

16/SN-214/ME



Österreichischer Gewerkschaftsbund

**GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST**

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Telefon 53 454, Fernschreiber 114402 göd a

An das  
Bundesministerium für Arbeit  
und Soziales

Stubenring 1  
1010 W i e n

*A. Kapsk*

Betrifft	GESETZENTWURF
Z:	38 GE 98R
Datum:	- 4. JULI 1989
Verteilt	77-89 <i>Kapsk</i>

Unser Zeichen – bitte anführen

Zl. 8.230/89 - VA/Hor

Ihr Zeichen

Wien,

29. Juni 1989

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Mutterschutzgesetz und das Hausbesorgergesetz  
geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

In oben bezeichneter Angelegenheit gibt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst nachstehend ihre Stellungnahme ab:

1. Anlässlich der Novellierung des § 3 Abs. 4 MSchG könnte die unschöne Formulierung des letzten Satzes ("Beendigung" klingt nach einem aktiven Tun, was den vielfach dramatischen Fällen nicht entspricht) durch eine adäquatere Formulierung ersetzt werden. Z.B.: "Auch das vorzeitige Ende einer Schwangerschaft ist dem Dienstgeber und dem Betriebsrat (Personalvertretung) mitzuteilen".
2. In § 10a Abs. 1 muß das vorletzte Wort offenbar "vorgeschrieben", nicht "vorgesehen" heißen. Wie sich aus den Erläuterungen ergibt, ist nur an jene Fälle gedacht, in denen das Gesetz eine Befristung zwingend vorsieht, also vorschreibt.
3. In § 10a Abs. 2 sollte das angeführte Beispiel eines Dienstverhältnisses zur Erprobung mit einer zeitlichen Befristung versehen werden. Ein Dienstverhältnis zur Erprobung

./.

entspricht nicht einem Dienstverhältnis auf Probe, es könnte also prinzipiell von erheblicher Dauer sein. Aufwendigen diesbezüglichen Beweisverfahren könnte von vornherein durch die Setzung einer Maximalfrist von z.B. drei Monaten vorgebeugt werden.

4. Beim neu vorgesehenen § 10a Abs. 3 und 4 besteht ein Widerspruch zwischen der vorgesehenen Formulierung und den Erläuterungen.

Die vorgesehene Formulierung nennt als verpöntes Motiv die Absicht, die vorgesehene Hemmung eines befristeten Dienstverhältnisses zu umgehen. Dieses verpönte Motiv kann nur dann vorliegen, wenn ausnahmsweise die Kündigung eines befristeten Dienstverhältnisses zulässig wäre. Für diesen Fall ist die Bestimmung zweifellos zweckmäßig.

Nach den Erläuterungen soll aber durch die genannten Absätze erreicht werden, daß nicht der Kündigungsschutz durch spekulativ vorgezogene Kündigungen umgangen wird. Dann muß aber auch die beabsichtigte Umgehung des § 10 als verpöntes Motiv genannt werden, was konsequenterweise zur Rechtsunwirksamkeit, nicht bloß zur Hemmung einer entsprechenden Kündigungserklärung führen müßte. Ein Absatz in diesem Sinne sollte eingefügt werden.

5. Der letzte Satzteil des § 10a Abs. 5 sollte lauten "... nur bei Vorliegen von bestimmten Kündigungsgründen ....".
6. In § 12 Abs. 3 sollte die Rücksichtnahme auf den außerordentlichen Gemütszustand auch auf § 12 Abs. 2 Ziff. 2 erstreckt werden. Die mit Schwangerschaft und Geburt verbundene finanzielle Belastung kann auch zu unbedachten Geschenkkannahmen verleiten.
7. Der Oberste Gerichtshof hat jüngst zu § 15 Abs. 3 MSchG ausgesprochen (9 Ob A 88/87), es bestehe kein automatischer Anspruch, unverbrauchten Gebührenurlaub nach Ende des Beschäftigungsverbotens vor Antritt des Karenzurlaubes in Anspruch zu nehmen. Dadurch ist die einschlägige bisherige Praxis, durch die eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches vermieden

wurde, in Frage gestellt. Eine entsprechende gesetzliche Klarstellung wäre zweckmäßig.

8. § 22 MSchG sollte auch hinsichtlich der Abs. 1 und 2 folgendermaßen geändert werden:

§ 12 Abs. 3 sollte anwendbar bleiben, weil nicht einzusehen ist, daß im Bereich des öffentlichen Dienstes der außerordentliche Gemütszustand von Schwangeren unberücksichtigt bleibt.

Die derzeit in § 22 Abs. 2 vorgesehene 4-Wochenfrist für die Einbringung einer Klage gegen eine Entlassung sollte ersatzlos entfallen. Durch sie wird die Rechtsstellung von Schwangeren lediglich in unsachlicher Weise verschlechtert.

9. Der neu vorgesehene § 23 kann entfallen. Umgehungen der in § 10a Abs. 3 bis 5 des Entwurfes verpönten Art sind im öffentlichen Dienst gewiß nicht zu erwarten, aber auch nicht auszuschließen. Eine Sonderregelung, die sie geradezu ermöglicht, ist überflüssig.

10. Aus familienpolitischer Sicht erscheint es notwendig den Kündigungsgeschützten Zeitraum im Anschluß an den Mutterschutz - Karenzurlaub von vier auf zwanzig Wochen zu verlängern.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

zeichnet

f.d.



Vorsitzender

25 Ausfertigungen wurden dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.