



Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
VII9@bmask.gv.at

Unser Zeichen IK

Sachbearbeiter Dr. Krumpöck

Telefon +43 | 1 | 811 73-286

eMail krumpoeck@kwt.or.at

Datum 22.05.2013

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Betriebspensionsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Bundespflegegeldgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Allgemeine Pensionsgesetz (11. Novelle zum APG), das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987, das Bundessozialamtsgesetz und das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 geändert werden (Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 – ARÄG 2013)

(GZ: BMASK-462.203/0008-VII/B/9/2013)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Kammer der Wirtschaftstreuhandler dankt für die Einladung zur Stellungnahme.

Der Fachsenat für Arbeits- und Sozialrecht teilt zum oa Gesetzesentwurf wie folgt mit:

Wir begrüßen ausdrücklich Maßnahmen und Instrumente, die zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Mit den vorliegenden Instrumenten scheint ein erster wesentlicher Schritt gesetzt zu werden, der diese Vereinbarkeit fördert und unterstützt, auch wenn sich die vorliegenden Maßnahmen auf Betreuungsbedürfnisse von pflegebedürftigen und schwerst erkrankten Angehörigen beschränken.

Allgemeine Anmerkungen

Es ist festzustellen, dass arbeits- und pflegegeldrechtliche Ansprüche (Pflegekarenzgeld, Pfl egeteilzeitgeld) in Abhängigkeit gebracht werden. Es ist zu überdenken, ob die Bedingungen (zeitliche Befristungen) zur arbeitsrechtlichen Einräumung von Betreuungszeiten gleichlautend mit Mitteln aus dem BPGG (Pflegekarenzgeld und Pfl egeteilzeitgeld) einhergehen sollen/müssen.

So wäre es auch denkbar, dass die Erleichterungen bei pflegebedürftigen Angehörigen auch länger als drei Monate möglich sind, das Karenz- oder Teilzeitgeld jedoch nur maximal drei Monate (oder einmal verlängert unter den genannten Bedingungen) gewährt wird. Pflege bedeutet meist eine langfristige Belastung im Familienverbund und jedenfalls eine längerfristige Belastung bei Bezug von Pflegegeld, was als Bedingung für Pflegekarenz und Pflegezeit genannt wird, da Pflegegeld erst ab einer Pflegedauer von sechs Monaten oder mehr gewährt wird (§4 Abs 1 BPGG). Wenn nun bereits für Sterbebegleitung drei Monate Auszeit eingeräumt wird (§14a AVRAG), so erscheint die Möglichkeit einer längeren Inanspruchnahme bei Pflegebedürftigen angebracht. Dieser Gedanke gilt für die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Pflegekarenz, da eine grundsätzlich unbefristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit gegen Entfall des Entgelts bereits durch §14 Abs 2 Z 2 AVRAG ermöglicht wird. Es erscheint zudem in Zusammenhang mit der möglichen Dauer der Maßnahmen eine Differenzierung zwischen Pflegekarenz und Pflegezeit geboten.

Wir erlauben uns darauf hinzuweisen, dass bei den finanzielle Auswirkungen eine gleichbleibende Anzahl von Anträgen unterstellt wird. Aufgrund der Einführung der neuen Instrumente erscheint es sehr wahrscheinlich, dass die Anzahl der Pflegekarenzgeld (PKG)- und Pflegezeitgeld (PTZG)-Bezieher durch die Attraktivität der Maßnahmen steigen wird. Diese Erwartung erscheint umso mehr erfüllt zu werden, da vor allem in den höheren Pflegegeldstufen in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme verzeichnet werden konnte (Bundespflegegeldbezieherinnen und –bezieher sowie Ausgaben für das Bundespflegegeld 2001 – 2011, Statistik Austria).

Zu den einzelnen Punkten erlauben wir uns, folgende Anmerkungen zu treffen:

Spezielle Anmerkungen

Artikel 1 – Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

ad Z 1 - §14c AVRAG (Pflegekarenz; PK) + §14d leg cit (Pflegezeit; PTZ)

In beiden Fällen ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nötig. Wir regen an, diesen beidseitigen Vereinbarungscharakter nochmals im Gesetz hervorzuheben, dass auf Pflegekarenz und Pflegezeit **kein Rechtsanspruch** besteht. Dies erscheint vor allem deswegen empfehlenswert, da in den Vorbestimmungen der §§ 14 Abs 1, 14a und 14b AVRAG ein Recht des Arbeitnehmers normiert wird, in den Bestimmungen des §§14c und d leg cit es sich jedoch um eine Möglichkeit und keinen Anspruch handelt.

Durch die immanente Langfristigkeit der Pflegebedürftigkeit erscheint es überlegenswert, ob die Möglichkeit der Inanspruchnahme grundsätzlich nicht nur einmalig möglich sein soll. Vielmehr erscheint es für langfristig pflegebedürftige Personen und deren Angehörige besser, eine **Frist von bspw. zwei Jahren** einzuziehen, ab der wiederum eine **erneute PK für die gleiche pflegebedürftige Person** (auch bei gleichbleibender Pflegegeldstufe) **vereinbart** werden kann – dies auch unter der Prämisse, dass die bestehende Möglichkeit der Vereinbarung der Herabsetzung der Normalarbeitszeit (unbefristet) gem §14 Abs 2 Z 2 AVRAG aufrecht bleibt. Eine Notwendigkeit könnte sich etwa dadurch ergeben, dass die betreuende Person kurzfristig ausfällt und somit (erneut) ein kurzfristiger Pflegebedarf durch den Angehörigen wahrgenommen werden muss.

Fraglich erscheint auch, wie der Nachweis über das Vorhandensein der Bedingungen konkret ausgestaltet wird. So wird etwa in §14c Abs 1 vorletzter Satz bei demenziell Erkrankten ein Nachweis gefordert, bei anderen pflegebedürftigen Personen oder minderjährigen Angehörigen hingegen nicht. Derartige Unterschiede im **Nachweis** erscheinen jedoch nicht sachgerecht. Vielmehr ist eine **Bestimmung wie in §14a Abs 2 AVRAG auch für die §§14c und d aufzunehmen**, mit der festgelegt wird, dass der

Arbeitnehmer den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen hat. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung des Angehörigenverhältnisses und das Vorliegen oder der Nachweis des Antrags auf eine Mindest-Pfleggeldstufe 3 vorzulegen. Diese Bestimmung halten wir für wichtig, um missbräuchliche Verwendungen hintanzuhalten und um im beiderseitigen Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber klare Bedingungen zu schaffen, ohne Unstimmigkeiten zu sehr auf den Betriebsrat auszulagern.

Weiters ist auch eine Regelung zu vermissen, die über eine allfällige parallele Beanspruchung von PK und PTZ abspricht. In der im Entwurf vorliegenden Form wäre dies grundsätzlich möglich. Gem. den EB ist es Ziel der Regelung, berufliche und familiäre Verpflichtung besser zu vereinbaren. Für diesen Zweck erscheint eine **parallele Mehrfachbeanspruchung als nicht angezeigt**. Wir empfehlen daher, eine entsprechende **Bestimmung in §14c AVRAG (PK) aufzunehmen, die eine parallele Mehrfachinanspruchnahme für dieselbe pflegebedürftige Person ausschließt**. Im Fall von PTZ kann eine parallele Inanspruchnahme die zeitliche und finanzielle Pflegebeanspruchung aufteilen, sodass eine derartige Einschränkung in §14d leg cit nicht zielführend erscheint.

Artikel 2 – Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes

ad Z1 + 2

Nicht nachvollziehbar erscheint, warum die unverminderte Beitragszahlung im Fall der PTZ vom Arbeitgeber getragen werden muss. Wir regen daher an, auch im Fall einer PTZ die Beiträge aus Bundesmitteln zu tragen, wonach als Bemessungsgrundlage das PTZG herangezogen werden soll.

Artikel 5 – Änderung des Bundespflegegeldgesetzes

Ad Z 5 §21d

In der Bestimmung wird das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen als Entscheidungsträger für PKG/PTZG bestimmt. Wir regen an, diese Zuständigkeit zu überdenken, da über das Pflegegeld selbst die Pensionsversicherungsanstalt entscheidet und dort bereits wesentliche Daten zur Findung der Anspruchsberechtigung vorliegen. Im Sinne einer Effizienz und Vermeidung weiterer Schnittstellen regen wir daher an, auch diese **Zuständigkeit auf die Pensionsversicherungsanstalt** zu übergeben.

Zur Frist der **Antragstellung** schlagen wir vor, dass der Antrag bereits **vor Antritt** der PK oder PTZ eingebracht werden kann, sobald die (arbeitsrechtliche) Vereinbarung vorliegt, um wirtschaftliche Übergangsfristen so kurz wie möglich zu halten. In der vorliegenden Form wäre der Antrag vor Antritt nicht zulässig.

Artikel 12 – Änderung des Bundessozialamtgesetzes

ad Z 4

Auch in der vorliegenden Novelle wird wie in anderen Gesetzen der Ausdruck „**Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen**“ verwendet. Wir weisen darauf hin, dass auch dieser Ausdruck **in die Änderungs-/Ersatzbestimmung aufgenommen** wird, um flächendeckend den Ausdruck „Sozialministeriumsservice“ bei Inkrafttreten auch in anderen Rechtsmaterien zu verwenden.

Diese Stellungnahme wird von der Kammer der Wirtschaftstreuhänder dem Präsidium des Nationalrates elektronisch an begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at übermittelt.

Wir ersuchen höflich, unsere Stellungnahme zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

KR Johann Mitterer e.h.
(Vorsitzender des Fachsenates
für Arbeits- und Sozialrecht)


Dr. Gerald Klement
(Kammerdirektor)

Referent:

Mag. Stefan Schuster