



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

Amt der Tiroler Landesregierung
Verfassungsdienst
Frau Dr. Ingrid Koler-Wöll
Eduard-Wallnöfer-Platz 3
6020 Innsbruck

Grundlagenarbeit, Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck
Tel: 0800/22 55 22-1155
grundlagenarbeit@ak-tirol.com, www.ak-tirol.com

Per E-Mail an: verfassungsdienst@tirol.gv.at

G.-Zl.: GLA-2024/87/THRA/JG
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Dr. Thomas Radner

DW: 1150

Innsbruck, 17.05.2024

Betrifft: Entwurf Dienstrechtsnovelle 2024

Bezug: Ihr Zeichen: VD-1399/297-2024
Ihr Schreiben vom 24.04.2024

Sehr geehrte Frau Dr. Koler-Wöll!

Die Arbeiterkammer Tirol bedankt sich für die Übermittlung des oben angeführten Gesetzesentwurfs und darf zu jenen Punkten dieser Sammelnovelle Stellung beziehen, die in allen Tiroler Dienstrechtsgesetzen zu dienstrechtlichen Änderungen führen sollen.

1. Einführung einer Rehabilitations-Begleitungsfreistellung und eines Anspruchs auf ein Zwischenzeugnis werden befürwortet

Die Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines noch nicht 14jährigen Kindes während des Rehabilitationsaufenthalts mit identen Voraussetzungen wie § 14e AVRAG bei Arbeitsverhältnissen zu privaten Arbeitgeber:innen wird ebenso befürwortet, wie auch die Schaffung einer ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage für die Ausstellung von Dienstzeugnissen auch während des laufenden Dienstverhältnisses.

2. Allerdings: Urlaubsverkürzung bei Rehabilitations-Begleitungsfreistellung wird abgelehnt

Abgelehnt wird von der Arbeiterkammer Tirol allerdings der Umstand, dass die Zeiten einer Rehabilitations-Begleitungsfreistellung zu einer Urlaubsverkürzung führen sollen. Auch wenn diese Freistellung unter Entfall der Bezüge erfolgt, sollte unseres Erachtens berücksichtigt werden, dass es sich dabei um Zeiträume handelt, die keinerlei Erholungswert für die Eltern in sich tragen, sondern im Gegenteil mit einer hohen, jedenfalls psychischen Belastung einhergehen. Außerdem sind diese Zeiträume eher kurz bemessen.

3. Forderung: auch keine Urlaubsverkürzung bei Familienhospizfreistellung

Aufgrund der hohen Belastung für die Angehörigen sprechen wir uns auch dafür aus, die Zeiträume einer Familienhospizfreistellung aus der Aufzählung der urlaubsverkürzenden Tatbestände zu streichen.

In diesem Zusammenhang mutet es unseres Erachtens auch eigenartig an, dass nach der derzeitigen und nunmehr geplanten Regelung eine Familienhospizfreistellung und eine Rehabilitations-Begleitungsfreistellung rechtsfolgenmäßig einer „ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst“ gleichgestellt sind.

4. Urlaubsverkürzung bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Pension oder bei Versetzung/Übertritt in den Ruhestand wird wegen Altersdiskriminierung abgelehnt

Auch die nunmehr geplante aliquote Verkürzung des noch nicht verbrauchten Urlaubs bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Inanspruchnahme einer (vorzeitigen) Alterspension oder bei Versetzung/Übertritt in den Ruhestand wird von der Arbeiterkammer Tirol wegen einer unseres Erachtens nicht sachgerechten Verschlechterung der bisherigen Rechtslage, die vor allem eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen würde, abgelehnt.

5. Ausdrückliche gesetzliche Festlegung einer zweiwöchigen Kündigungs-Anfechtungsfrist notwendig

In den geplanten § 22 Abs 7 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005 und § 4 Abs 7 des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 2005 soll offenbar analog zu den bundesgesetzlichen Regelungen in BGBl I Nr 115/2023 ein Motivkündigungsschutz verankert werden, falls eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme erfolgt.

Dabei werden die bundesgesetzlichen Bestimmungen wortwörtlich übernommen und damit auch eine bestehende Unzulänglichkeit dieser bundesgesetzlichen Regelungen: nämlich das Fehlen einer ausdrücklichen Festlegung einer zweiwöchigen Anfechtungsfrist im Gesetzestext selbst. Denn entgegen den Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zur bundesgesetzlichen Regelung (zum Beispiel: IA 3478/A 27. GP 15) kann nicht einfach „analog“ eine 14tägige Anfechtungsfrist unterstellt werden. Wobei es sich bei Anwendung einer Analogie eigentlich – wenn auch bei gleichem Fristende, aber zumindest terminologisch – um eine „zweiwöchige“ Anfechtungsfrist handeln müsste.

Höchstgerichtliche Judikatur zu Frage einer analogen Anwendung von Kündigungsfristen existiert unseres Wissens nicht und die literarische Meinungsvielfalt, die übrigens ausschließlich zu den Anfechtungsfristen gemäß § 15 Abs 1 AVRAG entwickelt wurde (dabei geht es aber um Kündigungen wegen Inanspruchnahme des Fluchtrechts oder Setzung von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr; wegen Pflegekarenz und -teilzeit; wegen vereinbarter Herabsetzung der Normalarbeitszeit zur Betreuung naher Angehöriger; von Sicherheitsfachkräften und deren Hilfspersonal oder Arbeitnehmer:innen bestimmter Jahrgänge in nicht betriebsratspflichtigen Betrieben) reicht in Wahrheit von einer „angemessenen Frist“ (*Holzer/Reissner*), über eine einwöchige Frist (*Löschnigg*) bis hin zur zweiwöchigen Frist (*Kozak; Binder/Mair; Wolliger*). Es kann daher nicht einmal von einem einheitlichen Meinungsstand im Schrifttum ausgegangen werden. Dazu kommt in unserem Fall, dass bei Landesgesetzen eine auf Bundesgesetze zurückgreifende Analogie rechtsdogmatisch einen zusätzlichen argumentativen Aufwand erfordert.

Wir dürfen daher zur Klarstellung vorschlagen, dass in den gesetzlichen Regelungen selbst ausdrücklich eine Anfechtungsfrist von zwei Wochen ab Zugang der Kündigung festgelegt wird.

5. Ablaufhemmung auch für jene Ansprüche, die während der Karenz erworben werden

Ebenso soll in wortwörtlicher Übernahme der bundesgesetzlichen Regelung die Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallfristen für Ansprüche festgelegt werden, die der/die Dienstnehmer:in zu Beginn eines Karenzurlaubes bereits erworben hat (§ 26 Abs 2 Tiroler Mutterschutzgesetz; § 8 Abs 5 Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz). Daher wird auch in diesem Fall eine weitere bundesgesetzliche Unzulänglichkeit mit übernommen, nämlich die wortlautmäßige Beschränkung auf jene Ansprüche, die zu Beginn des Karenzurlaubes „bereits erworben“ wurden. Denn wie bereits der Wortlaut der EU-Vereinbarkeits-RI 2019/1158 in Art 10 Abs 1 vorgibt, muss sich die Umsetzung einer Verjährungs- und Verfallshemmung auch auf jene Ansprüche beziehen, „... die Arbeitnehmer ... im Begriff sind zu erwerben...“.

Um eine völlig richtlinienkonforme Umsetzung sicherzustellen, dürfen wir daher vorschlagen und anregen, dass die Regelungen zur Ablaufhemmung um die Wendung „... oder die [sie/er] im Begriff ist zu erwerben, ...“ ergänzt wird.

Die Arbeiterkammer Tirol ersucht Sie höflich, unsere Vorschläge im weiteren Gesetzwerdungsprozess zu berücksichtigen und verbleibt

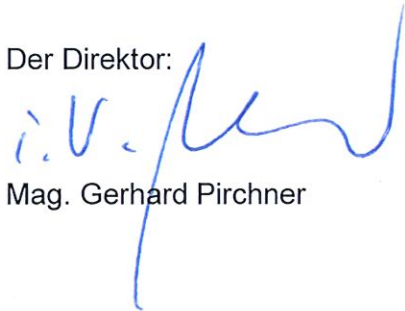
mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



Erwin Zangerl

Der Direktor:



Mag. Gerhard Pirchner