



An das  
Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit  
Sektion III  
Stubenring 1  
1010 Wien

**GZ: 10.322/17-4/2003**

Wien, 17. Dezember 2003

**Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das MSchG, das VKG, das LAG, das AZG, das AngG, das GAngG, das BUAG und das AMFG geändert werden; Stellungnahme des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz nimmt zu dem mit Note vom 27. Oktober 2003, GZ 452.003/22-III/9a/03, übermittelten im Betreff genannten Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

Grundsätzlich wird die Schaffung eines Rechtsanspruches auf Teilzeitbeschäftigung für junge Eltern begrüßt. Es wird jedoch festgehalten, dass diese Maßnahme allein nicht ausreichen kann, um die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Dazu ist ein Bündel von Maßnahmen notwendig.

**Zu Artikel 1 (Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979), Z 12  
(Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit)**

Zu § 15h:

Es wird zu § 15 h festgehalten, dass der Rechtsanspruch nur dem Grunde nach besteht, jedoch Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren sind.

Es ist daher zu erwarten, dass in vielen Fällen der Wunsch einer Dienstnehmerin nach Teilzeitbeschäftigung dadurch konterkariert wird, dass eine sinnvolle Vereinbarung, z.B. hinsichtlich des Ausmaßes der Teilzeitbeschäftigung, verhindert wird.

Sowohl die Regelung eines mindestens drei Jahre dauernden Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt des Antrittes der Teilzeitbeschäftigung, als auch die nötige Mitarbeiter/innenzahl von 20, wird in der Praxis zu enormen Auslegungsproblemen führen.

Darüber hinaus wird vor allem die Ermittlung der geforderten Dienstnehmerzahl (mehr als 20 Arbeitnehmer/innen im Betrieb) dazu führen, dass eine etwas langfristigere Planung für Mütter und Väter nicht möglich sein wird, weil diesbezüglich auf ein Jahr vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung abgestellt wird. Da sich die Arbeitnehmerzahl ständig ändern kann, müsste zumindest als Betrachtungszeitpunkt der Zeitpunkt der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung herangezogen werden. Für viele Eltern ist aber die Planung im Vorhinein, die möglicherweise einen längeren Zeitraum von mehreren Jahren umfasst, vor allem auch im Hinblick auf die Verfügbarkeit von entsprechenden Kinderbetreuungsplätzen wichtig.

Schwierigkeiten könnte auch das Wort „Betrieb“ bereiten. Gemäß § 34 ArbVG ist ein Betrieb „jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet“. Vorgeschlagen wird, statt des Wortes „Betrieb“ das Wort „Unternehmen“ zu verwenden, damit nicht die Möglichkeit besteht, gewünschte Teilzeitbeschäftigungen von vornherein dadurch zu verhindern, dass im „Betrieb“ weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, während es sich z.B. um ein Großunternehmen mit einigen hundert MitarbeiterInnen handelt.

Ein weiteres Problem wird sich bei der Ermittlung der mindestens dreijährigen Zugehörigkeit zum Betrieb ergeben. Vor allem im Bereich der Saisonarbeitskräfte wäre klarzustellen, dass Dienstverhältnisse, die nach Beendigung einer Saison und vor der Wiedereinstellung in der nächsten Saison eingegangen werden, nicht schädlich sein dürfen. Wird der Begriff „Betrieb“ beibehalten, dann wäre auch zumindest in den Erläuterungen festzulegen, dass Zeiten innerhalb eines Unternehmens, die in verschiedenen Nebenbetrieben zurückgelegt wurden, ebenfalls zusammengerechnet werden müssen, etc.

#### Zu § 15j:

Zu § 15j Abs. 1 ist formal anzumerken, dass bei der Zitierung des ABGB die Wortfolge „in der jeweils gültigen Fassung“ oder „in der Fassung BGBl. I Nr. XX/200X“ fehlt.

§ 15j Abs. 2 sieht vor, dass eine Teilzeitbeschäftigung pro Kind nur einmal in Anspruch genommen werden kann. Fraglich bleibt, ob bei einer vorübergehenden Verhinderungskarenz eine neuerliche Teilzeitbeschäftigung für dieses Kind durch den selben Elternteil möglich ist.

§ 15j Abs. 9 sagt, dass eine Teilzeitbeschäftigung vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind endet. Dazu stellt sich die Frage, wie sich die Inanspruchnahme einer anderen Art von Freistellung, wie etwa Familienhospizkarenz bzw. die Inanspruchnahme einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach dem AVRAG während einer ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung/Karenz auswirken würde.

Das oben zur Änderung des Mutterschutzgesetzes Gesagte gilt sinngemäß auch für die korrespondierenden Bestimmungen im Väter-Karenzgesetz (Artikel 2 Z 5) und im Landarbeitsgesetz (Artikel 3 Z 7).

#### Anpassung der Sonderbestimmungen über die Teilzeit für den öffentlichen Dienst

Schließlich wird zum geplanten Gesetzentwurf noch grundsätzlich festgehalten, dass eine Anpassung der Sonderbestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes bzw. des Väter-Karenzgesetzes insbesondere im Hinblick auf die in der 2. Dienstrechts-Novelle 2003 vorgesehene Änderung des § 23 MSchG bzw. § 10 VKG für unbedingt notwendig erachtet wird. Diesfalls wäre auch auf eine Abstimmung der Sonderbestimmungen des MSchG mit § 50b BDG besonders zu achten. Ebenso wären Sonderbestimmungen des öffentlichen Dienstes im Hinblick auf Betriebsdefinition, Betriebsgröße etc. zu berücksichtigen.

25 Exemplare dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrats übermitteln. Zudem wurde die elektronische Textfassung an die Adresse „begutachtungsverfahren@parlikom.gv.at“ gesendet.

Mit freundlichen Grüßen  
Für den Bundesminister:  
G a m a u f

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung: