

Bundesministerium für
für Wirtschaft und Arbeit
zH Mag Walter Neubauer
Stubenring 1
1011 Wien

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
462.203/001 SP-GSt 2-III/9a/		Mag Schneller	DW 2287	DW 2478		06.10.2005

Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetz geändert wird

Die Bundesarbeitskammer (BAK) nimmt zum übermittelten Entwurf Stellung wie folgt.

Einleitung:

Bereits in der Stellungnahme der Bundesarbeitskammer vom 8.2.2002 wurde anlässlich der Einführung der Familienhospizkarenz darauf hingewiesen, dass die fehlende finanzielle Absicherung dazu führen wird, dass nur sehr wenige Personen die neue Regelung in Anspruch nehmen werden (können), da sehr viele ArbeitnehmerInnen es sich nicht leisten können, ihre Arbeit ohne Einkommensersatz für Monate zu unterbrechen. Es wurde weiters darauf hingewiesen, dass das von der Regierung gewählte Modell der Familienhospizkarenz die Gefahr einer Förderung der traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenaufteilung zu Lasten der Frauen birgt. Diese Bedenken wurden durch die Ergebnisse der vom BMWA in Auftrag gegebenen Evaluierung bestätigt: Familienhospizkarenz wird nur von sehr wenigen ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen, und der Großteil von ihnen besteht aus Frauen im Alter zwischen 41 und 50 Jahren.

Die Entwicklung geht in eine Richtung, die den gemeinschaftsrechtlichen Initiativen zur Anwendung von Gender Mainstreaming ebenso zuwider läuft wie dem Ministerratsbeschluss vom 9.3.2004 (BKA ZI 352.260/0001-IV/8/04), worin sich die Bundesregierung die „Prüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Gesetzen und Verordnungen“ zur Aufgabe gemacht hat.

Die Bundesarbeitskammer fordert daher erneut für alle im Rahmen von Familienhospizkarenz betreuenden ArbeitnehmerInnen eine existenzsichernde Einkommensersatzleis-

tung. Dies nicht zuletzt deshalb, um die auch von der EU angestrebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen Schritt weiter zu bringen. Für Expertisen und Gespräche zur Finanzierung der erforderlichen Aufwendungen steht die Bundesarbeitskammer jederzeit zur Verfügung.

Zum vorliegenden Gesetzesentwurf:

Die angestrebte Novelle wird grundsätzlich begrüßt (allerdings reicht sie bei weitem nicht aus, um an den eingangs angesprochenen Defiziten Substantielles zu ändern). Sowohl die Ausweitung des Kreises jener „nahen Angehörigen“, für die Sterbebegleitung in Anspruch genommen werden kann, als auch die Erweiterung des Zeitraums für die Begleitung von schwersterkrankten Kindern trägt zu einer Humanisierung der Arbeitswelt bei.

In einem Punkt bestehen allerdings Bedenken: Bei der angestrebten Änderung des § 14a Abs 7 erster Satz AVRAG handelt es sich nicht bloß um eine legistische Klarstellung, sondern es könnten durch den geänderten Text Verschlechterungen in der Höhe der Abfertigung eintreten.

Für die Bemessungsgrundlage der Abfertigung soll, statt wie derzeit von der „früheren Arbeitszeit des Arbeitnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme“, künftig auf „das für den letzten vollen Kalendermonat vor dem Wirksamwerden der Maßnahme gebührende Entgelt“ abgestellt werden. Dies kann zu einer geringeren Abfertigung als jener nach der derzeitigen Bemessungsgrundlage des § 14a Abs 7 AVRAG führen.

Da nicht auszuschließen ist, dass sich während der Dauer der Maßnahme das Entgelt zB durch einen neuen kollektivvertraglichen Lohnabschluss oder durch innerbetriebliche Erhöhungen (zB nach Maßgabe von Dienstordnungen oder Vertragsschablonen) fiktiv erhöht hat, stellt unseres Erachtens das Abstellen auf den Parameter der Arbeitszeit die gerechtere Lösung dar. Illustriert kann dies etwa an dem Beispiel werden, dass die Maßnahme der Familienhospiz (Sterbebegleitung) nur in einer Änderung der Lage der Arbeitszeit besteht und sich der Arbeitnehmer trotzdem gefallen lassen müsste, dass der Berechnung einer allfälligen Abfertigung nicht das für den letzten Monat seines Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde gelegt wird, sondern das für den letzten Monat vor der Arbeitszeitverschiebung zustehende Entgelt. Es würde sich dadurch – aber auch in den Fällen einer teilweisen oder gänzlichen Karenzierung – eine Verschlechterung gegenüber der gegenwärtigen Gesetzeslage (§ 23 Abs 1 AngG ua) und Judikatur ergeben, die mit dem vorliegenden Novellierungsentwurf nicht beabsichtigt sein kann. Zwischenzeitliche Lohn- oder Gehaltserhöhungen sind nach ständiger Rechtsprechung in das „für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt“ mit einzubeziehen, auch wenn bei Arbeitsverhältniseende kein Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bestand (OGH 9.2.1960, Arb 7170; LG Wien 22.9.1983, Arb 10.299, ua).

Die Bundesarbeitskammer hofft, dass die vorstehenden Ausführungen im weiteren Gesetzwerdungsprozess Berücksichtigung finden.

Herbert Tumpel
Präsident

Christoph Klein
iV des Direktors