

318/AB XXI.GP

Beantwortung

der Anfrage der Abgeordneten Grünwald, Lunacek, Öllinger,  
Freundinnen und Freunde, betreffend Verbesserung der Situation  
von freiwilligen MitarbeiterInnen im humanitären Auslandseinsatz  
(Nr. 317/J)

Zur vorliegenden Anfrage führe ich Folgendes aus:

Zu Frage 1:

Nach geltender Rechtslage sind gemäß § 4 Abs. 1 Z 9 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die von einer Entwicklungshilfeorganisation gemäß § 1 Abs. 2 des Entwicklungshilfegesetzes, BGBl. Nr. 474/1974, im Rahmen der Entwicklungshilfe als Entwicklungshelfer oder Experte beschäftigt bzw. ausgebildet werden, in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung pflichtversichert.

Andere freiwillige Mitarbeiterinnen von Hilfsorganisationen unterliegen nach der geltenden Rechtslage nur dann der Pflichtversicherung, wenn sie sozialversicherungsrechtlich als DienstnehmerInnen oder freie DienstnehmerInnen zu qualifizieren sind, von einer inländischen Organisation entsendet werden und einen Entgeltanspruch gegenüber dieser Organisation haben.

Dies ist darin begründet, dass das Sozialversicherungsrecht - entsprechend den verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen - weitgehend dem Territorialitätsprinzip folgt, das heißt, dass es grundsätzlich an Sachverhalte anknüpft, die auf österreichischem Staatsgebiet verwirklicht werden. Ausnahmen von diesem Grundsatz ergeben sich entweder aus europarechtlichen Regelungen bzw. zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder müssen im nationalen Recht ausdrücklich normiert sein. Im Hinblick auf die verfassungsrechtlich allgemeine Geltung des Territorialitätsprinzips bedarf es hierzu eines eindeutigen Bezuges zur Versichertengemeinschaft.

Unter diesem Blickwinkel ist die erwähnte Regelung, die an die Beschäftigung (Ausbildung) von EntwicklungshelferInnen bzw. an die Entsendung von sonstigen freiwilligen Mitarbeiterinnen durch inländische Organisationen anknüpft, nicht nur verfassungskonform, sondern erscheint grundsätzlich auch als ausreichend. Für den Be-

reich der gesetzlichen Unfallversicherung wird derzeit durch mein Ressort geprüft, ob eine Ausweitung des versicherten Personenkreises möglich ist.

Aufgrund der 1998 in Kraft getretenen Bestimmung des § 5d des Arbeitsmarktpolitik - Finanzierungsgesetzes (AMPFG) können sich freiwillige MitarbeiterInnen als im Aus - land unselbstständig Beschäftigte zur Zahlung eines Sicherungsbeitrages (derzeit S 500,-- monatlich) verpflichten, wenn sie innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Ende der letzten Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung insgesamt 156 Wochen im Inland arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren. Diese Ver - pflichtung muss innerhalb eines Jahres nach dieser letzten Versicherungspflicht oder des letzten Leistungsbezuges aus der Arbeitslosenversicherung schriftlich erklärt werden.

Zu Frage 2:

Um sich für die Dauer von Auslandseinsätzen karenzieren zu lassen, besteht für Ar - beitnehmerInnen die Möglichkeit der Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes gemäß § 12 des Arbeitsvertragsrecht - Anpassungsgesetzes (AVRAG). Nach dieser Bestimmung kann mit dem/der ArbeitgeberIn eine Freistellung gegen Entfall des Ar - beitsentgeltes für die Dauer von mindestens 6 Monaten bis zu einem Jahr - für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktser - vice in Anspruch genommen wird - vereinbart werden. Da diese Art der Freistellung keiner Zweckbindung - wie sie z.B. bei der Bildungskarenz vorgesehen ist - unter - liegt, kann eine derartige Vereinbarung auch zur Ermöglichung von humanitären Auslandseinsätzen freiwilliger MitarbeiterInnen von Organisationen der Entwicklungs - zusammenarbeit oder der humanitären Hilfe getroffen werden. Förderungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gebühren jedoch nur, wenn vom Arbeitgeber jeweils eine Ersatzkraft eingestellt wird. Die Freistellungsvereinbarung bleibt auch dann wirksam, wenn der Arbeitgeber die Ersatzkraft nicht behält.

Nach Ablauf der Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes hat der/die Arbeit - nehmerIn Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf einem nach Maßgabe seines/ihres Arbeitsvertrages (Dienstzettel) zumutbaren Arbeitsplatz.

Die Inanspruchnahme der Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts nach § 12 AVRAG darf grundsätzlich nicht zum Anlass einer Kündigung genommen werden. Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch ge - nommenen Maßnahme nach § 12 ausgesprochen wird, kann gemäß § 15 AVRAG beim zuständigen Arbeitsgericht angefochten werden. Es handelt sich hier um eine anfechtbare verpönte Motivkündigung nach § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Zu Frage 3:

Mein Ressort hat bereits in der Vergangenheit ein vom Auslandsbüro der Österreichischen Ärztekammer vorgelegtes Modell, demzufolge SpitalsärztInnen ein humani - tärer Auslandseinsatz ohne spätere nachteilige Auswirkungen bei der Rückkehr nach

Österreich ermöglicht werden soll, im Rahmen der Strukturkommission an die Länder und die anderen in diesem Gremium vertretenen Spitalserhalter herangetragen.

Unbeschadet der obigen Ausführungen ist die konkrete Fragestellung jedenfalls kammerintern zu klären, weil einerseits ein Ausfall von Beitragsmonaten mit Folgen für spätere Leistungen verbunden sein kann, andererseits aber gemäß § 109 Abs. 2 ÄrzteG 1998 bei der Festsetzung der Höhe der für den Wohlfahrtsfonds bestimmten Beträge unter anderem auch auf die Art der Berufsausübung der beitragspflichtigen Kammerangehörigen Bedacht zu nehmen ist.

Die Bundesministerin: