

23/SN-219/ME

Amt der o.ö. Landesregierung

Verf(Präs) - 300021/28 - Gr

Linz, am 25. März 1986

DVR.0069264

Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz
(APSG);
Entwurf - Stellungnahme

An das

Präsidium des Nationalrates

Dr. Karl Renner-Ring 3
1017 W i e n

GESETZENTWURF	
2 4 GE/2 86	
Datum:	2. APR. 1986
Verteilt:	7. APR. 1986 <i>Holzhafer</i>

A. Hajek

In der Beilage werden 25 Mehrabdrucke der h. Stellungnahme zu dem vom Bundesministerium für soziale Verwaltung versandten Gesetzentwurf übermittelt.

Für die o.ö. Landesregierung:
Im Auftrag

Dr. G a i s b a u e r

25 Beilagen

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

[Handwritten signature]

Amt der o.ö. LandesregierungVerf(Präs) - 300021/28 - Gr

Linz, am 25. März 1986

DVR.0069264

Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz
(APSG);
Entwurf - Stellungnahme

Zu Zl. 31.261/50-V/2/86 vom 23. Jänner 1986

An das

Bundesministerium für
soziale VerwaltungStubenring 1
1011 W i e n

Das Amt der o.ö. Landesregierung beehrt sich, zu dem mit der do. Note vom 23. Jänner 1986 versandten Gesetzentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Dem nunmehr zur Begutachtung versandten Entwurf liegt ein (Vor-)Entwurf zugrunde, der den Ländern im Jänner vergangenen Jahres zur Verfügung gestellt wurde. Den Ländern war dankenswerterweise auch mehrfach Gelegenheit gegeben worden, bei Besprechungen ihren Standpunkt darzulegen.

Bedauerlicherweise weicht der nunmehrige Entwurf vom seinerzeitigen (Vor-)Entwurf nur unwesentlich ab. Den von Oberösterreich geäußerten Bedenken und Anregungen wurde nur in geringfügigem Umfang Rechnung getragen (§ 5 Abs. 2, § 7 Abs. 1, § 12 Abs. 1).

Nach wie vor kann aus oberösterreichischer Sicht das dem Entwurf zugrundeliegende Verständnis von der Reichweite der

- 2 -

im Art. 21 B-VG verankerten Zuständigkeit der Länder für Regelungen des Dienstvertragsrechtes für Vertragsbedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände keinesfalls akzeptiert werden.

Die Erläuterungen berufen sich auf/die Erkenntnisse des Verfassungsgerichtshofes Slg. 78B3 und 8830, wonach "in den An-
gelegenheiten des Dienstrechtes der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehenden Bediensteten den Ländern vom Umfang der zu regelnden Sachmaterie her nicht weitergehende Zuständigkeiten eingeräumt werden sollen, als dies dem Muster des (Bundes)Vertragsbedienstetengesetzes 1948 entspricht."

Die Berufung auf diese Verfassungsgerichtshoferkenntnisse läßt aber ~~einen wesentlichen~~ Punkt außer acht:

Im Kanon verfassungsrechtlicher Auslegungsmaximen gebührt dem Wortlaut der Vorrang vor allen anderen Interpretationsmethoden, insbesondere auch vor der Versteinerungstheorie (vgl. Schäffer, Verfassungsinterpretation in Österreich, Wien - New York 1971, S. 61 ff., sowie Funk, Das System der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung im Lichte der Verfassungsrechtsprechung, Wien 1980, S. 67, und die dort angeführte Judikatur). Das bedeutet, daß vor einem Rückgriff auf die Versteinerungstheorie zu prüfen ist, ob die Regelungen eines Gesetzes, soweit sie Vertragsbedienstete der Länder und Gemeinden betreffen, unter den Wortlaut des Art. 21 Abs. 2 erster Satz B-VG subsumierbar sind. Genau das hat der Verfassungsgerichtshof im Erkenntnis Slg. 8830 getan; erst als er feststellen mußte, daß die fragliche Norm nicht unter den Wortlaut des Art. 21 Abs. 2 erster Satz B-VG subsumiert werden konnte, griff er - diskussionshalber - auch auf die Versteinerungstheorie zurück, die allerdings dasselbe Ergebnis - nämlich Unzuständigkeit des Landesgesetzgebers - er-

brachte. Überträgt man diese Überlegungen auf den vorliegenden Entwurf, so kann die Kompetenz der Länder nicht mit dem Hinweis darauf verneint werden, daß das Vertragsbedienstetengesetz 1948 keine entsprechenden Regelungen enthält; vielmehr ist zu fragen, ob die Regelungen des Entwurfs solche über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten sind.

Kern des Entwurfs ist der Kündigungs- und Entlassungsschutz, also Bestimmungen, die die Auflösung des Dienstverhältnisses betreffen. Hiezu kommen einige entgeltrechtliche Normen. Daß solche Bestimmungen unter den Wortlaut des Art. 21 Abs. 2 erster Satz B-VG - und damit in die Kompetenz der Länder - fallen, ist so eindeutig, daß sich jede weitere Ausführung dazu erübrigt. Lediglich in ganz untergeordnetem Umfang enthält der Entwurf - soweit er Vertragsbedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände betrifft - Bestimmungen, deren Einordnung unter Art. 21 Abs. 2 erster Satz B-VG allenfalls zweifelhaft sein könnte (vgl. § 12 Abs. 6). Für solche Regelungen kann aber zweifellos die Landeskompetenz nach dem Grundsatz der "transkompetenzen Zweckverfolgung" (vgl. VfSlg. 6137/1970, 6936/1972, 7169/1973) - den der Bund in geradezu exzessivem Ausmaß für sich in Anspruch nimmt (vgl. das Mutterschutzgesetz) - bejaht werden.

Im übrigen ergäbe sich aber auch bei Anwendung der Versteinerungstheorie kein anderes Bild. Der Verfassungsgerichtshof hat zwar die Meinung vertreten, daß das Vertragsbedienstetengesetz 1948 mit seinen Regelungen der Verfassungsbestimmung des Art. 21 Abs. 2 B-VG Pate gestanden sei; er spricht aber nur davon, daß das Vertragsbedienstetengesetz 1948 das "Modell" für entsprechende Gesetze der Länder sei. Art. 21 Abs. 2 B-VG ist daher nach h. Meinung keineswegs so auszulegen, daß die Länder für Vertragsbedienstete der Länder, Ge-

- 4 -

meinden und Gemeindeverbände nur regeln dürften, was der Bund jeweils in das Vertragsbedienstetengesetz 1948 aufgenommen hat. Entscheidend ist nach h. Meinung vielmehr, ob eine Regelung in Struktur, Zweck und Ausformung in den Rahmen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 eingeordnet werden kann. Mit anderen Worten: Könnte die betreffende Regelung systematisch passend auch im Vertragsbedienstetengesetz 1948 stehen, so ist die Länderkompetenz zu bejahen. Dies trifft aber auf die Bestimmungen des Entwurfs zweifellos zu.

Dazu muß ferner bemerkt werden, daß die in den höchstgerichtlichen Entscheidungen Slg. 7880 und 8830 zitierten Erläuterungen zur Regierungsvorlage der B-VG-Novelle 1974 (182 Blg.NR XIII. GP) ausdrücklich davon reden, daß "den Ländern vom Umfang der zu regelnden Sachmaterie her nicht weitergehende Zuständigkeiten eingeräumt werden sollen, als dies etwa dem Muster des (Bundes)Vertragsbedienstetengesetzes 1948 entspricht". Das Wort "etwa" deutet darauf hin, daß das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (im Sinne der Versteinerungstheorie) aber nur ein - wenn auch der bedeutendste - Teil des zum 1.1.1975 in Geltung stehenden Vertragsbedienstetenrechtes war. Die genannten Erläuterungen zur Regierungsvorlage der B-VG-Novelle 1974 nennen (S. 13) etwa das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz als Vorschriften, die (u.a. auch) Angelegenheiten betreffen, die hinsichtlich der Bediensteten der Länder und Gemeinden (künftig) gemäß Art. 21 Abs. 1 und 2 B-VG in die Zuständigkeit der Länder fallen (werden). Aber auch das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz, BGBl.Nr. 154/1956, zählte am 1.1.1975, soweit es sich auf Vertragsbedienstete bezieht (§ 19 i.V.m. § 2 Abs. 1 und § 1 Abs. 3), zweifellos zum Dienstvertragsrecht im Sinne des Art. 21 B-VG. Davon gehen auch die Erläuterungen zu den §§ 1 und 2 der Regierungsvorlage (25 Blg.NR VIII. GP) aus. Soweit sich das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz auf Vertragsbedienstete der Länder,

Gemeinden und Gemeindeverbände bezieht, ist die Zuständigkeit für diesbezügliche Regelungen auf die Länder übergegangen (wenngleich Art. XI Abs. 2 der B-VG-Novelle 1974, BGB1.Nr. 444, auf diese Bestimmungen anzuwenden ist); siehe dazu auch Ermacora-Kopf-Neisser, Das österreichische Wehrrecht, Bd. II, Wien 1980, S. 192 f.

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, daß auch der Bundesgesetzgeber bei der Heeresgebührengesetz-Novelle 1982 von derselben Auffassung ausgegangen ist, wie sie hier vertreten wird (vgl. die §§ 39 und 40 des Heeresgebührengesetzes 1985).

Neben diesen grundsätzlichen kompetenzrechtlichen Bedenken ist in allgemeiner Hinsicht noch folgendes zu bemerken:

In verschiedenen Bestimmungen (etwa § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 4, § 14 Abs. 1 usw.) ist von Rechtsakten bzw. einem Tätigwerden des Einigungsamtes die Rede. Mit dem Inkrafttreten des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGB1.Nr. 104/1985, das ist der 1. Jänner 1987, werden für die bisher den Einigungsämtern zugewiesenen Aufgaben die Arbeits- und Sozialgerichte zuständig (§ 50 mit der Übergangsbestimmung des § 101 Abs. 4). Es sollte daher im Entwurf statt "Einigungsamt" jeweils "Arbeits- und Sozialgericht" heißen. Sollte vorgesehen sein, daß der vorliegende Entwurf vor dem 1. Jänner 1987 als Gesetz in Kraft treten soll, so wären entsprechende Übergangsbestimmungen zu schaffen.

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu § 4:

- 6 -

§ 4 bestimmt, daß die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers während der Zeit des Präsenz- oder Zivildienstes ruht. § 3 des geltenden Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes hingegen spricht davon, daß während der Zeit des Präsenzdienstes die Verpflichtung des Dienstgebers zur Entrichtung jedweder hierfür aus dem Dienstverhältnis gebührenden Leistungen ruht, es sei denn, daß in diesem Bundesgesetz etwas anderes bestimmt ist.

Es wird vorgeschlagen, diese Formulierung - nach entsprechender Adaptierung - beizubehalten, da sie klarer ist als der in der arbeitsrechtlichen Judikatur und Literatur nicht einheitlich definierte Begriff des "Entgelts" (vgl. Wilhelm, Entgeltliche und unentgeltliche Arbeitsverhältnisse, in: Tomandl (Hg.): Entgeltprobleme aus arbeitsrechtlicher Sicht, Wien 1979, insbesondere S. 9 ff.).

Zu § 5:

Abs. 1 scheint - in dem er für Zivildienstleistende nur auf die Zustellung des Zuweisungsbescheides nach § 8 des Zivildienstgesetzes abstellt - die (im § 21a ZDG vorgesehene) Möglichkeit einer Verpflichtung zum außerordentlichen Zivildienst durch allgemeine Bekanntmachung zu übersehen.

Zu § 8:

Nach § 8 des Entwurfs sollen - anders als dies noch im Vorentwurf vorgesehen war - nur (mehr) bestimmte Präsenzdienstleistungen für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet werden. Von der Sache her erscheint es allerdings nicht gerechtfertigt, daß im § 8 der außerordentliche Präsenzdienst gemäß § 27 Abs. 3 Z. 4 des

Wehrgesetzes 1978 (Kaderübungen) nicht genannt wird. Bekanntlich beruht die Verpflichtung zur Teilnahme an solchen Übungen vielfach durchaus nicht auf freiwilligen Meldungen (vgl. § 29 Abs. 3, 4, 7 und 8 des Wehrgesetzes 1978); insofern sind auch die Erläuterungen unrichtig.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, daß nach § 12 Abs. 2 Z. 2 des Gehaltsgesetzes 1956 bzw. § 26 Abs. 2 Z. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 sämtliche Präsenzdienstzeiten - also auch solche als Zeitsoldat, Kaderübungen, freiwillige Waffenübungen und die Entsendung zur Hilfeleistung in das Ausland - voll angerechnet werden. Es wird daher vorgeschlagen, in den Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes (Abschnitt III des Entwurfs) eine Bestimmung aufzunehmen, der zufolge § 8 des Entwurfs für den öffentlichen Dienst nicht anwendbar ist. Damit wird einerseits ein Normwiderspruch zwischen § 8 des Entwurfs und den §§ 12 Abs. 2 Z. 2 des Gehaltsgesetzes 1956 und 26 Abs. 2 Z. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 vermieden, der ansonsten mit Hilfe der Regel "lex specialis derogat legi generali", deren Anwendung stets mit Unsicherheiten behaftet ist, aufgelöst werden müßte. Andererseits bliebe es dem Dienstrechtsgesetzgeber freigestellt, seinen Wertungen entsprechend in Hinkunft (auch) nur mehr bestimmte Präsenzdienstzeiten voll anzurechnen oder aber weiterhin unterschiedslos alle Arten von Präsenzdienstleistungen voll anzurechnen.

Zu § 9:

§ 9 stellt für den Urlaubsanspruch auf das "Arbeitsjahr" ab; da sich aber vor allem im öffentlichen Dienst der Urlaub nicht nach dem - ab dem Eintritt des Arbeitnehmers in das Arbeitsverhältnis laufenden - Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr bestimmt (vgl. § 27 des Vertragsbedienstetenge-

- 8 -

setzes 1948), sollte der Begriff "Urlaubsjahr" gewählt werden, wie es auch im § 2 Abs. 4 des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl.Nr. 390/1976, verwendet wird.

Zu § 10:

Öffentlich Bedienstete des Bundes und mancher Länder haben bei gewissen Präsenzdienstleistungen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Bezüge. Von diesen Fortzahlungsansprüchen werden auch die sonstigen Bezüge erfaßt. In den Sonderbestimmungen des Entwurfs über den öffentlichen Dienst sollte darauf entsprechend Bedacht genommen werden.

Zu § 12:

Der Umfang des Kündigungs- und Entlassungsschutzes nach Abs. 1 ist unklar. Die Formulierung läßt verschiedene Auslegungsvarianten zu, wobei folgende Extrempositionen denkbar sind:

1. Abs. 1 erfaßt nur Kündigungen und Entlassungen, die ab dem Zeitpunkt der Einberufung (Zuweisung) bis zu dem im § 13 genannten Zeitpunkt ausgesprochen und innerhalb dieses Zeitraumes auch voll wirksam (insbesondere durch Ablauf der Kündigungsfrist) werden.
2. Abs. 1 erfaßt alle Kündigungen und Entlassungen, bei denen (auch nur) irgendein Element des mehrschichtigen Sachverhaltes "Kündigung bzw. Entlassung" in dem im Abs. 1 umschriebenen Zeitraum wirksam wird.

Im Hinblick auf diese Auslegungsmöglichkeiten sollte zumindest in den Erläuterungen ein Hinweis enthalten sein, wie die Bestimmung auszulegen ist.

Im Abs. 2 ist von der Vorlage eines Bescheides die Rede. Gemeint ist offenbar der Einberufungs- bzw. Zuweisungsbescheid. Da aber nach § 36 Abs. 1 des Wehrgesetzes 1978 die Einberufung und nach § 21a ZDG die Zuweisung auch durch allgemeine Bekanntmachung erfolgen können, müßte die Verpflichtung zur Vorlage des Bescheides auf jene Fälle beschränkt werden, in denen die Einberufung (Zuweisung) tatsächlich mit Bescheid und nicht mit öffentlicher Bekanntmachung (Verordnung) erfolgt.

Die Formulierung des § 12 Abs. 5 verfehlt nach h. Auffassung den Zweck der Regelung, der, wie die Erläuterungen richtig ausführen, nur dahin geht, daß der Dienst(Arbeit)geber sein Kündigungs- bzw. Entlassungsrecht verwirkt, wenn er die entsprechende Erklärung nicht unverzüglich nach der Entscheidung des Einigungsamtes (bzw. des Arbeits- und Sozialgerichtes) abgibt. Abs. 5 dagegen ist so formuliert, ~~als ob~~ der Dienst(Arbeit)geber nach der Entscheidung des Einigungsamtes (bzw. des Arbeits- und Sozialgerichtes) von einer Kündigung bzw. Entlassung gar nicht mehr abstehen dürfte.

Zu den §§ 14 und 15:

Obwohl die §§ 14 und 15 insofern völlig vergleichbar sind, als beide die Gründe bzw. Voraussetzungen aufzählen, bei deren Vorliegen das Einigungsamt (bzw. das Arbeits- und Sozialgericht) einer vom Dienst(Arbeit)geber ausgesprochenen Kündigung (§ 14) bzw. Entlassung (§ 15) zustimmen darf (muß), ist § 14 mit "Zustimmung zur Kündigung" und § 15 mit "Entlassungsgründe" überschrieben. Hier wäre eine Vereinheitlichung angebracht.

Zu § 16:

- 10 -

Da offenbar die Möglichkeit vorgesehen werden soll, das Dienst(Arbeits)verhältnis während der in den §§ 4 und 13 angegebenen Zeiten einvernehmlich aufzulösen, müßte - da während dieser Zeiten gleichermaßen Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht (vgl. Einleitung des § 13) - wohl auch im § 16 vom Kündigungs- und Entlassungsschutz (und nicht nur vom Kündigungsschutz allein) die Rede sein.

Zu § 19:

Im Hinblick auf die eingangs dargelegten verfassungsrechtlichen Bedenken muß nach h. Auffassung Z. 2 entfallen.

Zu § 20:

§ 20 Abs. 2 des Entwurfs normiert, daß die Unterlassung des unverzüglichen Wiederantrittes des Dienstes nach dem Präsenz- bzw. Zivildienst einen Entlassungsgrund darstellt und fügt dann in einem letzten Satz hinzu: "Dies gilt nicht für Bedienstete, die einem Disziplinarrecht unterliegen". Damit soll vermutlich erreicht werden, daß die Unterlassung des Dienstantrittes durch einen Beamten nicht durch eine von der Dienstbehörde ausgesprochene Entlassung, sondern nur durch die Disziplinarkommission geahndet werden kann. Die vorgesehene Formulierung ist allerdings insofern mißverständlich, als sie auch so verstanden werden könnte, daß die Unterlassung des Wiederantrittes des Dienstes bei einem Beamten keinen Entlassungsgrund darstellt und ein solches Verhalten daher nicht mit der Disziplinarstrafe der Entlassung geahndet werden könnte. Es sollte daher eine Formulierung gewählt werden, die eine solche Deutung von vornherein ausschließt.

Unverständlich erscheint, daß nach dem vorgesehenen § 20 Abs. 4 die Geltung des § 16 lediglich für öffentlich-rechtliche Bedienstete des Bundes ausgeschlossen wird. Die Gründe, aus denen § 16 auf öffentlich-rechtliche Bundesbedienstete nicht anwendbar sein soll, gelten nach h. Ansicht auch für die übrigen öffentlich-rechtlichen Bediensteten, die vom Geltungsbereich des Entwurfs erfaßt sind (§ 19 Z. 3 und 4).

Zu § 23:

Diese Bestimmung wirft eine Reihe von Interpretationsproblemen auf:

1. § 12 Abs. 1 des Entwurfs verfügt für Präsenz- und Zivildienstler ein Kündigungs- und Entlassungsverbot, soweit nicht anderes bestimmt ist. Anderes ist in § 12 Abs. 3 bis 6 und § 15 bestimmt. § 20 Abs. 1 schließt unter anderem die Geltung des § 12 Abs. 3 bis 6 und des § 15 für öffentlich Bedienstete, die nicht in Betrieben arbeiten, aus. Aus der Zusammenschau dieser Bestimmungen resultiert zunächst ein absoluter Kündigungs- und Entlassungsschutz für Dienstnehmer in der Hoheitsverwaltung.

§ 23 erklärt nun nicht etwa eine Entlassung für zulässig, sondern regelt lediglich, was rechtens ist, wenn eine Entlassung nicht gerechtfertigt war. Daraus läßt sich auf Umwegen die Absicht des Gesetzgebers entnehmen, die Entlassung dann zuzulassen, wenn die Entlassungsgründe der einschlägigen Dienstrechtvorschriften vorliegen.

2. Unklar erscheint aber die Regelung für Bedienstete des öffentlichen Dienstes in Betrieben:

- 12 -

Für sie gelten nach § 20 Abs. 1 unter anderem auch die §§ 12 Abs. 3 bis 6 und 15. § 15 zählt die Entlassungsgründe taxativ auf; er verdrängt alle in sonstigen arbeitsrechtlichen Vorschriften enthaltenen Entlassungsgründe. Gleichzeitig ist aber im § 23 Abs. 1 die Anordnung des Gesetzgebers inkludiert, daß eine Entlassung zulässig ist, wenn die in den dienstrechtlichen Vorschriften dafür vorgesehenen Tatbestände verwirklicht werden. Dies legt folgende Auslegung nahe:

Zu den "für das Dienstverhältnis geltenden Vorschriften" zählen sowohl die in speziellen Dienstrechtvorschriften enthaltenen Entlassungstatbestände (z.B. § 34 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948) als auch § 15 des Entwurfs. § 15 verdrängt aber auf Grund seines Ausschließlichkeitsanspruches alle anderen Entlassungsnormen. Dies würde bedeuten, daß öffentlich Bedienstete in der Hoheitsverwaltung entlassen werden können, wenn sie einen Entlassungstatbestand im Sinne des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 setzen, öffentlich Bedienstete in Betrieben hingegen nur dann, wenn sie die Entlassungstatbestände des § 15 des Entwurfs verwirklichen. Ob eine solche Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist, ist fraglich. Die Entlassungstatbestände des § 34 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (und vergleichbarer Normen) sind nämlich in zumindest einem Punkt strenger, d.h. für den Bediensteten ungünstiger als jene des § 15 des Entwurfs:

Nach § 15 Z. 6 bildet die Begehung einer gerichtlich strafbaren Handlung nur dann einen Entlassungsgrund, wenn es sich um eine Tat handelt, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist oder aus Gewinnsucht begangen wurde. Nach § 34 Vertragsbedienstetengesetz 1948

sind auch andere gerichtlich strafbare Handlungen ein Entlassungsgrund.

Angesichts dieses Ergebnisses wird daher vorgeschlagen, das Entlassungsrecht für öffentlich Bedienstete wie folgt zu regeln:

1. Für öffentlich Bedienstete gilt ausschließlich das Entlassungsrecht der speziellen Dienstrechtsvorschriften;
2. ungerechtfertigte Entlassungen sind unwirksam; ihre Unwirksamkeit ist auch von jenen Bediensteten, die in Betrieben tätig sind, durch Klage vor dem Arbeits- und Sozialrecht geltend zu machen.

In diesem Zusammenhang ist noch auf folgendes hinzuweisen: § 12 Abs. 1 des Entwurfs schließt eine Kündigung in der Hoheitsverwaltung beschäftigter öffentlich Bediensteter zur Gänze aus; für Bedienstete in Betrieben gelten zwar die Kündigungsbestimmungen des § 12 Abs. 3 bis 6, doch sind sie in diesem Zusammenhang so gut wie bedeutungslos. Da das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (und auch die beamtenrechtlichen Vorschriften für provisorische Beamte) die Kündigung öffentlich Bediensteter - abgesehen vom ersten Dienstjahr bzw. der Probezeit - an Kündigungsgründe knüpfen, die zum überwiegenden Teil ein Verschulden des Dienstnehmers erfordern, scheint es fraglich, ob der Ausschluß der begründeten Kündigung nach jenen Kündigungstatbeständen, die ein gravierendes Schildelement enthalten, für öffentlich Bedienstete überhaupt gerechtfertigt ist, zumal unklar ist, ob § 12 Abs. 1 so auszulegen ist, daß ein Kündigungsgrund, der in der Zeit zwischen Einberufung und Entlassung aus dem Präsenzdienst gesetzt wird, lediglich in dieser Zeit nicht zur Kündigung führen darf, wohl aber nach Aufhören des Kündigungsschutzes oder ob ein in dieser Zeit gesetzter Kündigungsgrund - und sei er auch noch so schwerwiegend - ein für allemal "verloren" ist.

Zu § 24:

Zum Verweis des Abs. 4 auf § 125 Abs. 7 des Landarbeitsgesetzes 1984 ist darauf aufmerksam zu machen, daß diese Vorschrift (als Teil eines Grundsatzgesetzes) nicht unmittelbar anwendbar ist.

Zu § 27:

Zunächst ist zu bemerken, daß Übergangsbestimmungen fehlen; angesichts des Umstandes, daß der Entwurf gegenüber dem geltenden Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz einige materielle Änderungen enthält, wären Übergangsregelungen aber durchaus angezeigt.

Zum anderen ist zu bemängeln, daß die in Z. 2 enthaltene Außerkraftsetzung des § 35 ZDG im Titel des Gesetzentwurfs keine Entsprechung findet; damit wird die Anordnung des Pkt. 71 der Legistischen Richtlinien 1979, wonach *leges fugitivae* zu vermeiden sind, außer acht gelassen.

Zu § 28:

Die Formulierung des Abs. 2 Z. 3, wonach mit der Vollziehung des Gesetzes hinsichtlich bestimmter Dienstverhältnisse "das Land" betraut ist, erscheint - sofern sie einer verfassungskonformen Auslegung überhaupt zugänglich ist (kann der Bundesgesetzgeber das Land mit der Vollziehung betrauen?) - verunglückt. Wenn eine Aussage über die Vollziehung des Gesetzes hinsichtlich dieser Dienstverhältnisse überhaupt notwendig ist, so erscheint hierfür die Formulierung des § 30 Abs. 2 des geltenden Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes brauchbarer.

- 15 -

Im übrigen ist nicht einzusehen, wieso die Formulierungen des Abs. 2 Z. 3 lit. b und c von jenen des § 19 Z. 3 und 4 abweichen.

25 Mehrabdrucke dieser Stellungnahme werden u.e. dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für die o.ö. Landesregierung:
Im Auftrag

Dr. G a i s b a u e r

F d. R. d. A.:

