

II-2342 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen  
des Nationalrates XV. Gesetzgebungsperiode

REPUBLIK ÖSTERREICH  
 BUNDESMINISTERIUM  
 FÜR SOZIALE VERWALTUNG  
 Zl. 30.037/56-V/1a/1981

1010 Wien, den 5. Mai 1981  
 Stubenring 1  
 Telefon 75 00

1044 IAB

1981-05-06  
 zu 1057/J

B e a n t w o r t u n g  
 =====

der Anfrage der Abgeordneten Kraft und Genossen betreffend Verbesserung des Mutterschutzgesetzes ( 1057/J ).

Zu den Anfragen:

- 1) Werden Sie dem Nationalrat einen Gesetzesvorschlag unterbreiten, der eine Verbesserung des Mutterschutzes für den Fall des Wechsels des Betriebsinhabers vorsieht?
- 2) Wenn ja, bis wann?
- 3) Wenn nein, welche Gründe sprechen gegen eine solche Verbesserung des Mutterschutzes?

möchte ich wie folgt Stellung nehmen:

- 1) Das in der Anfrage angesprochene Problem, ob eine unter den Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes fallende Arbeitnehmerin bei einem Wechsel des Arbeitgebers mit Zustimmung des Einigungsamtes gekündigt werden kann, ist seit vielen Jahren bekannt. Es ist derzeit aus den unter Pkt 3 genannten Gründen jedoch nicht beabsichtigt, das Mutterschutzgesetz in Richtung eines ex lege Überganges des Arbeitsverhältnisses auf den Rechtsnachfolger des Arbeitgebers zu novellieren. Ich werde jedoch anlässlich einer über das Mutterschutzgesetz hinausgehenden Regelung der Probleme des Betriebsüberganges diese Frage in die Überlegungen einbeziehen.
- 2) Ein Termin für eine Novellierung des Mutterschutzgesetzes ist nicht in Aussicht genommen.
- 3) Die Gründe, die gegen eine Übernahmeverpflichtung sprechen, sind folgende:

Das Mutterschutzgesetz geht anders als das Arbeitsverfassungsgesetz von einem subjektiven Betriebsbegriff aus, ist

also auf den bisherigen Inhaber bezogen. Eine Bindung des scheidenden Arbeitgebers an das alte Arbeitsverhältnis der geschützten Arbeitnehmerin ist wirtschaftlich untragbar und kann dem Gesetz auch nicht unterstellt werden. Da das Arbeitsrecht keinen Zwang zum Abschluß eines Arbeitsvertrages kennt – jeder Arbeitgeber kann sich seine Arbeitnehmer auf dem freien Arbeitsmarkt aussuchen – kann auch ein Rechtsnachfolger des Arbeitgebers nicht zum Vertragsabschluß gezwungen werden. Es handelt sich um einen anderen Arbeitgeber und damit um einen anderen Betrieb. Sicher ergeben sich für einzelne Arbeitnehmerinnen hierdurch große Härten. Man kann jedoch dieses Problem nicht isoliert betrachten. Ein Kontrahierungszwang würde sicher für größere Betriebe zumutbar sein, für die in der österreichischen Wirtschaft vorherrschende Struktur der Klein- und Mittelbetriebe könnte eine solche Regelung zu einer erheblichen Verringerung des Unternehmenswertes bis zum gänzlichen Verzicht auf die Übernahme führen.

Weiters erscheint es nicht tunlich, eine einzelne Gruppe von kündigungsgeschützten Arbeitnehmern herauszugreifen, sondern müßte eine Regelung für alle geschützten Arbeitnehmer Platz greifen.

Bei der in der Anfrage angesprochenen Gruppe der Betriebsratsmitglieder liegt die Rechtslage anders. Das ArbVG geht von einem objektiven Betriebsbegriff aus. Ein Wechsel des Betriebsinhabers berührt die Betriebsidentität nicht.

Die mit dem Betriebsübergang verbundenen Probleme sind komplex und sehr schwierig zu lösen. Sie betreffen nicht nur den Mutterschutz und solche Arbeitsverhältnisse, die einem ähnlichen Kündigungsschutz unterliegen, sondern auch alle sonstigen Rechtsfragen, die mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber verbunden sind. Ich halte es daher für zweckmäßig, mit der Lösung dieser diffizilen Fragen die Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes zu befassen.

Der Bundesminister:

