



Bundesministerium für  
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER  
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65  
www.arbeiterkammer.at  
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b> Fax <b>501 65</b>	Datum
BMASK- 462.203/0008- VII/9/2013	SP-GSt	MMag Reiff	DW 2391 DW 42391	24.5.2013

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)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oa Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der in seiner Gesamtheit als sehr positiv zu beurteilende Entwurf zielt vor allem auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiären Beistandspflichten in Zusammenhang mit Pflege und Betreuung von nahen Angehörigen ab. Erreicht werden soll dies im Wesentlichen in einem umfassenden arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen und finanziellen Rahmen:

- Einführung der Möglichkeit Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit für einen befristeten Zeitraum zu vereinbaren, in dem die Pflege und Betreuung von nahen Angehörigen eingeleitet und organisiert werden kann
- Einführung eines Rechtsanspruchs auf Pflegekarenzgeld für die vereinbarte Dauer der Pflegekarenz bzw auf ein aliquotes Pflegekarenzgeld bei Herabsetzung der Arbeitszeit im Rahmen der Pflegeteilzeit. Hierbei gibt es einen erweiterten Personenkreis, der das Pflegekarenzgeld in Anspruch nehmen kann: ArbeitnehmerInnen, Arbeitslosengeld- und NotstandshilfebezieherInnen und Personen, die Familienhospiz-karenz in Anspruch nehmen

- Sozialversicherung während der Inanspruchnahme von Pflegekarenz und Pfl egeteil-zeit durch Beitragsentrichtung aus Bundesmitteln
- Einführung eines Motivkündigungsschutzes, der ausgestaltet ist wie bei der Bildungskarenz (§ 15 AVRAG) und im Falle einer ausgesprochenen – und akzeptierten – Kündigung einen Ersatzanspruch im Sinne von § 29 AngG oder § 1162 ABGB vorsieht. Schutz der Leistungshöhe nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz durch gänzliche oder teilweise Übernahme der 1,53 % Beitragsleistung zum ursprünglichen Niveau durch den Bund.

### **Allgemeine Einschätzung:**

Der vorliegende Entwurf wird hinsichtlich seines zentralen Zieles der Unterstützung von pflegenden und betreuenden Angehörigen in der schwierigen Einstiegsphase in die Pflegesituation (bzw in eine stark veränderte Pflegesituation) wegen der damit einhergehenden „besseren“ Vereinbarkeit von Beruf und familiären Beistandspflichten in den wesentlichsten Punkten ausdrücklich begrüßt und befürwortet. Hierbei sind insbesondere die umfassenden arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen als positiv hervorzuheben.

Die Einführung einer Pflegekarenz und einer Pfl egeteilzeit ist ein wichtiger sozialpolitischer Schritt bei der Unterstützung von Personen, die sich plötzlich um pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen. Dies vor allem, weil es häufig eine gewisse Zeit dauert, bis ein Heimplatz bzw eine geeignete Betreuung zu Hause gefunden werden kann. Hier wird sich die Möglichkeit, Pflegekarenz bzw Pfl egeteilzeit in Anspruch nehmen zu können, sehr positiv auswirken.

Da die Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit ihrem Charakter nach Überbrückungsfunktion haben sollen, um dauerhaft Vorkehrungen für die Pflege bzw den erhöhten Pflegebedarf treffen zu können, wird die Bestimmung, welche die Dauer grundsätzlich mit 3 Monaten begrenzt, als sinnvoll erachtet. Insbesondere in Hinblick auf die bisherigen Erfahrungen, dass vor allem Frauen sich häufig verpflichtet fühlen oder geradezu gedrängt werden, solche Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, ist eine Begrenzung der Dauer in Hinblick auf das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses als positiv zu bewerten, damit die Pflegesituation nicht zu einem schleichenden Ausstieg von Frauen aus dem Erwerbsleben führt.

Die gleichzeitige Schaffung einer Ersatzleistung für den Einkommensverlust bzw die Einkommensminderung in Form des Pflegekarenzgeldes ist zu begrüßen. Dass der Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld auch Arbeit suchenden Personen zukommt, die damit für diesen Zeitraum nicht der Vermittlung zur Verfügung stehen müssen, sondern eben die Pflege organisieren können, wird ausdrücklich befürwortet.

Da neben der Schaffung einer gesetzlichen Grundlage in diesem Entwurf gleichzeitig die Regelungen zur Familienhospizkarenz nach den §§ 14a und 14b AVRAG unverändert bleiben, wird den Anforderungen der Zeit nach einer zunehmenden Verbesserung der Verein-

barkeit von Beruf und Pflege naher Angehöriger Rechnung getragen. Zudem wird durch den Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld auch für Personen, die Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, eine Lücke geschlossen.

### **Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen im Gesetzesentwurf:**

#### **Zu Art 1 Z 1 (§§ 14c, 14d AVRAG)**

Für die Pflegekarenz und die Pfl egeteilzeit ist vorgesehen, dass es bei Vorliegen aller anderen Voraussetzungen einer Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn bedarf. Dies erscheint insbesondere in Hinblick auf die Ausgestaltung als Überbrückungsmaßnahme (plötzlicher Betreuungsbedarf für einen kurzen Zeitraum, nicht dauerhafte Pflege) nicht ausreichend. Es ist nicht verständlich warum hier nicht eine Ausgestaltung als Rechtsanspruch wie bei der Familienhospizkarenz vorgenommen wurde, insbesondere weil beide Maßnahmen auf dem gleichen Grundgedanken aufbauen.

Die derzeitige Ausgestaltung birgt bei den angedachten Situationen, in denen ein unerwarteter Pflegeanfall eintritt und rasch eine Lösung gefunden werden muss (es sind diverse Wege zu erledigen, Räume zu adaptieren, Pflegepersonal zu finden, etc.), die Gefahr, dass es den betroffenen ArbeitnehmerInnen in der Praxis nicht gelingt, eine entsprechende Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn zeitnah zu erzielen, sondern zur Aufgabe des Arbeitsplatzes gedrängt werden.

Einerseits ist der/die ArbeitgeberIn nicht gezwungen, seine Gründe für eine Ablehnung darzulegen und auch eine Überprüfung der Gründe auf deren sachliche Rechtfertigung bzw eine Interessensabwägung ist nicht vorgesehen. Die genannte Interessenabwägung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn ist daher im derzeitigen Entwurf derzeit nur programmatisch zu verstehen. Die Möglichkeit, in Betrieben mit Betriebsrat diesen zu den Verhandlungen beizuziehen, scheint ebenfalls nicht ausreichend, um zu gewährleisten, dass die betroffenen ArbeitnehmerInnen eine entsprechende Vereinbarung bei Bedarf jedenfalls erlangen.

Andererseits kann es insbesondere unter dem Aspekt der Angst vor Arbeitsplatzverlust nicht als gesichert angenommen werden, dass Personen, die darauf angewiesen sind, tatsächlich immer versuchen werden, auf den/die ArbeitgeberIn zuzugehen. Hier zeigt ein Vergleich mit Deutschland, in dem im „Familienpflegezeitgesetz“ (in Kraft seit 1.1.2012) eine ähnliche Regelung auf Vereinbarungsbasis geschaffen wurde, dass nur eine sehr kleine Personengruppe, die Möglichkeit zur Arbeitsreduzierung in Anspruch genommen hat (weniger als 200 Fälle im ersten Jahr). Der fehlende Rechtsanspruch ist hier sicherlich eine der Ursachen. Von den im vorliegenden Entwurf für Österreich erwarteten Inanspruchnahmen für das Jahr 2014 (800 Personen erhalten Pflegekarenzgeld wegen Pflegekarenz, 800 Personen wegen Pfl egeteilzeit, etc) kann bei derzeitiger Ausgestaltung (fehlendem Rechtsanspruch) somit nicht realistisch ausgegangen werden.

Anbieten würde sich zumindest eine Regelung ähnlich jener im Falle der Familienhospizkarenz in § 14a Abs 3 AVRAG. Vernünftigerweise wird der/die ArbeitgeberIn in diesem Zusammenhang eine Klage zur Verhinderung von Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit nur dann erheben, wenn wirklich schwerwiegende betriebliche Erfordernisse dagegen sprechen, und daher stellt eine solche Regelung gemeinsam mit einer durch ein Gericht vorzunehmenden Abwägung der beidseitigen Interessen einen wichtigen Schutz vor möglicher Willkür dar.

Die BAK fordert daher, die Bestimmungen im vorliegenden Gesetzesentwurf so zu fassen, dass nicht nur – wie im Entwurf bereits vorgesehen – ein Rechtsanspruch auf die arbeitsrechtliche, finanzielle und sozialrechtliche Absicherung besteht, sondern dass bei Vorliegen aller Voraussetzungen gegen den Dienstgeber ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Pflegekarenz und Pflegeteilzeit besteht, soweit nicht vom Dienstgeber zwingende betriebliche Gründe dagegen eingewendet werden.

Darüber hinaus wird verlangt, entsprechende Regelungen in das ArbVG aufzunehmen und damit die Stellung des Betriebsrates und gleichzeitig des/der Arbeitnehmers/in bei Geltendmachung zu verbessern. Konkret wird vorgeschlagen, die Pflegekarenz bzw -teilzeit zu den Regelungsgegenständen gemäß § 97 Abs 1 ArbVG als Betriebsvereinbarungstatbestand hinzuzufügen.

Zum vorgesehenen § 14d AVRAG – Pflegeteilzeit – wird hinsichtlich des Problems mangelnder Durchsetzbarkeit auf die obigen Ausführungen zur Pflegekarenz (§ 14c AVRAG) verwiesen.

Im vorliegenden Entwurf ist vorgesehen, dass eine Vereinbarung von Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit nur einmal pro zu betreuendem/betreuender nahen Angehörigen geschlossen werden darf. Diese Beschränkung kann insbesondere dann als problematisch betrachtet werden, wenn die Höchstdauer von drei Monaten mit der Vereinbarung nicht ausgeschöpft wird. Beispielsweise könnte der Fall eintreten, dass eine Pflegekarenz für einen Monat vereinbart wird, weil für die Zeit danach eine professionelle Pflege bereits organisiert werden konnte. Nach kurzer Zeit stellt sich jedoch heraus, dass diese professionelle Hilfe nicht funktioniert und ergibt sich wiederum als Überbrückung die Notwendigkeit der Pflege durch den Angehörigen. Es sollte zumindest innerhalb der Höchstdauer von 3 Monaten möglich sein auch ohne eine wesentliche Erhöhung des Pflegebedarfs eine weitere Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit vereinbaren zu dürfen.

Ein verwandtes Problem besteht darin, dass die mit dem Dienstgeber getroffene Vereinbarung hinsichtlich der Pflegekarenz bzw der Pflegeteilzeit nicht mehr abgeändert werden kann. Es sollte jedoch ähnlich wie bei der Regelung des Kinderbetreuungsgeldes ein Umsteigen von der Pflegekarenz auf die Pflegeteilzeit und umgekehrt zugelassen werden. Wichtig ist dies, wenn sich etwa nach kurzer Zeit herausstellt, dass der Pflegeeinstieg neben einer vereinbarten Pflegeteilzeit nicht zu bewältigen ist, oder wenn sich umgekehrt erweist, dass eine Pflegeteilzeit für die Organisation der Pflege ausreicht und die Pflegekarenz für die finanzielle Bewältigung des betreffenden Zeitraumes erforderlich ist bzw so der nachhaltige Erhalt des Arbeitsplatzes besser abgesichert ist.

Anzumerken ist weiters, dass Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz anzuwenden ist und Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz gilt, vom Geltungsbereich der neu geschaffenen Bestimmungen ausdrücklich ausgenommen sind (§ 1 Abs 3, 4 AVRAG). Es gibt keinen sachlichen Grund, warum Hausgehilfinnen im Vergleich zu gewerblich beschäftigten Personen von der Familienhospizkarenz und Pflegekarenz bzw Pfl egeteilzeit ausgenommen sein sollen. Eine Streichung dieser Einschränkung des Geltungsbereichs ist geboten, um allen ArbeitnehmerInnen den Zugang zu den neu geschaffenen Maßnahmen zu ermöglichen.

### **Zu Art 1 Z 2 (§ 15 Abs 1 und 2 AVRAG)**

Da die Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit einer Vereinbarung bedürfen, kann die Gefährdung des Arbeitsplatzes durch Inanspruchnahme mangels Kündigungs- und Entlassungsschutz (wie beispielsweise in § 15a AVRAG für die Fälle der Familienhospizkarenz) nicht ausgeschlossen werden.

Die flankierenden Maßnahmen zum Schutz des/der Arbeitnehmers/in – wie der Motivkündigungsschutz mit Ersatzanspruch iSd § 29 AngG bzw § 1162b ABGB – sind grundsätzlich zu begrüßen. Ein klarer Kündigungsschutz analog dem des MSchG und VKG wäre allerdings wirkungsvoller und auch hinsichtlich der kurzen Inanspruchnahme auf-grund eines akuten Pflegebedarfs im familiären Umfeld zu rechtfertigen. Der Motivkündigungsschutz nach § 15 AVRAG wird angesichts der kurzen Dauer und der Natur der Maßnahme als Überbrückungslösung jedenfalls als nicht ausreichend erachtet.

Außerdem ist zu bedenken, dass es sich bei ArbeitnehmerInnen, deren Angehörige pflegebedürftig werden, häufig um ältere ArbeitnehmerInnen handelt. Gerade sie haben es am Arbeitsmarkt besonders schwer. Schon bisher haben ArbeitnehmerInnen, die für eine gewisse Zeit zur Überbrückung Angehörige pflegen, das Problem, dass sie ihren Arbeitsplatz oft unfreiwillig aufgeben und danach als ältere ArbeitnehmerInnen wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Da diese Arbeit zu 80 % von Frauen geleistet wird, haben sie ein ungleich höheres Risiko, dass sie keinen Arbeitsplatz mehr erlangen können. Daher wären wirkungsvollere Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes in diesen Fällen angebracht.

Zu Art 5 Z 2, 3 und 6 bis 8 (§§ 6 Abs 2 und 3, § 22 Abs 1 Z 4 und 5 sowie § 33 Abs 4 BPGG) Gegen den Übergang der Zuständigkeit für die Vollziehung der pflegegeldrechtlichen Angelegenheiten für Personen, die eine Sozialentschädigungsleistung beziehen, vom Bundessozialamt auf die Pensionsversicherungsanstalt, besteht kein Einwand. In den EB wird angeführt, dass am 1.1.2014 anhängige Verfahren von der Pensionsversicherungsanstalt zu Ende geführt werden sollen – eine ausdrückliche Bestimmung im Gesetz dazu findet sich jedoch nicht.

Die Weiterentwicklung des Pflegegeldwesens vor allem unter dem Gesichtspunkt der weiteren Konzentration der Entscheidungsträger und Verwaltungsvereinfachung ist als sehr positiv zu bewerten. Allerdings ist es unter diesem Gesichtspunkt nicht nachvollziehbar, warum

die Versicherungsanstalt des österreichischen Notariates ihre Zuständigkeit zur Vollziehung pflegegeldrechtlicher Angelegenheiten beibehalten hat.

### **Zu Art 5 Z 5 (§ 21c BPGG)**

Hinsichtlich der Berechnung des Pflegekarenzgeldes ist anzumerken, dass zwar auf § 21 AIVG und auf den Grundbetrag des Arbeitslosengeldes (zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge) verwiesen wird, ein allfälliger Ergänzungsbetrag zum Grundbetrag des Arbeitslosengeldes aber nicht berücksichtigt werden soll. Es ist zu bedenken, dass durch diese Bestimmung Arbeitslose mit sehr niedriger Leistung, die durch den Ergänzungsbetrag eine Annäherung an den Ausgleichszulagenrichtsatz erhalten, im Pflegefall plötzlich schlechter gestellt werden. Auch kann sich für ArbeitnehmerInnen mit sehr niedrigem Einkommen das Verwehren des Ergänzungsbetrages als absolut problematisch für die Inanspruchnahme von Pflegekarenz erweisen. Die Beibehaltung eines allfälligen Ergänzungsbetrages zum Grundbetrag des Arbeitslosengeldes wäre daher wünschenswert.

Es ist weiters nicht ersichtlich, wieso die Regelung des § 21c Bundespflegegeldgesetz den Familienzuschlag gemäß § 20 AIVG iZm dem Pflegekarenzgeld in einen Kinderzuschlag abändert und damit den Personenkreis, für den dieser Leistungsteil des Pflegekarenzgeldes bezogen werden kann, im Vergleich zum Familienzuschlag des Arbeitslosenversicherungsrecht deutlich einschränkt. Hier wäre eine inhaltliche Gleichstellung mit § 20 AIVG auch für das Pflegekarenzgeld wünschenswert, was angesichts der Höhe des Familienzuschlags pro Person von € 0,97 pro Tag auch keine gravierende finanzielle Mehrbelastung des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen darstellen dürfte, sich für die einzelnen LeistungsbezieherInnen aber sehr wohl finanziell spürbar auswirken würde. Die hier kritisierten Abweichungen von der sonst geltenden Leistungsberechnung in § 21c BPGG tun auch der Gesamtsystematik der Sozialrechtsordnung keinen guten Dienst.

Während in § 14c AVRAG Voraussetzung für den Anspruch auf Pflegekarenz ist, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, wird in § 21c Abs 2 BPGG als Anspruchsvoraussetzung für Pflegekarenzgeld gefordert, dass die karenzierte Person aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis „ununterbrochen drei Monate nach den Bestimmungen des ASVG vollversichert“ war. Es wird darauf hingewiesen, dass im Ergebnis Personen, die geringfügig beschäftigt sind (waren) eine Pflegekarenz vereinbaren können, diese aber keinen Anspruch auf Pflegekarenzgeld haben.

Ein zentraler Kritikpunkt in Hinblick auf die Ausgestaltung des Pflegekarenzgeldes ist die fehlende Steuerbefreiung. § 3 EStG regelt die Steuerbefreiungen, ua sind gem § 3 Abs 1 Z 5a das Arbeitslosengeld und die Notstandshilfe oder an deren Stelle tretende Ersatzleistungen von der Einkommensteuer befreit. Das Pflegekarenzgeld bzw das Pflegezeitgeld fällt unter keinen dieser Tatbestände, da es nicht vom AMS, sondern vom Bundessozialamt ausbezahlt wird. Eine entsprechende Regelung analog zu den Bestimmungen zum Weiterbildungsgeld ist unbedingt erforderlich, soll das offensichtlich beabsichtigte Alimentationsniveau während der Pflegekarenz/-zeit erreicht werden.

Zu kritisieren ist auch, dass das neue Modell Pflegekarenz/Pflegezeit nur für ArbeitnehmerInnen bzw Arbeitslosengeld- bzw NotstandshilfebezieherInnen Anwendung finden soll. Auch für BezieherInnen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung, die als Leistungsvoraussetzung ihre Arbeitswilligkeit ja auch durch Meldung beim AMS dokumentieren müssen, soll die Möglichkeit bestehen, im Pflegefall naher Angehöriger in Pflegekarenz gehen zu können.

Es wird sehr begrüßt, dass nunmehr entsprechend dem vorgesehenen § 21c Abs 3 auch Personen, die zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder der Begleitung von schwersterkrankten Kindern eine Familienhospizkarenz gemäß § 14a oder §14b AVRAG in Anspruch nehmen, in den Genuss der sozialrechtlichen Absicherung nach den Bestimmungen dieses Abschnittes gelangen.

#### **Zu Art 5 Z 5 (§ 21d BPGG)**

Ein Bescheid betreffend das Pflegekarenzgeld ist nur über Antrag zu erlassen (Gewährung, Entziehung, Neubemessung grundsätzlich nur mit Mitteilung). Unklar ist, wohin der Rechtszug bei Erhebung eines Rechtsmittels gegen einen Bescheid geht. Die Subsumtion unter § 27 BPGG, der in Pflegegeldangelegenheiten eine Klage an das Arbeits- und Sozialgericht vorsieht, scheint nicht ohne weiteres möglich.

Weiters sollte aus Gründen der Rechtssicherheit und weil bei Bescheiden auch andere Formerfordernisse (insb an die Begründung) bestehen, die Entscheidung unmittelbar in Bescheidform ergehen und nicht erst auf Antrag.

Dem Antrag auf Gewährung des Pflegekarenzgeldes nach § 21 lit d Abs 2 Z 4 Bundespflegegeldgesetz ist eine Erklärung des Antragstellers anzuschließen, dass die Pflege und Betreuung für die Dauer der Pflegekarenz oder Pflegezeit überwiegend erbracht wird. Dem „Überbrückungsgedanken“ im Sinne des notwendigen Treffens verschiedener Maßnahmen zur Bewältigung des (plötzlich auftretenden) Pflegebedarfs eines/einer nahen Angehörigen (räumliche Veränderungen, Finden einer 24-Std.-Pflegekraft oder Organisation der Betreuung durch Heimhilfen, etc) widerspricht die überwiegend zu erbringende Pflege/Betreuung. Die im Entwurf vorgesehene Dauer spricht ausdrücklich gegen die Beabsichtigung einer dauernden Pflege durch nahe Angehörige. Es sollte daher heißen „Pflege und Betreuung oder Tätigkeiten, die deren Sicherstellung dienen“.

#### **Zu Art 5 Z 5 (§ 21e BPGG)**

Die Formulierung in Abs 2 zur Auszahlung des Pflegekarenzgeldes „an einem bestimmten Tag im Monat“ für ein Monat im Nachhinein sollte geändert werden (zB auf monatlich im Nachhinein am Ersten des Folgemonats vgl § 17 Abs 3 BPGG).

**Zu Art 5 Z 5 (§ 21f BPGG)**

Es erscheint nicht sinnvoll, im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Pflegekarenz/Familienhospizkarenz grundsätzlich den Anspruch auf Pflegekarenzgeld enden zu lassen (außer im Fall der Dienstgeberkündigung). Insbesondere im Hinblick darauf, dass erfreulicherweise auch Arbeitslose Pflegekarenz vereinbaren können und Pflegekarenzgeldanspruch haben, erscheint diese im Entwurf vorgesehene Regelung entbehrlich. Von Fällen der Umgehung einer Sperre des Arbeitslosengeldes aufgrund einer vom Dienstnehmer/von der Dienstnehmerin verschuldeten Beendigung des Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Pflegekarenz wird wohl kaum auszugehen sein.

**Zu Art 8 Z 6 (§ 23 Abs 4 AIVG)**

Der Entfall des zweiten Satzes des § 23 Abs 4 AIVG (Pensionsvorschuss bei aufrechtem Dienstverhältnis) kann (noch) nicht normiert werden. Die in den EB angesprochene Änderung des § 143a Abs 5 ASVG (vorläufiges Rehabilitationsgeld) ist bislang nicht erfolgt.

**Zu Art 9 Z 1 (§ 8 Abs 1 Z 5 ASVG)**

Wenn eine eigene Z 5 für Teilversicherte in der Kranken- und Pensionsversicherung angefügt wird, sollten auch die BezieherInnen von Rehabilitationsgeld (Z 1 lit d und Z 2 lit c ASVG idF BGBl I Nr 3/2013) hier ergänzt werden.

Es ist vorgesehen, dass durch den Bezug von Pflegekarenzgeld eine Teilversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung begründet wird. Es erscheint jedoch gerechtfertigt und notwendig, auch die gesetzliche Unfallversicherung in die Pflichtversicherung miteinzubeziehen und damit einen Vollversicherungstatbestand in § 4 ASVG zu verankern. Denn auch die nur vorübergehende Pflege eines Menschen bzw die zu deren nachhaltiger Sicherstellung erforderlichen Aktivitäten stellen eine durchaus schwierige Aufgabe dar, die ein beträchtliches Verletzungsrisiko insbesondere für einen in der Pflege nicht geschulten Laien mit sich bringt. Insbesondere sind zahlreiche Wege zu Behörden, Apotheken, Ärzten, Spitälern, Alters- und Pflegeheimen und dergleichen zurückzulegen, bei denen sich Unfälle ereignen können. Es soll daher für diese Aktivitäten auf Grundlage der Pflegekarenz/-teilzeit ein eigener Tatbestand in § 176 ASVG im Sinne von den Arbeitsunfällen gleichgestellten Unfällen geschaffen und statt der im Entwurf vorgesehenen Teilversicherung eine (auch die Unfallversicherung) einschließende Vollversicherung verankert werden.

**Zu Art 9 Z 7 (§ 44 ASVG)**

Während in § 44 Abs 1 Z 13 ASVG bei Bezug von Arbeitslosengeld (vereinfacht) 70 % der Bemessungsgrundlage nach § 21 AIVG oder bei Bezug von Krankengeld gemäß § 44 Abs 1 Z 14 ASVG die Bemessungsgrundlage nach § 125 ASVG, somit das vorangehende Erwerbseinkommen die Beitragsgrundlage bildet, bedeutet die Heranziehung der Leistung des



Pflegekarenzgeldes (= Grundbetrag des Arbeitslosengeldes) eine unsystematische Schlechterstellung vor allem in Hinblick auf spätere Pensionsansprüche.

#### **Zu Art 11 Z 1 und 2 (§ 6 KJBG)**

Der Entfall der Abstimmung mit den Schulbehörden vor der Erteilung der Auftrittsbewilligung nach § 6 Abs 3 erster Satz KJBG ist insofern kritisch zu sehen, als es durch oftmalige Auftritte insbesondere auch am Abend zu einer Beeinträchtigung des Schulerfolges kommen kann. Es wird daher als sinnvoll erachtet, dass die Schulbehörden in das Bewilligungsverfahren einbezogen werden müssen. Der erste Satz des § 6 Abs 3 KJBG sollte daher nicht wegfallen.

Auch dass durch die alleinige Vorsprache der gesetzlichen Vertreter der betroffenen Kinder/Jugendlichen bei Ärzten Ihres Vertrauens die Feststellung der körperlichen Eignung der Kinder herbeigeführt werden kann, birgt die Gefahr einer gehäuften Ausstellung von Gefälligkeitsgutachten. Es wird daher empfohlen, die Bestimmung in der alten Fassung zu belassen, nach welcher die körperliche Eignung eines Kindes/Jugendlichen ausschließlich amtsärztlich festgestellt werden muss.

#### **Zu Art 12 Z 1 bis 4 (Änderung des Kurztitels und der Abkürzung, §§ 1, 8 und 9 BSAG)**

Durch das ARÄG 2013 soll das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen den neuen Kurztitel „Sozialministeriumservice“ erhalten, um den Servicecharakter zu betonen. Die Umbenennung sollte aus mehreren Gründen nochmals überdacht werden und es wird angeregt, den bisherigen Kurztitel beizubehalten. Die Umbenennung erfordert die Anpassung der Bezeichnung in einigen weiteren Gesetzen. Dem § 9 Abs 1 des Bundessozialamtsgesetzes soll folgender Satz angefügt werden: „Soweit in anderen Bundesgesetzen die Bezeichnung „Bundessozialamt“ in der jeweiligen Endungsform oder „BSB“ enthalten ist, tritt an deren Stelle die Bezeichnung „Sozialministeriumservice“.“ Dies würde im Ergebnis bedeuten, dass in allen anderen Gesetzen bis auf weiteres der Wortlaut „Bundessozialamt“ weiterhin in den jeweiligen Gesetzespassagen bestehen bleibt, was im Sinne einer einheitlichen Textierung legislativ nicht sehr gelungen ist. Weiters erweckt die neue Kurzbezeichnung den Anschein bzw allgemeinen Eindruck, dass es sich direkt um eine unmittelbar beim Ministerium eingerichtete Stelle handle und nicht um eine – wenn auch dem Ministerium zugeordnete – aber jedenfalls eigenständige Behörde. Somit wirkt der neue Kurztitel irreführend.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung der Stellungnahme.

Rudi Kaske  
Präsident  
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner  
iV des Direktors  
F.d.R.d.A.