

Wien, am 19.12.2003
Dr. Du/mo

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit

Stubenring 1
A- 1010 Wien

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; GZ: 452.003/22-III/9a/03

Wir danken für die Übermittlung des obigen Entwurfes und gestatten uns, dazu wie folgt Stellung zu nehmen:

Grundsätzlich geht die Industriellenvereinigung mit der Idee, die dieser Initiative zugrunde liegt, konform. Die Zielsetzung, einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten, wird von uns unterstützt. Das konkret vorgeschlagene Modell ist dazu jedoch unbrauchbar, weil unzeitgemäß. Die Praxis in den meisten Unternehmen ist bereits eine fortschrittlichere, weil auf dem Konsens der innerbetrieblichen Sozialpartnerschaft (zwischen Management und Betriebsräten) aufbauend. Zentraler Ort der Einigung hinsichtlich der Elternteilzeit muss der innerbetriebliche Einigungsprozess sein. Es ist alles zu tun, dass es in einem freiwilligen innerbetrieblichen Modus zu einer Einigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kommt. Dazu sind Anreize und strukturelle Förderungen notwendig (und zwar egal, ob es beim alleinigen Anrecht der Arbeitnehmer bleibt oder nicht), nicht gesetzliche Verordnung. Sollte das vorgeschlagene Modell in der bestehenden Form umgesetzt

werden, wären negative Auswirkungen sowohl für Unternehmen wie auch für Arbeitnehmer unvermeidlich. Die Festschreibung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit auf die im Entwurf vorgesehene Zeit geht an der Realität der Arbeitswelt völlig vorbei. Die Politik sollte vielmehr davon ausgehen, dass beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Anrecht auf eine praktikable Teilzeitlösung haben, im Sinne der Weiterentwicklung des Unternehmens und im Respekt vor der familiären Situation des Arbeitnehmers. Wir lehnen daher Zwangsmaßnahmen zu Lasten der Arbeitgeber statt einer Förderung freiwilliger Teilzeitarbeit ab.

Neben diesen grundsätzlichen gesellschaftlichen Bedenken sprechen auch schwerwiegende Probleme in der Unternehmenspraxis gegen die Festlegung von Rechtsansprüchen. Es eignet sich nicht jede unternehmerische Tätigkeit für Teilzeitarbeit. Besonders problematisch müsste sich dies in Schichtbetrieben auswirken. Dasselbe Problem stellt sich etwa im SpezialistInnenbereich. Insbesondere Führungsfunktionen können von Teilzeitkräften kaum sinnvoll ausgeübt werden. Damit würde gerade durch eine realitätsferne Gesetzgebung in Zukunft ein weiteres Karrierehindernis für Frauen entstehen.

Diese Probleme des Produktionsunternehmens potenzieren sich, je mehr man in den Dienstleistungsbereich geht, womit die Realitätsferne weit über die Industrie in andere Bereiche der Wirtschaft (wie Tourismus oder Handel) reicht.

Insgesamt ist durch die mit der vorgeschlagenen Regelung verbundenen administrativen und kostenmäßigen Belastungen sowie Flexibilitätseinschränkungen nur eine Verbürokratisierung erreicht. Sie wird zu einem Sinken der Einstellungsbereitschaft der Unternehmen und einer Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit und Standortqualität Österreichs führen.

Wir sprechen uns daher gegen die gesetzliche Verankerung von zusätzlichen Rechtsansprüchen auf Teilzeit aus. Gleichzeitig begrüßen und unterstützen wir jedoch alle geeigneten Maßnahmen zur Förderung freiwilliger Teilzeitarbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Aufklärungsarbeit, der Information über Best-practice-Modelle von Wiedereinstieg nach Karenz oder Kinderbetreuung bis zur Ausarbeitung entsprechender Leitbilder und Empfehlungen, gegebenenfalls auch im so-

zialpartnerschaftlichen Rahmen. Wir sind auch jederzeit gerne bereit, einer Einladung des Ministeriums zu diesbezüglichen Gesprächen nachzukommen.

Entscheidende Fortschritte würden allerdings eine verstärkte Identifikation des Staates mit dem vorliegenden Grundanliegen erfordern, die über eine einseitige Belastung der Unternehmen hinausgeht. Zu fordern ist ein verstärkter öffentlicher Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere im Zusammenhang mit ausreichenden Kinderbetreuungseinrichtungen. Steuerlich wären arbeitgeber- wie arbeitnehmerseitig alle Aufwendungen zu begünstigen, die Kinderbetreuung ermöglichen oder erleichtern, wie z.B. finanzielle Zuschüsse der Arbeitgeber zur Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen oder die Anschaffung von PCs, die auch für Teleworking Verwendung finden; Modelle, die in skandinavischen Ländern gang und gäbe sind.

Ungeachtet dieser grundsätzlichen Ablehnung des Entwurfs gestatten wir uns, zu einzelnen Bestimmungen folgendes zu bemerken (wobei Ausführungen zu Änderungen des MSchG sinngemäß für die korrespondierenden Bestimmungen des VKG gelten):

Zu § 15 h MSchG:

Nach den Erläuterungen sollen für die Feststellung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung (Abs 1 Z 1) Zeiten einer Karenz anzurechnen sein. Dies würde allerdings dem sonst geltenden berechtigten Grundsatz einer Nichtberücksichtigung solcher Zeiten bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen widersprechen.

In Abs 1 Z 2 wird die Beschäftigung in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern als Anspruchsvoraussetzung festgelegt. Begründet wird dies in den Erläuterungen damit, dass sich in Betrieben ab einer bestimmten Arbeitnehmeranzahl der Personaleinsatz flexibler gestalten lässt. Dazu ist zunächst festzustellen, dass die Eignung eines Unternehmens für die Einführung von Teilzeitarbeit nicht zwingend von der Arbeitnehmeranzahl abhängt. Folgt man aber dem Grundgedanken des Entwurfs, dann ist das Abstellen auf den Betrieb sachlich nicht gerechtfertigt, da die personelle Situation in selbständigen Arbeitseinheiten bzw Betriebsstellen gleichermaßen zu

berücksichtigen wäre. Ferner wären Lehrlinge wegen des besonderen Charakters ihres Arbeitsverhältnisses bei Berechnung der Arbeitnehmeranzahl herauszunehmen.

In Betrieben mit wechselnder Arbeitnehmeranzahl soll nach Abs 3 das Jahr vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung maßgeblich sein. In Fällen eines dauerhaften Absinkens unter die Schlüsselzahl mit nicht absehbarem Anstieg der Arbeitnehmeranzahl kann diese Methode keinesfalls überzeugen.

Zu § 15 k MSchG:

Für das Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist durchgehend eine Initiative oder Klage des Arbeitgebers zur Abwehr einer aus seiner Sicht nicht tragbaren Arbeitszeitgestaltung vorgesehen. Diese Umkehrung der nach derzeitigem Recht gelgenden Vorgangsweise ist abzulehnen, da grundsätzlich der eine Vertragsänderung anstrebbende Vertragspartner auch die entsprechenden Aktivitäten setzen sollte. Insofern wäre eine Anrufung des Gerichts durch den Arbeitgeber nur im Falle einer von ihm gewünschten Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Abs 5) gerechtfertigt.

Betriebliche Gründe, die im Falle einer gerichtlichen Entscheidung zur Ablehnung eines Anspruches auf Teilzeitarbeit führen müssen, wären im Interesse der Rechtssicherheit bereits im Gesetz demonstrativ, aber möglichst umfassend festzuschreiben. Bestimmte, für Teilzeitarbeit von vornherein ungeeignete Betriebsarten, wie insb Schichtarbeit, sollten generell vom Anwendungsbereich ausgenommen werden. Auf Seiten der ArbeitnehmerInnen sollte die Frage der Betreuungsnotwendigkeit gerade durch den (die) die Teilzeit beanspruchende(n) Arbeitnehmer(in) als Anspruchsvoraussetzung klargestellt werden.

Zu § 15 m MSchG:

Neu eingeführt soll die Möglichkeit werden, auch während eines laufenden gerichtlichen Verfahrens über die Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch nehmen zu können, wobei diese Karenz auch kürzer als drei Monate sein darf. Die Unterschreitung dieser Mindestdauer sollte aber jedenfalls vermieden werden, um dem Arbeitgeber ausreichende Dispositionsmöglichkeiten zu sichern.

Zu § 15 n MSchG:

Die gegen einen Teilzeitanspruch vorgebrachten Einwände gelten entsprechend auch für die hier vorgesehene Anwendung der diesbezüglichen Regelungen auf Änderungen der Lage der Arbeitszeit.

Zu § 15 o MSchG:

Der Entwurf sieht im Anschluss an den Kündigungs- und Entlassungsschutz iSd derzeit geltenden Bestimmungen einen Motivkündigungsschutz vor. Diese Regelung könnte zu missbräuchlichen Inanspruchnahmen von Teilzeit zur Erlangung eines Kündigungsschutzes führen und so das Personalwesen unzumutbar verbürokratisieren.

Zu § 40 Abs 15 MSchG:

Angesichts der bei Realisierung des Entwurfes eintretenden, weitreichenden Auswirkungen auf die betriebliche Personalpolitik halten wir eine Vorlaufzeit nur bis 1.4.2004 für zu kurz. Darüber hinaus dürfte das Gesetz nur für Geburten nach seinem Inkrafttreten gelten, um auf Grund bestehender Karenzen bzw Teilzeitvereinbarungen getroffene Dispositionen nicht hinfällig werden zu lassen.

Zum AZG:

Der vorliegende, bei seiner Realisierung zu einer Einschränkung der betrieblichen Arbeitszeitflexibilität führende Entwurf bietet Anlass, erneut nachdrücklich die Umsetzung der im Regierungsprogramm enthaltenen Vorhaben zur Erweiterung der Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung auf betrieblicher Ebene und zur Modernisierung des Arbeitszeitrechtes iSd europäischen Arbeitszeitrichtlinie zu fordern.

Zu § 26 AMFG:

Zur umfassenden Förderung der Teilzeitarbeit wären Beihilfen zur Abgeltung von erhöhten Aufwendungen mit Rechtsanspruch bei Erfüllung besonderer, im Detail festzulegender Voraussetzungen zu verstehen. Darüber hinaus erscheint auch in diesem Bereich die Begrenzung der Förderung auf Kleinunternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten sachlich nicht gerechtfertigt.

25 Exemplare dieser Stellungnahme sowie eine elektronische Fassung wurden dem
Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen
INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

Dr. W. Tritremmel

Dr. F. Dungl