

Synopsis
der zur Änderung des NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetzes 2000 abgegebenen Stellungnahmen

Zum allgemeinen Teil der Erläuterungen:

ZPV:

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.

Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport:

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.

Es wird vorgeschlagen, die Änderungen des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 103/2001 betreffend den Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 7 Abs. 1 - Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes frühestens vier Monate vor Antritt einer Karenz, Wegfall des § 7 Abs. 1 Z 2 bezüglich des Endes des Schutzes) zu übernehmen und § 10 Abs. 2 und 3 des NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetzes 2000 entsprechend zu ändern.

Verband der NÖ Gemeindevertreter der ÖVP:

Das Bundesgesetz gleichartigen Inhaltes heißt jetzt kurz Väter-Karenzgesetz und nicht mehr Eltern-Karenzurlaubsgesetz. Es soll daher überlegt werden, ob diese Bezeichnung nicht auch in das NÖ Landesrecht das Wort „Väter“ statt „Vater“ und „Karenz“ statt „Karenzurlaub“ im gesamten Gesetzestext übernommen werden soll.

NÖ Gleichbehandlungskommission:

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

Darüberhinaus 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 Beschäftigungsmaßes ist für Beamtinnen und Beamte gemäß § 19 DPL und § 33 GBDO mit 50% der Normalarbeitszeit beschränkt.

Demzufolge werden realistischere 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 Beschwerden 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 Art. I Z. 1-5 (§§ 3, 4 Abs. 4, 5 Abs. 2, 9 Abs. 1 und 2 Z. 5):

Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport:

Die Erläuterungen zu Art. I Z 1 bis 5 (§§ 3, 4 Abs. 4, 5 Abs. 2, 9 Abs. 1 und 2 Z 5) sind irreführend. Es ist unrichtig, wenn davon gesprochen wird, dass "die Zuverdienstgrenze in § 2 Abs. 4" angehoben wird, zumal § 2 Abs. 4 unverändert bleibt. Vgl. auch die Ausführungen zu den Erläuterungen zur Änderung des NÖ Karenzurlaubsgeldgesetzes 1975.

Im besonderen Teil der Erläuterungen heißt es zu Art. I Z 1 bis 5 ua., dass neben dem karenzierten Dienstverhältnis ein befristetes Dienstverhältnis mit Teil- oder Vollzeitbeschäftigung in Betracht kommen kann. Eine entsprechende gesetzliche Regelung fehlt jedoch.

Weiters heißt es im besonderen Teil der Erläuterungen zu Art. II, dass bei der Beurteilung einer allfälligen Versäumung der in § 5 Abs. 1 (zweiter Satz) vorgesehenen Meldefrist seitens des Dienstgebers 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 § 12a Abs. 1 VKG idF BGBl. I Nr. 103/2001 entsprechende Regelung sinnvoll.

Zu Art. I Z. 6 und 7 (entfallen):

Verband der NÖ Gemeindevertreter der ÖVP:

Zum derzeit geltenden § 15e Abs. 2 des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes ist unsererseits eine umfangreiche Stellungnahme mit folgendem Inhalt an die Abt. Arbeitsrecht und Sozialversicherung des Amtes der NÖ Landesregierung gerichtet worden. Es möge daher von do. Seite geklärt werden, ob der jetzige Abs. 3 des § 15e wirklich Abs. 2 wird.

„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 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“.

Sonstiges:

In den Erläuterungen steht nach der Anmerkung zu Art. II, dass Bedienstete auf Grund des § 5 Abs. 1. Satz die Möglichkeit haben, dem Dienstgeber eine allfällig gewünschte Verlängerung des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Diese Möglichkeit bietet bereits die derzeit geltende Fassung LGBI. 2050-0. Weil aber die vorliegende Novelle keine längeren Karenzurlaube vorsieht, ist dieser Hinweis unangebracht und stiftet nur Verwirrung.

Das NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz sieht in § 8 Abs. 1 vor, dass ein Adoptiv- oder Pflegevater bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Karenzurlaub für ein Kind haben kann, dass das 18. Lebensmonat noch nicht vollendet hat. Im Bundesgesetz ist 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.
