



LEGISLATIV-

UND

VERFASSUNGSDIENST

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit

E-Mail: post@III7.bmwa.gv.at

ZAHL

2001-BG-103/8-2003

DATUM

15.1.2004

CHIEMSEEHOF

✉ POSTFACH 527, 5010 SALZBURG

landeslegistik@salzburg.gv.at

FAX (0662) 8042 - 2164

TEL (0662) 8042 - **2290**

Herr Mag. Feichtenschlager

BETREFF

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden; Stellungnahme

Bezug: ZI 452.003/22-III/9a/2003

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zum im Gegenstand bezeichneten Gesetzentwurf gibt das Amt der Salzburger Landesregierung folgende Stellungnahme bekannt:

1. Allgemeines:

Eine gerechte Verteilung der Verantwortung von Frau und Mann für die eigene Familie ist gleichbehandlungsrechtlich unverzichtbar. Das in Umsetzung des Regierungsprogramms vorgeschlagene Modell eines Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung, der Frauen und Männern gleichermaßen eingeräumt wird, ist ein wesentlicher und bereits seit langem ausständiger Lösungsansatz, um der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen Schritt näher zu kommen.

Das Vorhaben ist, wie im Vorfeld bereits aus den Medien zu entnehmen war, das le-
gistisch bearbeitete Ergebnis von Verhandlungen zwischen Vertretern der Arbeitgeber
und der Arbeitnehmer und dokumentiert insofern den „kleinsten gemeinsamen Nenner“,
auf den sich die Verhandlungspartner einigen konnten. Wenn auch das Vorhaben von

Die in der Verhandlung mit der Regierung des Landes Salzburg getroffenen Entscheidungen und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

DAS LAND IM INTERNET: www.salzburg.gv.at

seinem grundsätzlichen Ansatz her begrüßt wird, ergibt eine eingehende Betrachtung doch, dass die geplanten Regelungen, was die Anspruchsvoraussetzungen und den Rechtsschutz anbelangt, zumindest Unausgewogenheiten beinhalten. Gerade diese Unausgewogenheiten sind es, die eine Zunahme der gerichtlichen Verfahren erwarten lassen, wie die Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen auch freimütig bekennen.

2. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu den Anspruchsvoraussetzungen (§§ 15h MSchG, 8 VKG und 26j LAG):

Der Dienstnehmer hat bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat (§§ 15h Abs 1 Z 1 MSchG, 8 Abs 1 Z 1 VKG und 26j Abs 1 Z 1 LAG) und der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist (§§ 15h Abs 1 Z 2 MSchG, 8 Abs 1 Z 2 VKG und 26j Abs 1 Z 2 LAG). Vor dem Hintergrund des erklärten familienpolitischen Ziels des Vorhabens sind diese Anspruchsvoraussetzungen jedoch nur beschränkt geeignet, zur Zielerreichung beizutragen, da nur ein geringer Teil der unselbständig Erwerbstätigen diese Voraussetzungen erfüllen wird. Die Erläuterungen geben keine Begründung für die Voraussetzung einer dreijährigen Mindestdauer eines Arbeitsverhältnisses. Laut einer Auskunft der Arbeiterkammer Salzburg erfüllen 64 % der weiblichen und 56 % der männlichen Dienstnehmer die Voraussetzung eines mindestens dreijährigen ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnisses nicht. Schon daraus folgt, dass gerade weibliche Dienstnehmer nicht in den Genuss des geplanten Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit gelangen werden. Zu der weiters geforderten Mindestanzahl an Beschäftigten im Betrieb führen die Erläuterungen lediglich aus, dass sich in Betrieben ab einer bestimmten Arbeitnehmeranzahl der Personaleinsatz flexibler gestalten lässt. Dem ist zweierlei entgegenzuhalten: Lediglich 8 % der österreichischen Betriebe haben überhaupt mehr als 20 Beschäftigte. Und: Fast die Hälfte aller teilzeitbeschäftigten Frauen arbeitet in Betrieben mit weniger als 20 Dienstnehmern, was entgegen den Erläuterungen die Flexibilität der kleineren Betriebe geradezu beweist. Darüber hinaus wird übersehen, dass die unterschiedlichen Ausbildungs- und Qualifikationsniveaus es auch in größeren Betrieben verhindern bzw erschweren, Arbeitnehmer flexibel auszutauschen.

Tatsache ist, dass ein Großteil der unselbständig Erwerbstätigen keinen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit erlangen wird, sondern auch weiterhin auf die in den §§ 15i MSchG, 8a VKG und 26k LAG normierte Verhandlungslösung angewiesen sein wird. Das in den Erläuterungen erklärte familienpolitische Ziel, einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten und einen Impuls für eine partnerschaftliche Beteiligung

des Vaters an der Betreuung des Kindes zu setzen, wird so nur in einem kleinen Bereich erreicht, was ohne sachliche Begründung gleichheitsrechtlichen Bedenken begegnet. An den Realitäten gemessen wird paradoxerweise der Rechtsanspruch auf Teilzeit Frauen weniger zugute kommen als Männern.

Im Sinn der Zielsetzung bleibt gänzlich unverständlich, warum der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes bestehen soll, eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15i MSchG, 8a VKG und 26k LAG aber nur bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden kann.

Zu den gemeinsamen Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung (§§ 15j MSchG, 8b VKG und 26l LAG):

Eine Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 5 Abs 1 und 2 MSchG angetreten werden. Keinen Anspruch auf Teilzeitarbeit haben Dienstnehmer unter den im § 15d MSchG genannten Voraussetzungen, obwohl gerade in diesen Fällen die Eröffnung einer zusätzliche Möglichkeit – zwischen Karenz und „voller“ Beschäftigung – am ehesten den Bedürfnissen der Dienstnehmer entsprechen wird, um auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren zu können, ohne die materielle Grundlagen zu verlieren.

Gemäß den §§ 15j Abs 4 MSchG, 8b Abs 4 VKG und 26l Abs 4 LAG hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor deren beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz der §§ 10 und 12 beginnt frühestens vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Eine vorzeitige Bekanntgabe der Absicht, Teilzeitbeschäftigung vereinbaren zu wollen – etwa aus Loyalität zum Dienstgeber oder um diesem die entsprechenden Dispositionen zu erleichtern – kann also zu einer Kündigung des Dienstnehmers führen, wenn sie zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 15o MSchG, 8g VKG oder 26q LAG noch nicht gegeben ist. Auch ist der Zeitpunkt des „beabsichtigten Beginns“ der Teilzeitbeschäftigung und der Zeitpunkt des tatsächlichen Antritts der Teilzeitbeschäftigung nicht notwendigerweise ident: Gemäß den §§ 15h Abs 1 MSchG, 8 Abs 1 VKG und 26j Abs 1 LAG besteht ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung unter den dort genannten Voraussetzungen nur dem Grunde nach. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind auch in diesem Fall mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Bei entsprechender Strategie seitens des Dienstgebers kann der Kündigungs- und Entlassungsschutz unterlaufen werden, da dessen Beginn auf den Zeitpunkt des vereinbarten (späteren) Antritts der Teilzeitbeschäftigung abstellt. In dieser Hinsicht werden Dienstnehmer, die eine Teilzeitbeschäftigung anstreben, gut beraten sein, den Betriebsrat den

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zur Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Verhandlungen beizuziehen (§§ 15k Abs 1 und 15l Abs 1 MSchG, 8c Abs 1 und 8d Abs 1 VKG bzw 26m Abs 1 und 26n Abs 1 LAG).

Zum Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (§§ 15k MSchG, 8c VKG und 105i LAG):

Gemäß den §§ 15k Abs 6 MSchG, 8c Abs 6 VKG und 105i Abs 9 LAG ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig. Aus rechtsstaatlicher Sicht sollte eine Überprüfungsmöglichkeit bestehen.

Zum Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 15o MSchG, 8g VKG, 26q LAG):

Eine Unausgewogenheit liegt zwischen dem Zeitpunkt, bis zu dem ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht, und dem Zeitpunkt, bis zu dem ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht. Demnach besteht ab der vierten Woche nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes (§§ 15o MSchG, 8g VKG, 26q LAG) bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes bzw bis zu einem späteren Schuleintritt (§§ 15h Abs 1 MSchG, 8 Abs 1 VKG, 26j Abs 1 LAG) kein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Die Anfechtbarkeit einer Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitarbeit (Motivkündigung) nach den §§ 15o Abs 2 MSchG, 8g Abs 2 VKG und 26q Abs 2 LAG stellt wegen des damit verbundenen Beweislast- und Prozess(kosten)risikos für den Dienstnehmer keinen akzeptablen Ersatz für den nicht gewährten wirksamen Kündigungs- und Entlassungsschutzes dar.

Schließlich nehmen die Regelungen der §§ 15o Abs 3 MSchG, 8g Abs 3 VKG und 26q Abs 3 LAG, wonach dann, wenn während einer Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, dieser binnen acht Wochen ab Kenntnis von der weiteren Erwerbstätigkeit auch innerhalb des Zeitraumes, für den ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht, eine Kündigung aussprechen kann, auf die wirtschaftlichen Bedürfnisse bei Teilzeitarbeit und auf die Betreuungserfordernisse keine Rücksicht: So dürfte es für den Dienstgeber, mit dem Teilzeit vereinbart wurde, wohl gleichgültig sein, wenn der Dienstnehmer dann, wenn das Kind anderweitig (etwa abends durch die Großmutter) versorgt ist, einer (geringfügigen) Nebenbeschäftigung nachgeht. Es ist kein vernünftiger Grund ersichtlich, der in diesem Fall eine Ausnahme vom Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtfertigen würde. Diese Regelungen verkennen die Einkommensmöglichkeiten bei Teilzeitarbeit und beeinflussen auch im Hinblick auf die Pensionsreform 2003 die Pensionshöhe negativ.

Zu Artikel 3:

In formaler Hinsicht wird darauf hingewiesen, dass im Artikel 3, beginnend ab dem § 105f LAG, der sich aus dem Art 12 Abs 4 B-VG ergebenden Bezeichnungspflicht nicht konsequent nachgekommen wird. So kann für die künftige Erlassung von Ausführungsgesetzen nur an Hand der Übergangsbestimmung des § 239 Abs 21 LAG erschlossen werden, welche (nicht bezeichneten) Bestimmungen Grundsatzbestimmungen sind. Bereits anlässlich der vorangegangenen Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 wurde auf diesen Umstand hingewiesen.

Gleichschriften dieser Stellungnahme ergehen ue an die Verbindungsstelle der Bundesländer, an die übrigen Ämter der Landesregierungen, 25 Ausfertigungen an das Präsidium des Nationalrates und fünf Ausfertigungen an das Präsidium des Bundesrates.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Landesregierung:

Dr. Heinrich Christian Marckhgott (eh)

Landesamtsdirektor

Ergeht nachrichtlich an:

1. – 8. E-Mail an: Alle Ämter der Landesregierungen
9. E-Mail an: Verbindungsstelle der Bundesländer post@vst.gv.at
10. Präsidium des Nationalrates
11. E-Mail an: Präsidium des Bundesrates peter.michels@parlament.gv.at
12. E-Mail an: Bundeskanzleramt ypost@bka.gv.at
13. E-Mail an: Institut für Föderalismus institut@foederalismus.at
14. E-Mail an: Parlament begutachtungsverfahren@parlament.gv.at
15. E-Mail an: Abteilung 2 zu do Zl 202024-GB-852/104 -2003

zur gefl Kenntnis.