

**VEREINIGUNG
DER
ÖSTERREICHISCHEN RICHTER**

1016 WIEN, 2. April 1992
JUSTIZPALAST

DER PRÄSIDENT

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
Dr. Karl Renner-Ring 3
1017 Wien

GESETZENTWURF	
Zl. <u>11</u>	-GE/19 <u>12</u>
Datum:	6. APR. 1992
Verteilt	10. April 1992 <u>slg</u>

H. Hanzik

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutter-
schutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz,
das Hausbesorgergesetz und das Allgemeine Sozial-
versicherungsgesetz geändert werden -
Stellungnahme

In der Anlage wird die Stellungnahme der Vereinigung der
österreichischen Richter zum o.a. Gesetzesentwurf in 25-
facher Ausfertigung übermittelt.

(Dr. Ernst Markel)
Präsident

25 Anlagen

VEREINIGUNG DER ÖSTERREICHISCHEN RICHTER

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Hausbesorgergesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden

S T E L L U N G N A H M E
=====

zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Elternkarenzurlaubsgesetz, das Hausbesorgergesetz und das ASVG geändert werden.

Zu Art. I, Z 10 (§ 10 a):

Der im § 10 a vorgesehene Eintritt der Ablaufhemmung sollte nicht nur an die Meldung über die Schwangerschaft, sondern zusätzlich an die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung über das Bestehen (nicht bloß über die Vermutung) einer Schwangerschaft geknüpft werden. Die allgemeine Bestimmung des § 3 Abs. 4 reicht hierfür nicht aus, zumal sie sanktionslos ist. An die Meldung über die Schwangerschaft sollen aber hier rechtlich bedeutungsvolle und in ihrer Auswirkung sehr gewichtige Rechtsfolgen geknüpft werden. In Ermangelung einer solchen Bestimmung könnten in Fällen eines befristeten Arbeitsverhältnisses Schwangerschaften behauptet und das Verlangen des Arbeitgebers nach Vorlage

- 2 -

einer ärztlichen Bestätigung dilatorisch mit dem Ziel behandelt werden, das Arbeitsverhältnis über den nahe bevorstehenden Endigungszeitpunkt hinaus fortzusetzen.

Zu Z 12 (§ 12):

Zu Abs. 1: Die hier vorgesehene Bindung der Wirksamkeit einer Entlassung an die Zustimmung des Gerichts beruht auf einer rechtspolitischen Entscheidung, zu der hier nicht Stellung genommen werden soll. Es muß aber darauf hingewiesen werden, daß die Bestimmung des § 61 ASGG über die sofortige Wirksamkeit eines ersten erstgerichtlichen Urteils in allen Fällen, in denen die Vertragsauflösung von der Zustimmung des Gerichts abhängt, im Falle der Erteilung der Zustimmung durch das Erstgericht für den Arbeitnehmer einen erheblichen Nachteil mit sich bringt, weil der Arbeitgeber dann trotz fehlender Rechtskraft der Entscheidung das Arbeitsverhältnis sofort auflösen darf. Klagt hingegen der Arbeitnehmer auf Feststellung des aufrechten Bestehens des Arbeitsverhältnisses (so nach der derzeitigen Rechtslage), dann kommt die Sofortwirkung des § 61 ASGG ihm zugute. In allen jenen Fällen, in denen die Entlassung offensichtlich gerechtfertigt ist, wird auch die Arbeitnehmerin kein Interesse an einem ihr vom Gesetzgeber aufgezwungenen Prozeß haben. Dies trifft, wie die Praxis zeigt, insbesondere auf den Entlassungstatbestand der gerichtlich strafbaren Handlungen zu, zumal in diesen Fällen das Arbeits- und Sozialgericht sogar verpflichtet ist, den Akt der Staatsanwaltschaft zur Verfolgung

- 3 -

zu übersenden. Die Beibehaltung des geltenden Rechtszustandes liegt daher zumindest in sehr vielen Fällen im Interesse beider Seiten.

Auf jeden Fall sollte aber die im § 10 Abs. 3 für die Kündigung geregelte Möglichkeit der Zustimmung der Arbeitnehmerin zur Entlassung in der mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden in den § 12 aufgenommen werden. (Siehe dazu auch die sogar noch weitergehende Bestimmung des § 7 Abs. 3 ArbPlSiG.) Dies läge im Interesse insbesondere auch der Arbeitnehmerinnen (insbesondere zur Ersparung von Kosten- und Zeitaufwand) und wäre auch aus verfassungsrechtlichen Gründen (Gleichheitsgebot) notwendig.

Abs. 2: Die Neufassung des Entlassungstatbestandes der Z 1 ist aus der Sicht der Rechtsanwendung insoweit abzulehnen, weil anstelle des im gesamten Entlassungsrecht üblichen und in der Judikatur ausjudizierten Begriffs der beharrlichen Pflichtenverletzung ohne jede Notwendigkeit ein neuer Begriff, nämlich der der schuldhaften gröblichen Pflichtenverletzung, eingeführt wird. Dies kann nur zu Interpretationsschwierigkeiten führen, zumal sich nach den Erläuterungen insoweit inhaltlich nichts ändern, sondern nur eine "etwas modernere Fassung" angestrebt wird. Daß die Pflichtenverletzung schuldhaft begangen sein muß und nicht geringfügig sein darf, ist ohnehin nicht zweifelhaft. Das Fehlen des Tatbestandsmerkmals der Beharrlichkeit könnte zu einer für die Arbeitnehmerinnen ungünstigen Auslegung führen. Diese Änderungen sind daher

- 4 -

gefährlich und überdies völlig überflüssig.

Zu Art. II Z 2 (§ 6 Abs. 4):

Es wird auf die Ausführungen zu Art. I Z 12 verwiesen.

Sie gelten im verstärkten Maße für Väter.

Wien, am 2. April 1992

