



VÖZ VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

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

Wien, 19. Dezember 2003
Schlu/recht:stell.nahme mutterschutzgesetz

**Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das MSchG, das VKG, das LAG, das AZG, das AngG, das GangG, das BUAG und das AMFG
GZ: 452.003/22-III/9a/03**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu dem vorliegenden Entwurf erlauben wir uns wie folgt Stellung zu nehmen:

Mit dem vorgeschlagenen Recht auf Elternteilzeit bis zum siebenten Geburtstag des Kindes setzt sich der Trend der Entkoppelung von Ansprüchen nach dem MSchG und Schaffung eigener zusätzlicher Anspruchstatbestände fort. Besteht seit einigen Jahren der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für alle als Anspruch sui generis neben den Karenzbestimmungen des MSchG, so wird jetzt, ein, die unternehmerische Disposition gravierend einengender Rechtsanspruch auf Teilzeit geschaffen, der über die bereits jetzt schon bestehenden Karenz- und Teilzeitmöglichkeiten hinaus einseitig durchsetzbar sein soll, wenn sich Arbeitgeber nicht einem familien- und sozialpolitischen „Spießrutenlauf“ vor dem Arbeitsgericht durch aktive Klagsführung aussetzen wollen.

Unter diesen Gesichtspunkten nun einige Details, wobei die zum MSchG angebrachten Bemerkungen entsprechend auch für die korrelierenden Bestimmungen des VKG gelten:

Artikel 1 Änderungen des MSchG

ad) § 15h. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Abs 1 Z 1. Die Ausdehnung der anspruchsgrundenden Wartezeit von 3 auf 5 Jahre würde eine potenzielle Entlastung mit sich bringen und wäre auch mit der „Belohnung“ für eine entsprechende „Betriebstreue“ rechtfertigbar. So gebührt ja auch im Abfertigungsrecht alt die Mutterschaftsabfertigung auch erst nach Vollendung von 5 Dienstjahren.

Abs 1 Z 2. Eine weitere Entspannung würde bei der Betriebsgröße das Anheben der Zahl 20 auf 30 oder 50 Dienstnehmer mit sich bringen.

ad) § 15j. Gemeinsame Bestimmungen zu Teilzeitbeschäftigung

Abs 1. Das Recht auf Teilzeit sollte, wie dies bisher vorgesehen war, bei Vollausschöpfung der 2-jährigen Karenz konsumiert sein und nur für Fälle ohne Inanspruchnahme von Karenz gebühren.

Überdies sollte nur einem Elternteil die volle Teilzeit bis zum 7. Geburtstag eingeräumt werden. Durch einen Ausbau der bereits bestehenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung könnte dieses Anliegen auch abgedeckt werden.

ad) §§ 15k. f Verfahrensbestimmungen

Weder für Teilzeitwerber noch für Arbeitgeber ist es rational begründbar, dass für kleinere betriebliche Einheiten generell andere Durchsetzungsmechanismen gelten sollen, wie dies für Einheiten ab 20 Dienstnehmer vorgesehen ist. Es sollte daher der Grundsatz „gleiches Recht für alle“ gelten und in den Fällen der Nicht-Einigung die bisher notwendige dienstnehmerseitige Klagsführung beibehalten werden.

ad) § 15o. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Für eine Beseitigung des Entlassungsrechtes bei Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung ohne Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers sind keine zwingenden sozial- und familienpolitischen Gründe erkennbar. Dieses zu verlangende Entlassungsrecht ohne Gerichtsverfahren könnte nach Verstreichen der 8-Wochenfrist allenfalls in ein Kündigungsrecht mit Gerichtsverfahren umgewandelt werden.

Artikel 5 Änderung des AngG

ad § 23. Abs 8

Im Abfertigungsrecht alt ist auf das Aktualitätsprinzip des jeweils gebührenden Entgeltes und auch auf das Vermeiden von Zufallsergebnissen Rücksicht zu nehmen. Wenn nun bei dienstgeberseitigen Beendigungen als Bemessungsbasis für die Abfertigungen die frühere Normalarbeitszeit heranzuziehen ist, kann dies zu krassem Ergebnissen führen. Knappe 4 Jahre Vollbeschäftigung und 7 Jahre (einseitig durchsetzbare) Teilzeit von zB 10% der Normalarbeitszeit führen zu 4 Monatsentgelten auf Basis der Vollbeschäftigung. Da derartige unsachliche Extremfälle durch diese Bestimmung nicht ausgeglichen werden können, sollte auch hier zwingend die Durchschnittsberechnung der letzten 5 Jahre, wie dies in § 23a Abs 4a AngG vorgesehen ist, gelten.

Artikel 8 Änderung des AMFG

ad) § 26. Beihilfen zur Abgeltung der erhöhten Aufwendungen bei Teilzeitarbeit

Es entbehrt jeder zwingenden Logik, dass nur in Kleinunternehmen bis zu 20 Dienstnehmern, in denen ja die Teilzeit einseitig gar nicht durchgesetzt werden kann, durch das neue Teilzeitrecht erhöhte Aufwendungen entstehen. Dies gilt potenziell eher für größere Unternehmen wo das Durchsetzungsrecht besteht und sollten daher Förderungsmaßnahmen bei Einstellung von Ersatzkräften grundsätzlich für alle Unternehmen möglich sein. Da ja nach Abs 2 ohnedies kein Rechtsanspruch darauf besteht, obliegt es dem Willkür ausschließenden behördlichen Ermessen für größere Einheiten zu begründen, warum allenfalls keine Förderung gebührt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Walter Schaffelhofer
Generalsekretär