



Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
W <http://wko.at>

VII9@bmask.gv.at
begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
462.203/0008-VII/B/9/2013
26.4.2013

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 817/13/Dr.IS/AW
Dr. Stupar

Durchwahl
3712

Datum
21.5.2013

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Betriebspensionengesetz, 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)

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Wirtschaftskammer Österreich bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfes und nimmt wie folgt Stellung:

Allgemeines

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges gesellschaftspolitisches Ziel der Wirtschaftskammer. Die Einführung je eines Modells zur Pflegezeit und Pflegekarenz sollte aber unsere Betriebe keineswegs über Gebühr belasten. Da aber die Modelle für Arbeitgeber auch mit zusätzlichen finanziellen und organisatorischen Belastungen verbunden sind (Änderung der Arbeitsorganisation, Anordnung von zusätzlichen Mehr- und Überstunden, Aufnahme von Leiharbeitnehmern, Einstellen von Ersatzarbeitskräften, Mehraufwand für Lohnverrechnung etc.), ist es für uns besonders wichtig, dass es sich um freiwillige Modelle handelt und kein neuer Rechtsanspruch für Arbeitnehmer - auch nicht ab einer bestimmten Betriebsgröße - geschaffen wird. Weiters ist besonders auf die Dispositionsmöglichkeit auch des Betriebes Bedacht zu nehmen.

Ein zusätzlicher Betreuungsaufwand kann nicht nur bei Unselbständigen, sondern auch bei Selbständigen plötzlich auftreten. Daher müssen auch Selbständige finanziell unterstützt werden.

Änderungen sind aus unserer Sicht insbesondere in folgenden Punkten notwendig:

- Pflegekarenzgeld auch für Selbständige
- Einseitiges vorzeitiges Rückkehrrecht
- Entrichtung der Beiträge zur Abfertigung Neu (BMSVG)
- Mindestbeschäftigungsdauer

- Berechnung der Abfertigung Alt
- Abgrenzung zur Herabsetzung der Normalarbeitszeit (§ 14 Abs 2 Z. 2 AVRAG)

Im Detail

Pflegekarenzgeld auch für Selbständige

Auch selbständig erwerbstätige Personen können in die Situation kommen, dass sie zur Pflege eines nahen Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen. Eine finanzielle Unterstützung durch das Pflegekarenzgeld muss daher aus Gleichbehandlungsaspekten auch selbständig Erwerbstätigen ermöglicht werden, die nachweislich wegen der Pflege eines nahen Angehörigen ihr Gewerbe ruhend melden oder ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen.

Damit auch Selbständige während der Pflege eines nahen Angehörigen trotz Ruhendmeldung oder Zurücklegen des Gewerbescheins aus Bundesmitteln weiter versichert bleiben und BMSVG-Beiträge entrichtet werden, ist im GSVG die Schaffung einer dem § 8 Abs 1 Z 5 ASVG entsprechenden Pflichtversicherung und die Schaffung eines § 6 Abs 4 und Abs 6b BMSVG entsprechenden Selbständigenvorsorge wünschenswert.

Ad Art 1 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes)

Ad Z 1 (§ 14 c Abs 3, § 14 d Abs 3 Einseitiges vorzeitiges Rückkehrrecht)

Rückkehr nur im Einvernehmen:

Eine vorzeitige Rückkehr sollte nur im Einvernehmen möglich sein. Der Arbeitgeber kann die aufgrund der Pflegekarenz bzw. Pfl egeteilzeit getroffenen Personaländerungen oft nicht vorzeitig beenden. Sehr oft wird er für die Dauer einen neuen Mitarbeiter befristet aufgenommen haben, dessen Dienstverhältnis vor Ablauf der Frist nicht beendet werden kann. Diese finanziellen Mehrbelastungen in Verbindung mit dem einseitigen Rückkehrrecht würden vom Abschluss neuer Karenzierungen bzw. Teilzeitregelungen eher abhalten.

Sollte es beim vorzeitigen Rückkehrrecht für den Arbeitnehmer bleiben, so sind jedenfalls folgende Änderungen vorzunehmen:

Der Arbeitnehmer sollte verpflichtet werden, den Arbeitgeber umgehend vom Eintreten der Umstände für den Wegfall der Voraussetzungen (Ziffern 1 bis 3) zu verständigen, damit dieser zumindest 2 Wochen Zeit hat, sich auf die vorzeitige Rückkehr vorzubereiten und die im Betrieb nötigen Umorganisationen vorzunehmen.

Weiters sollte klargestellt sein, dass die 2-Wochenfrist frühestens mit der Verständigung des Arbeitgebers zu laufen beginnt und nicht bereits mit Änderung des Betreuungsaufwands.

Bei Wegfall der Voraussetzungen für die Pfl egeteilzeit oder Pflegekarenz (Ziffern 1 - 3) sollte der Arbeitgeber ein Gestaltungsrecht haben, die vorzeitige Rückkehr auf den Arbeitsplatz binnen 2 Wochen nach Wegfall der Voraussetzungen (z.B. vorzeitige Aufnahme ins Pflegeheim) zu fordern.

Ad Z 1 (§ 14 c Abs 1, § 14 d Abs 1 Mindestbeschäftigungsdauer)

Die Mindestbeschäftigungsdauer von 3 Monaten ununterbrochener Beschäftigung für die erstmalige Inanspruchnahme ist zu kurz. Selbst für einfache Tätigkeiten sind häufig Anlernfristen in diesem oder längeren Ausmaß notwendig. Mitarbeiter, die nach einer derart kurzen Zeit bereits wegen einer Pflegekarenz oder Pfl egeteilzeit vorstellig werden, müssten nach Beendi-

gung der Karenz bzw. Teilzeit wohl noch einmal von vorne eingeschult werden, da sie keine notwendige Praxis erwerben konnten.

Auch die Regelungen zur Bildungskarenz fordern eine gewisse zeitliche Bindung zum Unternehmen. Wir fordern daher analog zur Bildungskarenz eine Mindestbeschäftigungsfrist von 6 Monaten ununterbrochener Beschäftigung.

Ad Z 1 (§ 14 c Abs 4 Berechnung der Abfertigung Alt)

Ein Eckpunkt des Pflegekarenz-Modelles ist, dass die Zeiten der Pflegekarenz bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht bleiben. Dies erfolgt durch einen Verweis auf die Bestimmungen der Bildungskarenz in § 11 Abs 2 bis 4 AVRAG.

Misverständlich ist in diesem Zusammenhang unseres Erachtens die Aussage in den Erläuternden Bemerkungen, dass für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Pflegekarenz sich diese nicht mindernd auf die Berechnung der Ansprüche für die Abfertigung Alt sowie der Urlaubersatzleistung auswirken soll. Damit dürfte § 11 Abs 4 AVRAG angesprochen sein, der besagt, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Bildungskarenz bei Berechnung der Abfertigung Alt das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen ist. Es sollte eine entsprechende Anpassung in den Erläuternden Bemerkungen erfolgen, damit nicht der Eindruck entsteht, dass die Dauer der Pflegekarenz bei der Abfertigung mitzuberücksichtigen ist.

Ad Z 1 (§ 14 d Abs 1 Abgrenzung der Pflegezeit zur Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach § 14 Abs 2 Z 2 AVRAG)

Der Anwendungsbereich des Pflegezeitmodells überschneidet sich mit der Möglichkeit der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach § 14 Abs 2 Z 2 AVRAG. Schon nach geltendem Recht ist eine Reduktion der Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben möglich, allerdings ohne Zuerkennung eines Pflegezeitgeldes.

Um die notwendige Überschaubarkeit der Freistellungsformen zu wahren, wäre in den Erläuternden Bemerkungen auf eine allfällige Abgrenzung zu § 14 Abs 2 Z 2 AVRAG näher einzugehen.

Ad. Art. 2 (Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes - BMSVG)

Ad Z 1 (§ 6 Abs 4 Entrichtung der Beiträge bei Pflegezeit zur Abfertigung Neu)

Beitragsgrundlage für die Entrichtung der BMSVG-Beiträge ist das monatliche Entgelt. Bemessungsgrundlage bei Teilzeitbeschäftigung ist folglich nur das durch die Teilzeit reduzierte Entgelt. Von dieser Grundregel gibt es nur wenige Ausnahmen, die in § 6 Abs 4 BMSVG geregelt sind. Die Bezahlung der BMSVG-Beiträge auf Basis vor Herabsetzung der Arbeitszeit im Falle der Pflegezeit ist aber nicht mit den sonstigen in § 6 Abs. 4 BMSVG aufgezählten Ausnahmefällen zu vergleichen. In diesen Ausnahmefällen werden zwar auch sozialversicherungsrechtliche Begleitmaßnahmen ergriffen, die Zielsetzung ist aber eine gänzlich andere (Vorruhestandsmodell und wirtschaftliche Schwierigkeiten des Betriebes).

Es sollten daher die BMSVG-Beiträge auch im Falle der Pflegezeit nur vom tatsächlich bezahlten monatlichen Entgelt an die BV-Kasse abgeführt werden. Abgesehen von den finanziellen Belastungen für Arbeitgeber, würde diese Maßnahme außerdem zu einer weiteren Zersplitterung der Lohnverrechnung und damit zu höheren Verwaltungskosten führen. Außerdem würde damit auch der Abschluss einer Vereinbarung für Pflegezeit im Vergleich zur Pflegekarenz, wo die BMSVG-Beiträge zur Gänze vom Bund geleistet werden, relativ unattraktiv.

Anregungen der Wirtschaft

Nachdem durch einen überschießenden Erlass des BMASK zum Wochengeld Ende 2010 die Situation für Betriebe und Schwangere verschlechtert wurde fordern wir auch noch folgende

Entlastung der Betriebe bei vorzeitigem Mutterschutz:

- Bedingen die gesetzlichen Beschäftigungsverbote, dass eine schwangere Frau mangels adäquaten Arbeitsplatzes ganz oder teilweise nicht im Betrieb eingesetzt werden kann, soll das fortzuzahlende Entgelt in dieser Zeit nicht vom einzelnen Arbeitgeber geleistet werden müssen, sondern Wochengeld aus dem Budget der Krankenversicherung (nicht vom FLAF) geleistet werden.
- Gleichfalls sollten schwangerschaftsbedingte Krankheitsfälle nicht vom Arbeitgeber zu tragen sein. Dem Arbeitgeber soll das fortgezahlte Entgelt aus den Mitteln der Krankenversicherung ersetzt werden.

Wir ersuchen um Berücksichtigung.



Dr. Christoph Leitl
Präsident

Freundliche Grüße



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin