieben (vgl § 1 Arbeitsverfassungsgesetz, § 1 Urlaubsgesetz). Durch den Zusatz "aller Art" soll die Anwendung auch für Lehrlinge festgehalten werden. In der Literatur besteht kein Zweifel, daß auch das Beschäftigungsverhältnis eines Lehrlings ein Arbeitsverhältnis darstellt. Dies sollte jedoch zumindest in den Erläuternden Bemerkungen angeführt werden.

Zu § 1 Abs. 2:

Der vorgeschlagene Geltungsbereich erfaßt Heimarbeitsverhältnisse nicht. Der Österreichische Arbeiterkammertag hat bereits wiederholt angeregt, die Regelung über die Pflegefreistellung auch auf Heimarbeitsverhältnisse anzuwenden. Nachdem sich der Charakter der Heimarbeitsverhältnisse in den vergangenen Jahren immer stärker in die Richtung von Arbeitsverhältnissen gewandelt hat, besteht nach Ansicht des Österreichischen Arbeiterkammertages die dringende Notwendigkeit, auch die Heimarbeitsverhältnisse in die Regelung

der Dienstfreistellung einzubeziehen. Dies entweder durch eine Ausweitung des Geltungsbereiches des Dienstfreistellungsgesetzes oder durch eine Novelle zum Heimarbeitsgesetz.

Zu § 1 Abs. 2 Z 3 und 4:

Dem Gedanken, daß Arbeitsverhältnisse, auf die das Vertragsbedienstetengesetz zur Anwendung kommt, vom Geltungsbereich des Dienstfreistellungsgesetzes ausgenommen werden, kann gefolgt werden. Schließlich beabsichtigt das Vertragsbedienstetengesetz eine umfassende Regelung der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, zu diversen Stiftungen, Anstalten oder Fonds. Die Neuregelung der Dienstfreistellungsgründe sollte jedoch jedenfalls auch im Vertragsbedienstetengesetz zeitgleich mit der Realisierung des Dienstfreistellungsgesetzes erfolgen.

Zu § 2:

Die Erkrankung eines nahen Angehörigen oder die notwendige Betreuung eines unmündigen Kindes sind nur ein - wenn auch sehr wichtiges - Beispiel eines persönlichen Dienstverhinderungsgrundes. Ein Gesetz, das die Dienstfreistellung aus Gründen, die die Person des Arbeitnehmers betreffen, regeln will, kann nicht bloß die Pflegefreistellung als ein Beispiel anführen. Der Österreichische Arbeiterkammertag hält es für erforderlich, daß auch andere wichtige, die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe in § 2 demonstrativ aufgezählt werden. Als Vorbild bietet sich die Regelung des § 48 des Entwurfes für ein Entgeltsicherungsgesetz an.

Die Regelung der Pflegefreistellung und ihrer Dauer sollte dabei ebenfalls demonstrativ aufgezählt werden. Nur eine derartige Regelung würde auch die gewünschte Gleichbehandlung der Arbeiter und der Angestellten bewirken. Der Anspruch auf Pflegefreistellung für Angestellte wird zur Zeit so ausgelegt, daß ein Angestellter auch nach Erschöpfung des einwöchigen Anspruches auf Pflegefreistellung

gemäß § 15 Urlaubsgesetz in Einzelfällen auf die zwingende generelle Regelung des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz greifen kann. Desgleichen sollte auch in Betreuungsfällen, bei denen nicht alle Tatbestandsmerkmale der Pflegefreistellung erfüllt sind (zB bei der Pflege von erkrankten Wahl- oder Pflegeeltern, bei behinderten Familienangehörigen) ein Freistellungsanspruch unter den Voraussetzungen der generellen Regelung in Abs. 1 gegeben sein. Diese Rechtslage würde bei der vorgeschlagenen Konstruktion (demonstrative Aufzählung) auch für Arbeiter gelten.

Zu § 2 Abs. 2:

Im Falle der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen sollte das Erfordernis eines gemeinsamen Haushaltes entfallen. Im Sinne der Beistands- und Sorgepflichten zwischen den Ehegatten und zwischen Eltern und Kindern sind Arbeitnehmer verpflichtet, ihre Angehörigen im Krankheitsfalle zu pflegen, egal ob diese im gemeinsamen Haushalt leben oder nicht (siehe §§ 90 und 137 ABGB). Auch die tatsächliche Wohnsituation der Österreicher spricht gegen die Aufrechterhaltung dieses Erfordernisses. Familienformen, welche über die Kleinfamilie hinausgehen, sind immer seltener anzutreffen. Handelte es sich bei den zu pflegenden Personen um Enkel bzw Großeltern, war mangels gemeinsamen Haushaltes in der Praxis in vielen Fällen der Anspruch auf Pflegefreistellung nicht gegeben. Sollte das Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes aufrecht bleiben, so sollte zumindest im Gesetzestext oder in den Erläuterungen klargestellt werden, daß dieser gemeinsame Haushalt auch erst zum Zweck der Pflege des erkrankten Angehörigen begründet werden kann.

Zu § 2 Abs. 3:

Besser formuliert erscheint eine Begrenzung auf das "zweifache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit" (anstelle: "das zweifache Höchstmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit").

Zu § 4:

Nicht ersichtlich ist der Grund, wieso in § 4 - im Unterschied zu § 3 - neben den Normen der kollektiven Rechtsgestaltung auch noch die Arbeits- und Dienstordnungen angeführt werden.

Der Österreichische Arbeiterkammertag betont abschließend seine Zustimmung zu der beabsichtigten Neuregelung und fordert die rasche Aufnahme von Gesprächen auf Grundlage des vorliegenden Gesetzesentwurfes.

Der Präsident:



Der Kammeramtsdirektor:

i. V.



