

A b s c h r i f t

An das
Bundesministerium für Wirtschaft
und Arbeit, Abteilung III/9a
Stubenring 1
A-1010 Wien

Wien, am 15. Dezember 2003

Ihr Zeichen/ Schreiben vom:
GZ: 452.003/22-III/9a/03 27.10.2003

Unser Zeichen:
V/2-102003/N/A-80

Durchwahl:
8581

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**

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs erlaubt sich, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zu dem im Betreff genannten Entwurf eines Bundesgesetzes folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Mit der vorliegenden Sammelnovelle soll im Wesentlichen der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes umgesetzt werden, sofern im Betrieb mehr als 20 Dienstnehmer beschäftigt sind.

Für den Bereich des Landarbeitsrechtes im weitesten Sinn sind die Änderungen des Gutsangestelltengesetzes (GAngG), des Väter-Karenzgesetzes (VKG) als Arbeitsvertragsrecht der männlichen Gutsangestellten sowie das Landarbeitsgesetz (LAG) als Grundsatzgesetz für Landarbeiter(innen), aber auch für weibliche Gutsangestellte im Zusammenhang mit der Teilzeitbeschäftigung zu begutachten.

Zu Artikel 2 – Änderung des Väter-Karenzgesetzes sowie zu Artikel 3 – Änderung des Landarbeitsgesetzes

Das VKG gilt für männliche Gutsangestellte und zwar für alle Ansprüche, die mit der Geburt eines Kindes zusammenhängen (Karenz, Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, Kündigungs- und Entlassungsschutz). Vom Geltungsbereich dieses Gesetzes sind nur Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984 ausgenommen (§ 1 Abs. 2 Ziff. 1 VKG).

Das LAG 1984 regelt das gesamte Arbeitsvertragsrecht der Landarbeiter(innen), gemäß § 4 Abs. 1 LAG, aber auch die vertraglichen Bestimmungen, die im Zusammenhang mit einer Mutterschaft einer Gutsangestellten stehen (Abschnitt 4 des Landarbeitsgesetzes: „Arbeitsschutz“).

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (§ 8 VKG, § 15h MSchG, §§ 26j und 105f LAG)

Mit dieser Bestimmung soll ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung geschaffen werden. Im Landarbeitsrecht sind infolge der Witterung Unterbrechungen und Fortsetzungen von Dienstverhältnissen aufgrund von Wiedereinstellungszusagen durchaus üblich. Die Bestimmung in Abs. 2 müsste dahingehend präzisiert werden, dass die Beschäftigungszeiten auf die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses anzurechnen sind, widrigenfalls im Landarbeitsrecht eine Schlechterstellung gegenüber den anderen Dienstverhältnissen bestünde. Ein Anspruch soll demnach dann entstehen, wenn die Beschäftigungsdauer zusammengerechnet 3 Jahre übersteigt.

Für die Ermittlung der relevanten Arbeitnehmerzahl sollen jene umfasst sein, die „regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden“. Ausschlaggebend ist, ob die Arbeitnehmerzahl durchschnittlich mehr als 20 beträgt. Dieser Begriff ist nicht präzise genug, da das Wort „regelmäßig“ allen Interpretationen freien Lauf lässt. Berücksichtigt sollten nur diejenigen Arbeitnehmer werden, die ? auch bei schwankender Dienstnehmeranzahl – in einem Zeitraum von einem Jahr mehr als die Hälfte dieser Zeit bei dem Betrieb beschäftigt waren.

Auch wird nicht berücksichtigt, ob es sich bei dieser Arbeitnehmerzahl um vollzeit- oder teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer handelt. Je mehr vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer einem Betrieb zur Verfügung stehen, um so eher besteht die Möglichkeit, den betroffenen Dienstnehmer auch als Teilzeitbeschäftigten einzusetzen. Es sollte hier eine entsprechende gesetzliche Klarstellung erfolgen.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung (§ 8 b VKG, § 15 j MSchG, §§ 26l und 105h LAG)

Vorgesehen ist zwar eine Mindestdauer der Teilzeitbeschäftigung von 3 Monaten, nicht jedoch eine Höchstfrist pro Arbeitnehmer. Vorgesehen ist ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder des späteren Schuleintritts des Kindes.

Die einzige Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung einer langen Teilzeitbeschäftigung besteht für den Arbeitgeber nur darin, das Gericht anzurufen, das dann die sachliche Rechtfertigung des Verlangens des Dienstgebers prüft.

Da dieses Verfahren langwierig und auch kostenintensiv ist, wird empfohlen, auch die Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung pro Arbeitnehmer gesetzlich zu befristen, da theoretisch für jedes Kind ein Zeitraum bis zum jeweiligen Schuleintritt voll ausgenutzt werden könnte.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung (§ 8g VKG, § 15o MSchG, §§ 26q und 105m LAG)

Bis 4 Wochen nach Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes soll ein Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten. Für eine danach laufende Teilzeitbeschäftigung ist ein sogenannter „Motivenkündigungsschutz“ vorgesehen.

Die Praxis hat jedoch gezeigt, dass dieser besondere Schutz für Kündigungen aus bestimmten Motiven zumeist einem faktisch absoluten Kündigungsschutz nahe kommt. In Verbindung mit der fehlenden zeitlichen Beschränkung der Teilzeitbeschäftigung könnte sich dieser Kündigungsschutz über einen längeren Zeitraum der Beschäftigung ausdehnen, da der Anspruch bei einem weiteren Kind wieder von Anfang an zu laufen beginnt.

Wenn es bei der Anfechtungsmöglichkeit gemäß § 105 Abs. 5 ArbVG bleibt, sollte eine Höchstdauer für den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung pro Arbeitnehmer/in vorgesehen werden (siehe voriger Punkt).

Es sollte jedenfalls eine Lösung gefunden werden, die Rechtssicherheit bietet und langwierige Verfahren vermeidet.

Zu Artikel 8 – Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes

Zu beanstanden ist, dass auf den Ersatz erhöhter Aufwendungen, die durch die Verringerung der Arbeitszeit von Arbeitskräften mit Kinderbetreuungspflichten entstehen, für Unternehmer bis zu 20 Beschäftigten kein Rechtsanspruch besteht. Kommt eine Vereinbarung zustande, müsste – um einen entsprechenden Anreiz zu schaffen – das Unternehmen einen Rechtsanspruch auf Ersatz der nachgewiesenen Kosten (z.B. für die Einstellung einer zusätzlichen Arbeitskraft) besitzen.

Für Großunternehmer (ab 21 Dienstnehmer) müsste zumindest die Möglichkeit bestehen, bei nachgewiesenen Mehrkosten eine Beihilfe zu beantragen.

Anmerkung zu Artikel 3, § 239 Abs. 21 LAG (Ausführungsgesetzgebung und Inkrafttreten):

Die Ausführungsgesetze zum Landarbeitsgesetz bestimmen, für welche Geburten das neue Recht zur Anwendung kommt. Die Ungleichbehandlung gegenüber dem „Bundesarbeitsrecht“ ist mit dem Artikel 12 BVG allein nicht zu rechtfertigen.

Die Präsidentenkonferenz verweist in diesem Zusammenhang auf die schon wiederholt vorgebrachte Forderung, eine Vereinheitlichung der stark zersplitterten Rechtsmaterie herbeizuführen. Konkret sollte der Kompetenztatbestand nach Artikel 11 B-VG für das Landarbeitsrecht Anwendung finden. Das zeitliche Auseinanderfallen von Inkrafttretensbestimmungen kann bei paralleler Umsetzung damit vermieden und ein für das Landarbeitsrecht einheitliches Gesetz herbeigeführt werden. Die Vollziehung kann weiterhin in der Kompetenz der Länder verbleiben, auch die berufliche Interessenvertretung wäre von einer solchen Änderung unberührt. Die Zusammenfassung des Arbeitsrechts für Landarbeiter in einem kodifizierten Gesetzeswerk wie dem LAG 1984 hat sich dem Grunde nach bewährt. Wichtig ist es auch, einen vereinfachten Vollzug der gesetzlichen Regelungen zu erreichen.

Dieses Anliegen wird von der Präsidentenkonferenz auch in die laufenden Beratungen des österreichischen Verfassungskonvents entsprechend eingebracht.

Dringendes Novellierungsanliegen:

Die Präsidentenkonferenz erlaubt sich außerdem, auf die nach wie vor ausstehende Umsetzung des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2000 (ARÄG 2000) im Landarbeitsrecht hinzuweisen. Die Novellierung sollte auf Basis des bereits begutachteten Entwurfs und der mit den Sozialpartnern erzielten Übereinkunft möglichst rasch erfolgen.

Wunschgemäß werden 25 Ausfertigungen der Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates zur Kenntnisnahme übermittelt.

Der Präsident:
gez. ÖkR Schwarzböck

Der Generalsekretär:
gez. Dipl.-Ing. Astl