



Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien
Österreich
+43 (1) 711 35-0
www.iv-net.at

An das
Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien
Per E-Mail: VII9@bmask.gv.at
Cc: begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Wien, am 23. Mai 2013
Dr. Burz

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) - BMASK-462.203/0008-VII/B/9/2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Industriellenvereinigung bedankt sich für die Übermittlung des gegenständlichen Gesetzesentwurfs und erlaubt sich, hierzu wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum Entwurf im Allgemeinen

Der Entwurf eines Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013 zielt darauf ab, bei plötzlich auftretendem Pflegebedarf eines nahen Angehörigen die Vereinbarung einer Pflegekarenz bzw. Pflegezeit als Überbrückungsmaßnahme während der Organisation eines entsprechenden Pflegeplatzes bzw. eines mobilen Pflegedienstes durch verschiedene Begleitmaßnahmen, insbesondere durch die Gewährung eines Pflegekarenzgeldes, zu unterstützen.

Aus Sicht der Industriellenvereinigung muss es jedoch primäres Ziel sein, seitens der öffentlichen Hand ein ausreichendes, bedarfsgerechtes Angebot an Pflegedienstleistungen (insbesondere mobile Dienste, teilstationäre und stationäre Dienste, Kurzzeitpflege im Heim, Case- und Caremanagement sowie alternative Wohnformen) sicher zu stellen, sodass die Organisation entsprechender Pflegedienstleistungen im Bedarfsfall rasch und effizient erfolgen kann. Die im Begutachtungsentwurf vorgeschlagenen Modelle einer Pflegekarenz bzw. Pflegezeit können demgegenüber nur im Bedarfsfall eine kurzfristige Überbrückungslösung darstellen, um pflegende Angehörige durch die Gewährung eines Pflegekarenzgeldes zu unterstützen. Pflegekarenz bzw. Pflegezeit können aber keinesfalls die erforderlichen Maßnahmen der öffentlichen Hand zur Bereitstellung eines bedarfsgerechten Angebots an Pflegedienstleistungen ersetzen. Defizite im Pflegedienstleistungsangebot dürfen nicht zu Lasten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehen. Sowohl für Arbeitgeber, als auch für Arbeitnehmer stellt eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz durch eine (Teil-) Karenzierung einen Einschnitt dar, der mit zusätzlichem organisatorischem Aufwand verbunden ist.

Vor diesem Hintergrund ist die im Begutachtungsentwurf vorgeschlagene Ausgestaltung der Modelle Pflegekarenz und Pflegezeit als Einvernehmensmodelle aus Sicht der Industriellenvereinigung unverzichtbar. Die Rahmenbedingungen, Fristen und Geldleistungen müssen sich im Hinblick auf eine möglichst rasche Rückkehr auf den Arbeitsplatz am Gedanken der kurzfristigen Überbrückungslösung bis zur Organisation entsprechender Pflegedienstleistungen orientieren. Eine finanzielle Belastung der Arbeitgeber während der Dauer der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit ist abzulehnen, daher sind die Beiträge zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge nicht nur während der Pflegekarenz sondern auch bei Pflegezeit im Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit vom Bund zu tragen.

Zu den Änderungen im Einzelnen:

Zu Art 1 Z 1 (§ 14c AVRAG):

Zentrale Säulen der im Entwurf vorgesehenen Pflegekarenz sind die Ausgestaltung als Einvernehmensmodell, die Vereinbarkeit ab Pflegegeldstufe 3 (mit Ausnahme der Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten und minderjährigen nahen Angehörigen) sowie die zeitlichen Rahmenbedingungen von mindestens einem und höchstens drei Monaten. Kritisch erscheint, dass die Vereinbarung bereits ab einem ununterbrochen drei Monate bestehenden Arbeitsverhältnis möglich sein soll. Hier sollte analog zum Bildungskarenzmodell darauf abgestellt werden, ab einer Beschäftigung von sechs Monaten eine Karenzvereinbarung zu ermöglichen. Jedenfalls muss – im Sinne der ehestmöglichen Rückkehr des pflegenden Angehörigen an den Arbeitsplatz – die Möglichkeiten einer neuerlichen Vereinbarung auf die wesentliche Erhöhung des Pflegebedarfs geknüpft werden. Diesbezüglich ist die Formulierung des Entwurfs zu unterstützen.

Die vorgeschlagene Regelung zur Interessensberücksichtigung in Absatz 2 erscheint entbehrlich, weil die beiderseitigen Interessen bereits im Zuge der Vereinbarung im Sinne des Einvernehmensmodells berücksichtigt werden.

Aus Gründen der mangelnden Planbarkeit für die Arbeitgeber wird das vorzeitige einseitige Rückkehrrecht nach Wegfall des Pflegebedarfs kritisch gesehen.

Zu Art 1 Z 1 (§ 14d AVRAG):

Die Einführung einer Pflegezeit soll das Modell der Pflegekarenz erweitern. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer jedenfalls im Ausmaß einer Mindeststundenanzahl beschäftigt bleibt, um eine sinnvolle Abgrenzung zur Pflegekarenz vorzunehmen.

Auch bei der Pflegezeit erscheint die vorgesehene Regelung zur Interessensberücksichtigung in Absatz 2 entbehrlich.

Die Aliquotierung der Sonderzahlungen nach Abs 4 ist eine notwendige Konsequenz der Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

Zu Art 2 Z 1 bis 2 (§§ 6 Abs 4 und 6 Abs 6b BMSVG):

Die Beitragsleistung zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge „Abfertigung neu“ bei Pflegekarenz soll laut Begutachtungsentwurf durch den Bund erfolgen. Diese Regelung steht im Einklang mit der Finanzierung des Pflegekarenzgeldes aus Bundesmitteln (Bundespflegegeld) und ist konsequent.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch Art 2 Z 1 des Entwurfs, wonach für die Dauer einer Pflegezeit weiterhin als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Arbeitgebers das



monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit herangezogen werden soll (Verweis auf § 6 Abs 4 BMSVG). Diese Regelung würde eine direkte Überwälzung von Kosten, die von der öffentlichen Hand zu tragen sind, auf die Arbeitgeber bedeuten. Es ist nicht einzusehen, wieso bei reduzierter Arbeitszeit weiterhin die vollen Abfertigungsbeiträge vom Arbeitgeber zu entrichten sein sollen. Im Ausmaß der Stundenreduktion muss der Beitrag zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorge vom Bund getragen werden, eine diesbezügliche Belastung der Arbeitgeber wird abgelehnt.

Zu Art 5 Z 5 (§§ 21c ff BPGG):

Der Bezug des Pflegekarenzgeldes ist an die Voraussetzung gebunden, dass eine Pflegekarenz- bzw. Pflegezeitvereinbarung abgeschlossen wurde. Beachtenswert ist, dass für die Maximaldauer des Bezuges nicht auf die betreuende Person, sondern auf den zu betreuenden nahen Angehörigen abgestellt wird. In Summe können also mehrere Personen Pflegekarenz bzw. -zeit im Ausmaß von ein bis drei Monate vereinbaren und zusammen bis zu sechs Monate einen nahen Angehörigen pflegen und betreuen.

Zu Art 13 Z 1 (§ 39n FLAG):

Die Belastung des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) mit jährlich 800.000 Euro zur Mitfinanzierung des Pflegekarenzgeldes ist nicht nachvollziehbar. Zwar ist eine Entlastung des FLAF durch Rückgang bei den Zahlungen für den Familienhospizkarenz-Härteausgleich zu erwarten, jedoch erscheint diese Ersparnis deutlich geringer, als die vorgeschriebene Pauschalleistung durch den FLAF. Eine Evaluierung ist überdies erst im Jahr 2016 vorgesehen. Der Pauschalbetrag ist aus Sicht der Industriellenvereinigung generell abzulehnen, zumindest jedoch unter Kostenwahrheitsgesichtspunkten entsprechend zu reduzieren.

Wir ersuchen um entsprechende Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Wir übermitteln die Stellungnahme zur Kenntnis auch auf elektronischem Wege dem Präsidium des Nationalrates.

Mit freundlichen Grüßen
Industriellenvereinigung

Mag. Christoph Neumayer
Generalsekretär

Dr. Helwig Aubauer
Bereichsleiter Arbeit und Soziales