

25/SN-347/ME



An das  
Präsidium des  
Nationalrates

Parlament  
1010 Wien

Betr	Wien, am 09.04.99
Zl. ....	
Datum:	13. April 1999
Verteilt .....	<i>Dr. Wagner</i>

Ihr Zeichen/ Schreiben vom:

Unser Zeichen:  
S-399/N/A-15Durchwahl:  
479

Betreff: **Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden**

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs übermittelt in der Beilage 25 Abschriften der Stellungnahme zu dem im Betreff angeführten Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur gefälligen Kenntnisnahme.

Für den Generalsekretär:  
gez. Dr. Noszek

25 Beilagen



An das  
Bundesministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales

Stubenring 1  
1010 Wien

Wien, am 06.04.99

Ihr Zeichen/ Schreiben vom:  
GZ: 51.006/4-1/99 2.3.1999

Unser Zeichen:  
S-399/N/A-15

Durchwahl:  
479

**Betreff:** **Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden**

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs beeht sich, dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden, folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Ziel des vorliegenden Entwurfes ist es, flexiblere Möglichkeiten zur Inanspruchnahme des Karenzurlaubes zu schaffen. Dieser familienpolitischen Zielsetzung steht aber die Notwendigkeit gegenüber, betriebliche Abläufe und Planungen nicht zu gefährden. Diese Gefahr besteht jedoch dann, wenn das Fernbleiben von Dienstnehmern nicht rechtzeitig vorhergesehen werden kann oder sich Ansprüche auf Karenzurlaub auf Umstände gründen, die nicht unmittelbar in der Person des Dienstnehmers gelegen sind. Hinzu kommt, daß die schon bisher gegebene Unübersichtlichkeit dieser Rechtsmaterie durch eine Fülle von neuen Möglichkeiten zum Genuss von Karenzzeiten noch weiter verschärft wird. Da die vorgeschlagenen Maßnahmen aus diesen Gründen zu zusätzlichen Beeinträchtigungen wirtschaftlicher Erwerbstätigkeit führen werden, ist die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs der Ansicht, daß vor der Umsetzung eine weitere Überprüfung der Vereinbarkeit des Vorhabens mit betrieblichen Abläufen erfolgen und deren Ergebnisse in den Entwurf eingearbeitet werden sollten.

Zu den Bestimmungen im einzelnen ist folgendes zu bemerken:

- 2 -

Zu Art 1 Z 4 (§ 15 MSchG), Art 2 Z 1 (§ 2 EKUG):

Die in Abs 3 vorgesehene Möglichkeit, einen Karenzurlaub zu verlängern, wird den Dienstgeber vor unlösbare organisatorische Probleme stellen: Befristete Dienstverhältnisse, die zum Zwecke der Karenzvertretung abgeschlossen worden sind, müßten nämlich analog der Verlängerung des Karenzurlaubes ebenfalls verlängert werden, wobei unklar ist, ob sich durch diese Verlängerung nicht ein Kettendienstvertrag und somit durch die Hintertür ein unbefristetes Dienstverhältnis ergibt. Ferner könnte diese Regelung zu der Situation führen, daß – etwa durch Schwangerschaft der Karenzvertretung – für ein und den selben Arbeitsplatz mehrere geschützte Dienstnehmer vorhanden sind. Außerdem ist es unsachgemäß, an die Vereinbarung von Karenzurlaub, für den kein Anspruch mehr besteht, ex lege die Rechtsfolge des Kündigungs- und Entlassungsschutzes zu knüpfen, weil dann in der Praxis eine solche Vereinbarung wohl nicht mehr geschlossen werden kann.

Zu beanstanden ist auch die Meldefrist, die § 2 Abs 5 EKUG für den Antritt des Karenzurlaubes durch den Vater festlegt, weil dies ein völlig überraschendes Fernbleiben des Dienstnehmers vom Betrieb ermöglicht.

Zu Art 1 Z 4 (§ 15a MSchG), Art 2 Z 1 (§ 3 EKUG):

Grundsätzlich steht die Präsidentenkonferenz einer zweimaligen Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater skeptisch gegenüber, weil derart kurzfristige Eingliederungen in den Arbeitsprozeß weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer sinnvoll sind.

Aus Gründen der Vorhersehbarkeit ist es jedenfalls unerlässlich, daß im vorhinein festgelegt wird, in welchen Zeiträumen welcher Elternteil Karenzurlaub in Anspruch nehmen wird. Auch hier treffen die vorherigen Ausführungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz zu.

Darüber hinaus legt Abs 4 fest, daß der Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit der Bekanntgabe beginnen soll. Dies kann jedoch für Fälle, in denen der Karenzurlaub vereinbart werden muß, nicht zutreffen. Hier kann lediglich die Vereinbarung maßgeblich sein.

Zu Art 1 Z 4 (§ 15 BMSchG), Art 2 Z 1 (§ 4 EKUG):

Auch im Zusammenhang mit der möglichen Aufschiebung von Karenzurlaub sind mehrere Probleme ungelöst:

Zunächst besteht das Problem, daß verschiedene Grenzen für die Inanspruchnahme aufgeschobenen Karenzurlaubes (z.B. Eintritt der Schulreife) für den Dienstgeber nicht vorhersehbar sind. Außerdem hat bei einem Arbeitsplatzwechsel der neue Arbeitgeber keinerlei Information darüber, welche allenfalls aufgeschobenen Karenzurlaubsansprüche einem Dienstnehmer noch zur Verfügung stehen. Es wäre daher notwendig, den Entwurf um Regelungen zu ergänzen, die eine solche Information des Dienstgebers gewährleisten (z.B. falsche Angaben über bestehende Karenzurlaubsansprüche als Entlassungsgrund).

Äußerst bedenklich erscheinen ferner die Regelungen über die gerichtliche Durchsetzung der Inanspruchnahme von aufgeschobenem Karenzurlaub: Wenngleich diese grundsätzlich zu vereinbaren ist, so zeigen bereits die Erläuterungen über die Klagsmöglichkeit beim Nichtzustandekommen einer solchen Vereinbarung deutlich, daß von einer Vereinbarung im Sinne eines freien Parteiwillens nicht gesprochen werden kann. Es wird nämlich ausgeführt, daß Klagen in vergleichbaren Verfahren stets stattgegeben wurde, was zeigt, daß die "sachlichen Gründe", aus denen eine solche Klage abgewiesen werden kann, nicht ernst genommen werden. Es ist daher notwendig, für dieses Problem eine andere Lösung zu finden. Verschärft wird diese Situation noch durch den Ausschluß der Ergreifung eines Rechtsmittels, der mit den Grundsätzen eines Rechtsstaates überhaupt nicht vereinbar ist. Im Zusammenhang mit den Bestimmungen des Abs 4 über den Kündigungs- und Entlassungsschutz werden hier breite Mißbrauchsmöglichkeiten eröffnet.

Zu Art 1 Z 4 (§ 15c MSchG), Art 2 Z 1 (§ 5 EKUG):

Diese Regelung legt unter anderem fest, daß Eltern, die ein Kind in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben, Anspruch auf Karenzurlaub haben. Ungeregt hingegen bleibt der Nachweis des Pflegeverhältnisses bzw. der beabsichtigten und später der erfolgten Adoption. Hinzu kommt, daß keinerlei vorherige Meldefrist für den Antritt von Karenzurlaub in diesen Fällen vorgesehen ist.

Hier zeigt sich besonders deutlich das Grundproblem, daß Fehlzeiten von Dienstnehmern für den Dienstgeber vollkommen unvorhersehbar eintreten können, was eine Überarbeitung des vorliegenden Entwurfs unabdingbar macht.

Zu Art 1 Z 4 (§15d MSchG), Art 2 Z 1 (§ 6 EKUG):

Wenngleich mit den Bestimmungen über den Anspruch von Karenzurlaub bei Verhinderung des überwiegend betreuenden Elternteils hauptsächlich geltendes Recht übernommen wurde, zeigen sich auch hier Mängel:

So wird etwa die Verbüßung einer Freiheitsstrafe als unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis qualifiziert, was insofern nicht zu trifft, als die zugrundeliegende Straftat ja nicht begangen werden muß. Überhaupt nicht nachvollziehbar ist die Regelung des Abs 2 Z 5, nach der der Wegfall der überwiegenden Betreuung des Kindes als unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis qualifiziert wird, das verhindert, das Kind zu betreuen. Nach wörtlicher Interpretation dieser Bestimmung würde jeder Wegfall der Betreuung Verhinderungskarenzurlaub rechtfertigen.

Im Zusammenhang mit dem Fehlen einer Höchstdauer oder Meldefrist und dem Umstand, daß der Verhinderungskarenzurlaub additiv zum sonstigen Karenzurlaub hinzutreten kann, führt dies zur Möglichkeit einer völlig willkürlichen Inanspruchnahme, was insbesondere im Zusammenhang mit dem Kündigungs- und Entlassungsschutz relevant ist.

Zu Art 1 Z 4 (§ 15f MSchG), Art 2 Z 1 (§ 7a EKUG):

Nach der Überschrift und damit der offensichtlichen Intention des Entwurfs soll karenzierten Dienstnehmern ein Recht auf Information zustehen. Die Vorschrift in ihrer konkreten Formulierung enthält aber eine Verpflichtung des Dienstgebers, Informationen weiterzuleiten, was sich praktisch als Mehrbelastung gegenüber einem bloßen Informationsrecht des Dienstnehmers auswirkt. Darüber hinaus ist es der Rechtssicherheit nicht dienlich, die Betriebsgeschehnisse, über die informiert werden muß, lediglich beispielhaft aufzuzählen. Die Information über Wahlen zu den Organen der Arbeitnehmerschaft, die als solche Betriebsgeschehnisse qualifiziert werden, sollte aus Zweckmäßigkeitssgründen gleich von den gewählten Organen selbst wahrgenommen werden. Da der Tatbestand "Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen" keinerlei Konkretisierung enthält, können sich daraus Unsicherheiten ergeben.

Zu Art 1 Z 4 (§ 15 BMSchG), Art 2 Z 1 (§ 8 EKUG):

Wie bereits zu den Regelungen zu dem aufgeschobenen Karenzurlaub ausgeführt, ist die Rechtslage bezüglich der gerichtlichen Durchsetzung von Ansprüchen unbefriedigend und muß an rechtsstaatliche Grundsätze angepaßt werden.

Außerdem wird ein flexibler Beginn der Teilzeitbeschäftigung (nicht mehr nur nach Ablauf der Schutzfrist oder unmittelbar nach dem ersten Geburtstag des Kindes, sondern auch dazwischen oder danach) zu einer Mehrbelastung des Dienstgebers führen.

Zu Art 2 Z 1 (§ 7 EKUG):

Bezüglich der Regelungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz wird auf die Ausführungen zu den §§ 15 bis 15d MSchG verwiesen.

Wunschgemäß werden 25 Abschriften zur Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Der Präsident:  
gez. NR Schwarzböck

Der Generalsekretär:  
gez. Dipl. Ing. Astl