

Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes
Synopse
der im Begutachtungsverfahren abgegebenen Stellungnahmen

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 14.11.2001
zu Ltg. -867/M-4/1-2001
S-Ausschuss

Der Entwurf der Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes wurde folgenden Stellen zur Begutachtung übermittelt:

An

1. das Bundeskanzleramt – Verfassungsdienst
2. die Volksanwaltschaft
3. den Österreichischen Gemeindebund, vertreten durch den Verband der NÖ Gemeindevertreter der ÖVP
4. den Österreichischen Gemeindebund, vertreten durch den Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter für NÖ
5. den Österreichischen Städtebund – Landesgruppe NÖ
6. den Verband freiheitlicher und unabhängiger Gemeindevertreter Niederösterreichs
7. die NÖ Landes-Landwirtschaftskammer
8. die Wirtschaftskammer für Niederösterreich
9. die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
10. die Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Niederösterreich
11. die Zentralpersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten
12. den Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser und Landes- Pensionisten- und Pflegeheime
13. die Gleichbehandlungskommission
14. die Interessensvertretung der NÖ Familien
15. die Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst
16. die Abteilung Gemeinden
17. die Abteilung Finanzen

ALLGEMEINES:

Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport:

Allgemeines:

Ab 1. Jänner 2002 wird der Begriff „Karenzurlaub“ durch den Begriff „Karenz“ ersetzt (siehe BGBl. I Nr. 103/2001). Demzufolge wird angeregt, diese Begriffsumstellung auch im vorliegenden Entwurf nachzuvollziehen.

Zum Gesetzesentwurf:

Im besonderen Teil der Erläuterungen zu Art. II heißt es, dass bei der Beurteilung einer allfälligen Versäumung der in § 15 Abs. 5 vorgesehenen Meldefrist seitens des Dienstgeber der Zeitpunkt der Kundmachung der neuen Rechtslage zu berücksichtigen sein wird. Damit ist offensichtlich gemeint, dass die Dreimonatsfrist jedenfalls als gewahrt gelten soll, wenn die Mitteilung der Bediensteten innerhalb von drei Monaten nach der Kundmachung der Novelle erfolgt. Diese Rechtsfolge sollte freilich nicht nur in den Erläuterungen angesprochen, sondern in einer entsprechenden Übergangsbestimmung positiviert werden. Es wäre daher eine dem § 38d Abs. 1 MSchG idF BGBl. I Nr. 103/2001 entsprechende Regelung zweckmäßig.

Im dritten Absatz des allgemeinen Teiles der Erläuterungen heißt es, dass neben dem karenzierten Dienstverhältnis ein befristetes Dienstverhältnis mit Teil- oder Vollzeitbeschäftigung in Betracht kommen kann. Eine entsprechende Regelung fehlt jedoch auch hier.

Es wird vorgeschlagen, die Änderungen des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl.Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 103/2001 betreffend den Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater (§ 15a Abs. 4 – Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes frühestens vier Monate vor Antritt eines Karenzteiles, Wegfall des § 15a Abs. 5 Z. 2 bezüglich des Endes des Schutzes) zu übernehmen und § 15a Abs. 4 und 5 des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes entsprechend zu ändern.

Verband der NÖ Gemeindevertreter der ÖVP:

Grundsätzliches:

Das Landesgesetz hat hauptsächlich den selben Inhalt wie das vergleichbare Bundesgesetz. Weil aber die Unterteilung in Paragraphen, deren Gliederung und auch die Wortwahl verschieden ist, ist ein Vergleich oft sehr mühsam. Vielleicht gelingt hier ein Gleichklang.

Sonstiges:

Im Mutterschutzgesetz 1979 wird nun an Stelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Karenz“ verwendet. Es soll daher überlegt werden, ob dieser neue Begriff nicht auch in das ganze Landesgesetz einfließen soll.

In den Erläuterungen steht nach der Anmerkung zu Art. II, dass Bedienstete auf Grund des § 15 Abs. 5 zweiter Satz die Möglichkeit haben, dem Dienstgeber eine allfällig gewünschte Verlängerung des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Diese Möglichkeit bietet bereits die derzeit geltende Fassung LGBl. 2039-7. Weil aber in der vorliegenden Novelle keine längeren Karenzurlaube vorgesehen sind, ist dieser Hinweis unangebracht und stiftet nur Verwirrung.

Im Jänner 2000 lag uns ein Entwurf zur Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes zur Stellungnahme vor. Darin war in 15c vorgesehen, dass eine Adoptiv- oder Pflegemutter bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Karenzurlaub für ein Kind haben kann, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Im kundgemachten Text, LGBl. 2039-7, war dann als Altersgrenze das 18. Lebensmonat des Kindes. Im Bundesgesetz ist auch jetzt die Grenze das vollendete zweite Lebensjahr. Es stellt sich daher die Frage, ob das NÖ Mutterschutzgesetz eine gleichheitswidrige und somit verfassungswidrige Festlegung des Kindesalters enthält.

Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich:

Zu den angeführten Entwürfen werden seitens unseres Verbandes keine Einwendungen erhoben.

Arbeiterkammer Niederösterreich:

Da es sich bei den vorliegenden Gesetzesentwürfen im Wesentlichen um Angleichungen an das Kinderbetreuungsgeldgesetz handelt, besteht seitens der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich kein Einwand.

Zentralpersonalvertretung:

Für jene Neuregelungen der o.a. Gesetze, die aufgrund der Änderungen in den einschlägigen bundesgesetzlichen Bestimmungen erfolgen, erübrigt sich die Abgabe einer Stellungnahme.

Mit Inkrafttreten des Kinderbetreuungsgeldgesetzes und der damit verbundenen Zuverdienstgrenze werden allerdings Bedienstete höherer Verwendungsgruppen bei Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung in Gefahr laufen, das Kinderbetreuungsgeld zu verlieren. Dies wird besonders Beamtinnen und Beamte betreffen, da § 19 DPL eine Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes auf höchstens 50 % der Normalarbeitszeit ermöglicht.

Da die Zuverdienstgrenze bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von rd. ATS 15.600,-- liegt, sind Beamtinnen und Beamte höherer Verwendungsgruppen vor die Wahl gestellt, entweder auf das Kinderbetreuungsgeld (zumindest teilweise) zu verzichten oder ihre Beschäftigung erst nach dem 30. (36.) Lebensmonat des Kindes wieder aufzunehmen.

Dies stellt für diesen Personenkreis eine Verschlechterung gegenüber der jetzigen Rechtslage dar.

Die Zentralpersonalvertretung beantragt daher, jenen Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen, ihr Beschäftigungsausmaß auf die Dauer des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld auf unter 50 % der Normalarbeitszeit zu reduzieren. Diese Reduzierung könnte, wie beim Bund vorgesehen, in Form von befristeten Sonderverträgen erfolgen.

Da das Einhalten der Zuverdienstgrenze für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld einen maßgeblichen Faktor darstellt, gehen wir davon aus, dass seitens der do. Personalabteilung den betroffenen Bediensteten über Anfrage berechnet werden kann, ob bzw. ab wann diese die Zuverdienstgrenze überschreiten würden.

NÖ Gleichbehandlungskommission:

„Soweit die Anpassung der NÖ Rechtsvorschriften auf die einschlägigen Bundesregelungen zurückzuführen ist, erübrigt sich eine Äußerung seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission.

Darüber hinaus wird auf folgendes Problem hingewiesen:

Infolge der Zuverdienstgrenze und der einschlägigen Dienstrechtsbestimmungen laufen Beamtinnen und Beamte höherer Verwendungen im NÖ Landes- und Gemeindedienst im Falle einer Teilbeschäftigung Gefahr, das Kinderbetreuungsgeld zu verlieren.

- Ab einem monatlichen Brutto-Einkommen von ca. ÖS 15.600,-- droht der Verlust des Kinderbetreuungsgeldes.
- Die Familienarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen erbracht; die Anzahl der Väter im Karenzurlaub oder in Teilbeschäftigung zur Betreuung von Kindern ist im Vergleich zu jener der Frauen gering.
- Im NÖ Landes- und Gemeindedienst ist die Anzahl der Frauen in den höher entlohten Verwendungen langsam im Steigen begriffen.
- Die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes ist für Beamtinnen und Beamte gemäß § 19 DPL und § 33 GBDO mit 50 % der Normalarbeitszeit beschränkt.

Demzufolge werden realistischerweise vorwiegend weibliche Bedienstete vor die Wahl gestellt, entweder für die Dauer eines Karenzurlaubes vollständig aus dem Arbeitsleben auszuschneiden oder Abstriche bis zum völligen Verlust des Kinderbetreuungsgeldes in Kauf zu nehmen.

Eine längere berufliche Absenz bringt eine Reihe von Schwernissen beim Wiedereinstieg und im beruflichen Fortkommen mit sich.

Diese Begleitumstände sind kaum dazu geeignet, männliche Beamte besonders zu ermutigen, verstärkt Teilzeitkarenz in Anspruch zu nehmen und sich die Familienarbeit auch im Verhältnis zur beruflichen Tätigkeit mehr als bisher mit den Partnerinnen zu teilen.

Jene Beamtinnen und Beamte, die beruflich nicht aussteigen wollen oder können, werden jedenfalls (je nach mathematischen Fähigkeiten) Abstriche bis hin zum völligen Verlust des Kinderbetreuungsgeldes zu gewärtigen haben.

Für die Bediensteten in höheren Verwendungen, und hier vorwiegend für Frauen sowie letztlich auch für deren Familien kann die Neuregelung eine Verschlechterung im Vergleich zur bisherigen Karenzgeldbestimmung bei Teilkarenzurlaub bedeuten.

Ein Ausweg, diesen Nachteil abzufedern, liegt darin, auch Beamtinnen und Beamten in Form von befristeten Sonderverträgen eine Reduzierung unter 50 % der Normalarbeitszeit zu ermöglichen, sodass sie den Grenzbetrag nicht übersteigen und somit ebenfalls in den vollen Genuss der Familienleistung des Kinderbetreuungsgeldes kommen können.“

ZU EINZELNEN BESTIMMUNGEN:

Zu Art. I Z. 5:

5. § 15e Abs. 2 entfällt; im § 15e erhalten die (bisherigen) Absätze 3 und 4 die Bezeichnung Abs. 2 und 3.

(Anmerkung: Diese Bestimmung ist in der Vorlage an den Landtag nicht mehr enthalten!)

Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport:

Hinzuweisen ist darauf, dass das MSchG idF BGBl. I Nr. 103/2001 – entgegen den Ausführungen im besonderen Teil – keinen Entfall der einschränkenden Anrechnungsbestimmung von Zeiten einer Karenz auf Rechtsansprüche, die sich nach der Dauern der Dienstzeit richten, vorsieht. Diese Bestimmung findet sich nunmehr in § 23 Abs. 5 MSchG idF BGBl. I Nr. 103/2001.

Verband der NÖ Gemeindevertreter der ÖVP:

Es ist im Entwurf vorgesehen, dass im § 15e der Absatz 2 entfällt. In den Erläuterungen steht dazu, dass im Zusammenhang mit dem Kindergeldbetreuungsgesetz in der Novellierung des Mutterschutzgesetzes des Bundes ein Entfall der derzeit für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes geltenden einschränkenden Anrechnungsbestimmungen von Zeiten des Mutterschaftskarenzurlaubes auf Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, vorgesehen ist. Tatsächlich ist aber im neu formulierten § 23 des (Bundes)Mutterschutzgesetzes im Abs. 5 vorgesehen, dass Zeiten eines (Mutterschafts)Karenzurlaubes für Rechtsansprüche der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht bleiben, wenn nicht in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften anderes bestimmt ist. Im NÖ Dienstrecht befinden sich entsprechende Anrechnungsvorschriften in § 44 Abs. 3 DPL, § 49 Abs. 3 LVBG und in § 32 Abs. 1 GVBG. Diese Vorschriften sehen die Anrechnung dieser Zeiten für alle Rechte vor. Allerdings fehlt eine spezielle Vorschrift in der

NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO). Beim ersatzlosen Entfall des §15e Abs. 2 des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes entsteht somit für diesen Bedienstetenbereich eine Gesetzeslücke für Mutterschaftskarenzurlaube und für den Karenzurlaub für Adoptiv- und Pflegemütter. Die Zahl der Betroffenen ist bei den Gemeinden, Gemeindeverbänden und Verwaltungsgemeinschaften (§ 1 Abs. 1 und 3 GBDO) wohl gering, ein Fehlen gesetzlicher Vorschriften ist aber auch in seltenen Fällen unangenehm.