25/SN-125/ME

Amt der o.ö. Landesregierung

Verf - 300487/8 - 1992

Linz, am 15. April 1992

DVR.0069264

Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Hausbesorgegesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden;
Entwurf - Stellungnahme

Verfassungsdienst:
Bearbeiter Dr. Hummer

Zu Zl. 52.135/1-2/92 vom 24.1.1992

Betrifft GESETZENTWURF
11-GE/19 92
Datum: 22. APR. 1992
Verteilt 24. April 1992

An das

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Das Amt der o.ö. Landesregierung beehrt sich, zu dem mit der do. Note vom 24. Jänner 1992 versandten Gesetzentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

A) Allgemeines:

Die mit dem vorliegenden Entwurf verfolgte arbeitsrechtliche Besserstellung werdender Mütter wird vom Amt der o.ö. Landeregierung begrüßt.

B) Zu einzelnen Bestimmungen:

Zu Art. I Z. 6 (§ 4 Abs. 6):

1. Der Entwurf trägt in erfreulicher Weise dafür Sorge, daß werdende Mütter in Hinkunft nicht mehr den schädlichen Einwirkungen des Tabakrauches ausgesetzt sind. Die Dienstnehmer werden im Rahmen ihrer Fürsorge-

pflicht verhalten, die dazu erforderlichen geeigneten Maßnahmen zu ergreifen.

2. Die Wendung "werdende Mütter, die selbst nicht rauchen" ist nicht völlig eindeutig. Es gibt Frauen, die zwar vor und nach einer Schwangerschaft rauchen, aber für die Dauer der Schwangerschaft auf das Rauchen verzichten. Der Entwurf will sie offenbar - zurecht - jenen werdenden Müttern gleichhalten, die niemals geraucht haben.

Zu Art. I Z. 7 (§ 5 Abs. 1):

Die Verlängerung des Höchstausmaßes der Schutzfrist auf 16 Wochen scheint ausreichend, abgesehen vielleicht von den nicht seltenen Fällen, daß eine Mehrlingsgeburt eine Frühgeburt ist.

Zu Art. I Z. 10 (§ 10a):

§ 10a Abs. 1 des Entwurfs sieht eine sachliche Rechtfertigung der Befristung unter anderen bei Dienstverhältnissen zur Erprobung gegeben, wobei die Dauer der Erprobung in einem ausgewogenen Verhältnis zur vorgesehenen Verwendung stehen müsse. Offensichtlich muß also die Dienstnehmerin, die die Ausgewogenheit nicht für gegeben erachtet, den Ablauf der Frist durch die Einbringung der Klage hemmen. Es stellt sich dabei die Frage, ob durch die Einbringung der Klage, wenn das Gericht die Ausgewogenheit verneint, die Fristenhemmung bis zum rechtskräftigen Abschluß des gerichtlichen Verfahrens erstreckt wird, ob weiters im Falle, daß das Gericht die Ausgewogenheit bejaht, die Frist unbeeinflußt vom Verfahren abläuft, und schließlich, ob die Beweislastumkehr des § 10a Abs. 5 des

Entwurfes auch in diesem Falle der werdenden Mutter zustatten kommt.

Zu Art. I Z. 12 (§ 12):

Eine Entlassung wird nur dann rechtswirksam, wenn sie vom Dienstgeber nach Wahrnehmung des Entlassungstatbestandes unverzüglich ausgesprochen und auch realisiert wird.

Da in den Fällen des § 12 Abs. 2 des Entwurfes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes entlassen werden darf, bedürfte es wenigstens für die Fälle der Z. 2, 3 und 5 der Klarstellung, ob mit der unverzüglichen Einbringung der Klage auf Zustimmung zur Entlassung dem Gebot der unverzüglichen Realisierung der Entlassung entsprochen scheint.

Zu Art. I Z. 15 (§ 15 Abs. 4):

Die Erstreckung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes auf 20 Wochen entspricht einer Verfünffachung der Frist nach geltendem Recht und scheint demnach großzügig bemessen.

Zu Art. I Z. 18 (§ 15c Abs. 1):

Es erhebt sich die Frage, ob das Ausmaß der Teilzeitarbeit nicht nur nach oben, sondern auch nach unten begrenzt werden sollte, z.B. um mindestens 2/5 und höchstens um 3/5 der Normalarbeitszeit. Damit könnten fallweise Rechtsstreitigkeiten gemäß § 15c Abs. 7 vermieden werden.

Nach Art. I Z. 18 wäre eine Z. 18a einzufügen:

"(18a) § 15c Abs. 2 wird aufgehoben."

Zu Art. I Z. 20 (§ 15c Abs. 5 bis 7):

Die Frist des Abs. 7 letzter Halbsatz von vier Monaten wäre auf Abs. 5 Z. 1 abzustimmen, wonach Fristen von 8, 12 und 16 Wochen festgelegt sind. Dem Dienstgeber verbliebe sonst allenfalls keine oder nicht hinreichende Zeit, Klage einzubringen.

Zu Art. I Z. 21 (§ 15c Abs. 10):

Der zweite Halbsatz des § 15c Abs. 10 "oder eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7" gibt Anlaß zu Mißverständnissen und sollte deshalb entfallen. Denn der Anspruch, Teilzeitbeschäftigung zu leisten, kann durch die Klage des Arbeitgebers nicht verwirkt werden. Kann demnach die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung nicht zu den von ihr vorgeschlagenen Bedingungen antreten, weil sich der Dienstgeber dagegen mit Klage wehrt, so bleibt ihr jedenfalls das Recht gewahrt, nach rechtskräftigem Urteil des Gerichtes die Teilzeitbeschäftigung anzutreten. Eine Kündigung kommt erst vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung in Frage. Allenfalls wäre auszusprechen, daß eine Kündigung auch in jenem Zeitraum nicht erfolgen darf, der dem rechtlich noch nicht möglichen Antritt der Teilzeitbeschäftigung vorausgeht.

Zu Art. II:

Nach Z. 3 wäre eine Z. 3a einzufügen:

"(3a) § 8 Abs. 2 wird aufgehoben."

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

Für die o.ö. Landesregierung:

Dr. E. P e s e n d o r f e r

Landesamtsdirektor

- - -

a) Allen
oberösterreichischen ÖVP- und SPÖ-Abgeordneten
zum Nationalrat und zum Bundesrat

b) An das
Präsidium des Nationalrates (25-fach)
1017 W i e n , Dr. Karl Renner-Ring 3

c) An alle
Ämter der Landesregierungen

d) An die
Verbindungsstelle der Bundesländer
beim Amt der NÖ. Landesregierung
1014 W i e n , Schenkenstraße 4

zur gefälligen Kenntnis.

Für die o.ö. Landesregierung:

Dr. E. P e s e n d o r f e r

Landesamtsdirektor

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung: