


21/SN-219/ME



Amt der Tiroler Landesregierung
Präs.Abt. II - 1386/19

A-6010 Innsbruck, am 21. März 1986

Tel.: 052 22/28701, Durchwahl Klappe 151

Sachbearbeiter: Dr. Schwamberger

An das
Bundesministerium für
soziale Verwaltung

Stubenring 1
1010 Wien

Bitte in der Antwort die
Geschäftszahl dieses
Schreibens anführen.

Zi.	4	GEV 9/86
Datum:	27. MRZ. 1986	
Verteilt:	27. MRZ. 1986	Hoff

St. Hajek

Betreff: Entwurf eines Arbeitsplatz-
Sicherungsgesetzes (APSG);
Stellungnahme

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

Zum übersandten Entwurf eines Bundesgesetzes über die Sicherung des Arbeitsplatzes für zum Präsenz- oder Zivildienst einberufene Arbeitnehmer (Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz - APSG) wird folgende Stellungnahme abgegeben:

I. Allgemeines

1. Der vorliegende Gesetzentwurf soll auch für Bedienstete gelten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde stehen. Die Zuständigkeit des Bundesgesetzgebers zur Erlassung eines dem Entwurf entsprechenden Gesetzes ist jedoch, soweit sie unter Berufung auf Art. 21 Abs. 2 B-VG in Anspruch genommen wird, zu verneinen.

- 2 -

Bei der durch das APSG zu regelnden Materie handelt es sich ausschließlich um "Arbeitsrecht" bzw. - sofern es sich beim Dienstgeber um einen "öffentlichen" handelt - um "Dienstrecht".

In den Erläuterungen zum Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes (Fassung 4. Jänner 1985) wurde zu § 1 Abs. 1 Z. 1 aufgeführt, daß die Vertragsbediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände deshalb von diesem Gesetz erfaßt sind, weil gemäß Art. 21 B-VG in der Fassung der B-VG-Novelle BGB1.Nr. 444/1974 die Gesetzgebung in Angelegenheiten des Dienstvertragsrechtes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände zwar dem Land obliegt, jedoch nur in dem Umfang, wie dies durch das (Bundes-)Vertragsbedienstetengesetz inhaltlich vorgesehen ist. Das (Bundes-)Vertragsbedienstetengesetz treffe jedoch keine wie immer gearteten Regelungen über die Arbeitsplatzsicherung bei Einberufung zum Präsenz- oder Zivildienst. In den Erläuterungen zum vorliegenden Gesetzentwurf wird diese Rechtsansicht unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfSlg. 7883 und 8830) und die Erläuterungen zur B-VG-Novelle 1974 weiterhin aufrechterhalten.

Diese Ansicht kann nicht geteilt werden. Gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG in der Fassung der B-VG-Novelle 1974 dürfen in den nach Art. 21 Abs. 1 B-VG auf dem Gebiet des Dienstvertragsrechtes ergehenden Landesgesetzen nur Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten getroffen werden. Aus dem Wortlaut der verfassungsgesetzlichen Bestimmung kann daher nicht abgeleitet werden, daß der Inhalt des Vertragsbedienstetengesetzes des Bundes

- 3 -

den Umfang der Länderkompetenz in diesem Bereich begrenzt. Bei der Auslegung einer gesetzlichen Bestimmung ist aber vor allem ihr Wortlaut heranzuziehen (siehe Funk, Das System der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung im Lichte der Verfassungsrechtsprechung, Schriftenreihe des Instituts für Föderalismusforschung, Band 17, (1980), S. 67, mit Hinweisen auf die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes).

Weiters wird in den Erläuterungen auf die Erläuterungen zur B-VG-Novelle 1984 (182 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen, XIII. GP. S. 13) hingewiesen, woraus sich ergäbe, daß der Bund zur Erlassung der in Rede stehenden Regelung zuständig sei.

In den Erläuterungen zur B-VG-Novelle 1974 wird ausgeführt, daß "den Ländern vom Umfang der zu regelnden Sachmaterie her nicht weitergehende Zuständigkeiten eingeräumt werden sollen, als dies etwa dem Muster des (Bundes-)Vertragsbedienstetengesetz 1984 entspricht". In diesem Zusammenhang fällt auf, daß im Zitat der Erläuterungen zur B-VG Novelle 1974 in den Erläuterungen zum vorliegenden Gesetzentwurf das Wort "etwa" ausgelassen wurde, obwohl gerade diesem Wort in der gegenständlichen Angelegenheit erhebliche Bedeutung zukommt und dieses Wort für die Rechtsansicht der Länder spricht. Aus dem Wort "etwa" kann nämlich geschlossen werden, daß das Vertragsbedienstetengesetz 1948 nur der Teil eines Rahmens ist, der die Zuständigkeit der Länder in diesem Bereich abgrenzt. Auch die Verwendung des Wortes "Muster" spricht für diese Ansicht. Daß bei dieser Umschreibung der Länderkompetenz nicht nur das

- 4 -

Vertragsbedienstetengesetz 1948 als alleiniger inhaltlicher Rahmen zu gelten hat, ergibt sich daraus, daß in den Erläuterungen zur B-VG-Novelle 1974 auch auf andere bundesgesetzliche Regelungen, wie das Bauarbeiter-Urlaubs-gesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungs-gesetz, hingewiesen wird, die seit dem Inkrafttreten der B-VG-Novelle 1974 teilweise in die Zuständigkeit der Länder fallen. Es ist daher davon auszugehen, daß Regelungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der B-VG-Novelle 1974 als Regelungen des Vertragsbedienstetenrechts - ein Großteil der entsprechenden Regelungen findet sich im Vertragsbedienstetengesetz 1948, aber nicht alle - anzusehen sind, dann in die Zuständigkeit der Länder fallen, wenn es sich um Vertragsbedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände handelt. Diese Zuständigkeit wird allerdings auf gewisse Regelungen, nämlich über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten, ihrem Umfang nach eingeschränkt. Auch dem Verfassungsgerichtshoferkenntnis Slg. 8830 kann nicht entnommen werden, daß ausschließlich das Vertragsbedienstetengesetz 1948 den Rahmen für die Länderkompetenz darstellt. So gesehen kann nicht damit argumentiert werden, daß Regelungen, wie sie im Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz enthalten sind, deshalb nicht in die Zuständigkeit der Länder nach Art. 21 B-VG fallen, weil diese Regelungen nicht im Vertragsbedienstetengesetz 1948 enthalten sind. Die Erläuterungen zur B-VG-Novelle 1974 (Seite 12) führen hinsichtlich der Zuständigkeit unter anderem aus:

- 5 -

"bb) Auf dem Gebiete des Dienstvertragsrechtes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände (worunter also nicht auch die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einem dieser Rechtsträger stehenden Bediensteten fallen würden) dürfen landesgesetzliche Regelungen nur über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie die sich aus diesem Dienstverhältnis wechselseitig ergebenden Rechte und Pflichten getroffen werden. Andere das Dienstverhältnis betreffende Regelungen werden auf Grund der im Art. 21 Abs. 2 B-VG enthaltenen Sonderkompetenz (daher nicht unter dem Titel "Arbeitsrecht") der Zuständigkeit des Bundes vorbehalten."

Unter dieser "Sonderkompetenz" des Bundes konnten zweifellos nur die Gesetzgebung und Vollziehung des Bundes in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes und der Personalvertretung für in Betrieben tätige Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände verstanden werden, zumal neben der Regelung der Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses alle sich wechselseitig aus dem Dienstverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten dem Landesgesetzgeber übertragen wurden.

Kern des Entwurfes eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes sind Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dabei handelt es sich um Bestimmungen, die die Auflösung des Dienstverhältnisses betreffen. Die vorgesehenen Regelungen können dem Bereich der Rechte aus dem

Dienstverhältnis zugeordnet werden. Die Zuständigkeit der Länder nach Art. 21 B-VG ist damit zweifellos gegeben, weil es sich um gesetzliche Bestimmungen handelt, die ihrem Umfang und ihrer Art nach dem Vertragsbedienstetenrecht zuzuordnen sind. Diese Bestimmungen wurden in das Vertragsbedienstetengesetz 1948 wohl nur aus systematischen Gründen nicht aufgenommen.

Außerdem kann die Tatsache, daß der Bundesgesetzgeber "die sich aus dem Dienstverhältnis wechselweise ergebenden Rechte und Pflichten" nur zum Teil im Vertragsbedienstetengesetz 1948, zum Teil aber in "flankierenden" Gesetzen (Nebengesetzen) regelt, nicht für den Umfang der Landesgesetzgebungskompetenz maßgeblich sein. Damit würde praktisch dem einfachen Bundesgesetzgeber die Kompetenz-Kompetenz zukommen, was keinesfalls als Wille des Verfassungsgesetzgebers angenommen werden kann.

Die Zuständigkeit des Bundes für die Erlassung eines dem Entwurf entsprechenden Gesetzes ist daher nicht gegeben, soweit sich das Gesetz auf die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu den Ländern, Gemeinden oder Gemeindeverbänden stehenden Bediensteten erstrecken soll.

2. Weiters erhebt sich die Frage, ob die Verfassungsbestimmung des § 1 Abs. 2 des vorliegenden Gesetzentwurfes notwendig ist. Als Rechtfertigung für die Verfassungsbestimmung wird in den Erläuterungen angeführt, daß diese Bestimmung dem geltenden Recht entspricht. Trotz dieser Tatsache scheint es nicht zwingend notwendig zu sein, hinsichtlich dieser Bestimmung den Übergang der Kompetenz auf den Bundesgesetzgeber weiterhin aufrechtzuerhalten. Der nach Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG für das Landarbeitsrecht zuständige Gesetzgeber

- 7 -

könnte entsprechende Regelungen ohne weiteres im Grundsatzgesetz bzw. in den Ausführungsgesetzen regeln. Die Verfassungsbestimmung im § 1 Abs. 2 erscheint somit entbehrlich.

II. Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Zu § 1 und § 2:

Auf die allgemeinen Ausführungen zu Punkt I wird nochmals hingewiesen.

Zu § 3 und § 13:

§ 3 Abs. 1 des Gesetzentwurfes versteht unter dem Begriff "Präsenzdienst" sowohl den ordentlichen als auch den außerordentlichen Präsenzdienst. Dadurch sollen - so die Erläuterungen - die seit dem Inkrafttreten des geltenden Arbeitsplatzsicherungsgesetzes neu geschaffenen Präsenzdienstformen erfaßt werden. Als außerordentlicher Präsenzdienst gilt unter anderem der Wehrdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 des Wehrgesetzes. Gemäß § 13 Z. 2 des Gesetzentwurfes ist der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Zeitsoldaten mit vier Jahren begrenzt. Dies bedeutet, daß sich ein Dienstnehmer bis zur Dauer von vier Jahren ohne Risiko für seinen Arbeitsplatz freiwillig als Zeitsoldat verpflichten kann.

Eine derartige Dispositionsmöglichkeit zu Lasten des Dienstgebers steht im Widerspruch zum ursprünglichen Sinn des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, Nachteile für den Dienstnehmer während der Erfüllung der gesetzlichen Wehrpflicht zu vermeiden. Es ist dem Dienstgeber wohl auch nicht zuzumuten, einen Arbeitsplatz während der Dauer von maximal vier Jahren für einen Dienstnehmer freizuhalten. Bei Wiederantritt des

- 8 -

Dienstes nach Ableistung des Präsenzdienstes als Zeitsoldat stellt sich für den Dienstgeber nämlich das Problem, ob und in welcher Verwendung er eine bisher eingestellte Ersatzkraft weiterbeschäftigen kann. Es erhebt sich die Frage, ob die Verlängerung der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes im Mutterschutzgesetz nicht eher gerechtfertigt wäre.

Zu § 4:

Die hier verwendeten Begriffe "Arbeitspflicht" und "Entgeltzahlungspflicht" sind vermutlich zu eng. Vor allem der Begriff "Entgelt" umfaßt zweifellos nicht alle Leistungen des Dienstgebers, die während des Präsenz- oder Zivildienstes ruhen.

Die Formulierung im zweiten Satz "... soweit nicht anderes bestimmt ist," kann zu Unklarheiten führen. Es erhebt sich die Frage, ob nur in diesem Bundesgesetz etwas anderes geregelt sein müßte oder ob die Sonderregelung auch in einem anderen Bundesgesetz enthalten sein kann, z.B. im Heeresgebührengesetz.

Zu § 5:

Im Abs. 1 sollte unbedingt die Verpflichtung des Arbeitnehmers (Dienstnehmers) normiert werden, den Arbeitgeber (Dienstgeber) auch von der Dauer des Präsenz- oder Zivildienstes zu informieren.

Auch für die Verlängerung des Präsenz- oder Zivildienstes müßte eine ursprüngliche Bekanntgabe festgelegt werden. In der letzten Zeile des Abs. 1 wäre daher vor "bekanntzugeben" das Wort "unverzüglich" einzufügen.

Im Abs. 2 sollte im Hinblick auf Abs. 1 nicht nur von "Mitteilung", sondern auch von "Bekanntgabe" die Rede sein.

- 9 -

Zu § 9:

Das geltende Recht sieht für jede Art der Präsenz- und Zivildienstleistung eine Aliquotierung des Urlaubes vor. Im Gegensatz dazu kommt gemäß § 9 Abs. 1 des Gesetzentwurfes eine Urlaubsaliquotierung nur in den dort genannten Fällen des außerordentlichen Präsenzdienstes in Betracht. Zur Begründung der beabsichtigten Rechtsänderung führen die Erläuterungen aus, daß nach dem im Jahre 1956 geltenden Wehrrecht dem Präsenzdiener eine Dienstfreistellung im Ausmaß von zwei Wochen gewährt worden sei. Derzeit sei eine Dienstfreistellung nur für die im § 9 Abs. 1 des Gesetzentwurfes beschriebenen Präsenzdienstleistenden vorgesehen. Nur in diesen Fällen solle daher der Urlaubsanspruch weiterhin aliquotiert werden.

Aus der Sicht des Dienstgebers ist diese Regelung deshalb abzulehnen, weil sie eine Verlagerung der im Wehrrecht gewährten Dienstfreistellung zu einem Urlaubsanspruch gegenüber dem Dienstgeber bedeutet und sohin zu Lasten des Dienstgebers geht.

Wenn ein Vergleich des Urlaubsausmaßes mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer vorgenommen werden soll, um den betroffenen Lehrern einen entsprechenden Erholungsurlaub zu sichern, müßten aber auch neben den Hauptferien die übrigen Ferien der Lehrer (Weihnachts-, Semester-, Oster- und Pfingstferien) für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes herangezogen werden. Da sich diese Bestimmung auch auf Erzieher an Schulen (Schülerheimen) beziehen soll (vgl. Erläuterungen S. 12 Abs. 1), sollte dies auch im Text des Gesetzes bestimmt werden.

Nicht einsichtig ist, daß § 22 Abs. 2, der sich auf Lehrer im öffentlichen Dienst bezieht, eine Sonderregelung insofern

- 10 -

vorsieht, als anstelle des Kalenderjahres das Schuljahr heranzuziehen ist, während eine entsprechende Regelung im § 9 Abs. 2 fehlt.

Zu § 11:

Diese Bestimmung ist nach Maßgabe des § 20 Abs. 7 auch für öffentliche Bedienstete anzuwenden. Nach der gesetzlichen Definition ist eine Dienstwohnung eine Wohnung, die der Bedienstete zur Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben beziehen muß (vgl. etwa § 80 BDG 1979). Es muß zweifellos zu Schwierigkeiten führen, wenn dem als Ersatz für den abwesenden Präsenz- bzw. Zivildienstler eingestellten Bediensteten keine Wohnung, die ihm die Erfüllung seiner Aufgaben ermöglicht, zur Verfügung gestellt werden kann.

Der Schutz des Präsenz- oder Zivildienstlers wäre zweifellos bei Naturalwohnungen angebracht. Für diese gelten jedoch diese Bestimmungen (vgl. die Erläuterungen S. 24 Abs. 1) nicht.

Abs. 2 des § 11 ist nach Maßgabe der Bestimmungen des § 20 Abs. 7 auch auf Landeslehrer und landwirtschaftliche Landeslehrer - also Bedienstete in einem pragmatischen Dienstverhältnis - anzuwenden. Es muß bezweifelt werden, daß in diesen Fällen Vereinbarungen über Dienstwohnungen, die immerhin mit Bescheid zugewiesen wurden, rechtlich möglich sind.

Im Abs. 1 müßte hinter dem Wort "Einberufenen" der Klammerschluss "(Zugewiesenen)" folgen, weil von "Einberufung (Zuweisung)" die Rede ist.

- 11 -

Anstelle des mißverständlichen Begriffes "Rechtsbelehrung" sollte aus Gründen der Einheitlichkeit eine der im § 16 des Entwurfes gebrauchten Wortfolge angegliche Formulierungen verwendet werden (etwa: "Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Einigungsamtes oder einer gesetzlichen Interessenvertretung des Arbeitnehmers darüber, daß der Arbeitnehmer über die Bestimmung des § 11 Abs. 1 belehrt worden ist, angeschlossen sein.").

Zu § 12:

Gemäß § 5 Abs. 1 des Gesetzentwurfes hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich die Einberufung zum Präsendienst bzw. die Zuweisung zum Zivildienst mitzuteilen. Dies stellt scheinbar eine Verschärfung gegenüber der geltenden Rechtslage dar, wonach die Mitteilung innerhalb von sechs Werktagen ab der Zustellung des Einberufungsbefehles zu erfolgen hat. Im Gegensatz zur geltenden Rechtslage, die an die Verletzung der Mitteilungspflicht den Verlust des Kündigungsschutzes knüpft, bestimmt jedoch § 12 Abs. 2 des Gesetzentwurfes, daß der Ausspruch einer Kündigung unwirksam ist, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht binnen drei Arbeitstagen nach der Beendigungserklärung unter Vorlage des Bescheides nachkommt. Damit wäre die Mitteilungspflicht praktisch sanktionslos.

Dies erscheint nicht nur aus der Sicht des Arbeitgebers, sondern auch aus der des Arbeitnehmers problematisch. Kommt nämlich ein Arbeitnehmer der Mitteilungspflicht im Sinne des § 5 Abs. 1 des Gesetzentwurfes nicht nach und entsteht dem Arbeitgeber hieraus ein Schaden, so ist der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig. Durch entsprechende Sanktionierung

- 12 -

könnte der Eintritt eines Schadens jedenfalls in den Fällen verhindert werden, in denen der Arbeitnehmer die Mitteilung im Bewußtsein, sie allenfalls nachholen zu können, unterläßt.

Es ist auch nicht klar, was unter "Beendigungserklärung" im Abs. 2 zu verstehen ist.

Das im Abs. 4 vorgesehene Recht des Betriebsrats auf Information müßte wohl in das Arbeitsverfassungsgesetz aufgenommen werden.

Im letzten Satz des Abs. 2 müßte es anstatt "unter Vorlage des Bescheides" besser lauten "unter Vorlage des Einberufungsbefehles (Zuweisungsbescheides)". Auf die Erläuterungen wird in diesem Zusammenhang verwiesen.

Zu § 13:

Auf die Ausführungen zu § 3 wird in diesem Zusammenhang nochmals hingewiesen.

Zu § 14:

Im Einleitungssatz des Abs. 1 wäre das Wort "darf" durch "hat" zu ersetzen.

Um Mißverständnisse zu vermeiden, sollte es heißen: "innerhalb von zwei Monaten nach Verständigung durch den Arbeitgeber oder innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis ...".

Zu § 18:

Es wird vorgeschlagen, den Ausdruck "Entgelt, das der Heimarbeiter erzielt hat" durch den Ausdruck "Entgelt, das der Heimarbeiter bezogen hat" zu ersetzen (vgl. die Formulierung im § 14 des Mutterschutzgesetzes).

- 13 -

Zu § 19:

In den Z. 3 und 4 sollte nicht von "einem Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 bzw. 14a Abs. 3 B-VG" gesprochen werden, weil in diesen Bestimmungen der Begriff "Dienstverhältnis" nicht vorkommt. Es sollte - und das auch aus Gründen der Parallelität - eine dem § 1 Abs. 1 Z. 3 entsprechende Wendung gebraucht werden. Im Abs. 3 ist die Wendung "vom Vertreter des Dienstgebers" ungewöhnlich. Sie entspricht jedenfalls nicht der Terminologie des Dienstrechtes (mit Ausnahme der des Mutterschutzgesetzes 1979).

Im Abs. 4 sind zweifellos der Landeslehrer und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer vergessen worden, die ebenfalls in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, sodaß "einvernehmliche Auflösungen" nicht möglich sind.

Problematisch ist der Inhalt des Abs. 5 Z. 1 und 2. Wenn der Gesetzgeber im BDG 1979 und in anderen dienstrechtlichen Gesetzen dem Dienstgeber die Möglichkeit einräumt, innerhalb einer bestimmten Frist eine Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Angabe von Gründen auszusprechen, so drückt er damit seine Ansicht aus, daß der von ihm bestimmte Zeitraum erforderlich ist, um zu prüfen, ob ein Bediensteter die für den Beruf eines öffentlich Bediensteten nötige Eignung aufweist. Es ist daher nicht verständlich, daß durch ein Sonderdienstrecht bestimmt wird, daß für Präsenz- und Zivildienst kürzere Zeiträume ausreichen sollen, diese Prüfung vorzunehmen.

Im übrigen entspricht die Folge der Absätze im § 20 nicht der Reihenfolge der Paragraphen, auf die sie Bezug nehmen.

Nicht klar ist auch, welche Kündigungs- bzw. Entlassungsgründe für öffentlich Bedienstete gelten.

Zu § 20:

Der von den "Abweichenden Regelungen" nach § 20 des Gesetzentwurfes erfaßte Personenkreis ist nicht - wie im § 19 - konkret umschrieben, sondern es wird diesbezüglich auf den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes verwiesen. Eine derartige Verweisung erscheint gesetzestechnisch ungünstig. Sie könnte insbesondere bei der Anwendung durch Nicht-Juristen zu Unklarheiten führen. Dies trifft umso mehr auf den § 23 des Gesetzentwurfes zu, welcher die Entlassung von Bediensteten gemäß § 20 Abs. 1 regelt, ohne jedoch den Adressatenkreis zu nennen. Da nach § 33 Abs. 1 ArbVG unter die Bestimmungen des II. Teiles nur "Betriebe" und nicht "Bedienstete" fallen, sollte auf den Arbeitnehmerbegriff des § 36 Abs. 1 ArbVG verwiesen werden (z.B. "Auf Bedienstete, die nicht Arbeitnehmer im Sinn des § 36 Abs. 1 ArbVG sind, sind die §§ 6 ...").

Im Hinblick auf die Terminologie des BDG 1979, das im § 1 Abs. 1 nicht von "öffentlich-rechtlichen Bediensteten", sondern von "Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen" spricht, sollte § 20 Abs. 4 lauten:

"§ 16 ist auf Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen und hinsichtlich derer in Angelegenheiten des Dienstrechtes die Gesetzgebung Bundessache ist, nicht anzuwenden."

Zu § 22:

In diesem Zusammenhang wird auf die Ausführungen zu § 9 hingewiesen. Auch andere Ferien als die Hauptferien wären bei

- 15 -

der Ermittlung des Urlaubsausmaßes zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollte auch hier nicht nur von Lehrern, sondern auch von Erziehern "im Schuldienst" (vgl. Erläuterungen Seite 12) die Rede sein.

Zu § 23:

Im Abs. 2 letzter Halbsatz wäre die Ausnahme von Abs. 1 entbehrlich, weil - wenn "das Dienstverhältnis durch Entlassung kraft Gesetzes endet" - ein "Ausspruch der Entlassung" im Sinne des Abs. 1 nicht erfolgt.

Zu § 25:

Es wird angeregt, das Wort "können" durch das Wort "dürfen" zu ersetzen.

Zu § 28:

Auf die Ausführungen zu § 19 wird in diesem Zusammenhang hingewiesen.

Es müßte richtig "Landarbeitsgesetz 1984" lauten.

Im übrigen wird darauf hingewiesen, daß Zahlen unterschiedlich zitiert werden. Im § 13 heißt es in Z. 1 "zwei Monate", in Z. 2 "4 Jahre" bzw. "1 Monat". Auch im § 14 Abs. 2 ist von "2 Monaten" die Rede. Es wird vorgeschlagen, einheitliche Bezeichnungen zu verwenden.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden unter einem dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

Für die Landesregierung:

Landesamtsdirektor

- 16 -

Abschriftlich

An alle Ämter der Landesregierungen
gesondert an die Verbindungsstelle der Bundesländer
beim Amt der Niederösterr. Landesregierung, Wien
an das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst, Wien
an das Präsidium des Nationalrates, Wien, 25 Ausfert.
an alle National- und Bundesräte in Tirol

zur gefl. Kenntnisnahme.

Für die Landesregierung:

Dr. G s t r e i n

Landesamtsdirektorstellvertreter

F.d.R.d.A.:

