

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT ■ ÖSTERREICH

An das
Präsidium des Nationalrates
per mail:
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, 13.11.2015

Zu: GZ BMASK-462.309/0003-VII/B/7/2015

Stellungnahme der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Änderung des
Mutterschutzgesetzes, des Väter-Karenzgesetzes und des Angestelltengesetzes

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt grundsätzlich die in der Novelle vorgesehenen gesetzlichen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesem Sinne werden die Ziffern 1. bis 9. des Artikel 1 (Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979) sowie die Ziffern 1. bis 4. des Artikel 2 (Änderung des Väter-Karenzgesetzes) der geplanten Novelle begrüßt. Inhaltlich betrifft dies die Einbeziehung von freien Dienstnehmerinnen in das Mutterschutzgesetz, die Schaffung eines Kündigungs- und Entlassungsschutzes nach einer Fehlgeburt, die Schaffung eines zweiten Meldezeitpunktes für Eltern, deren Partner nicht unselbstständig erwerbstätig sind und die später Karenz beanspruchen wollen sowie die Schaffung eines Karenzanspruchs für alle Pflegeeltern. Anregungen zu einzelnen Bestimmungen werden bei der jeweiligen Bestimmung angeführt.

Im Hinblick auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der Elternteilzeit fällt auf, dass im Entwurf ausschließlich Einschränkungen der Möglichkeit zur Elternteilzeit vorgesehen sind. Es findet sich aber keine erweiterte Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Elternteilzeit; ebenso fehlen wichtige Klarstellungen zu Karenz und Elternteilzeit, die aus der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur besseren Handhabung der Regelung insbesondere im Sinne von in den Beruf zurückkehrender Eltern dringend notwendig wären.

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Zu Artikel 1, Ziffer 2, 4 und 5 (Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Fehlgeburt):

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war bereits mehrfach mit Kündigungen von Frauen durch ArbeitgeberInnen nach Bekanntgabe einer Fehlgeburt befasst. Die Erfahrung zeigt, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber nicht immer innerhalb von wenigen Tagen oder Wochen nach Bekanntgabe einer Fehlgeburt erfolgt, sondern manchmal auch später. Um Arbeitnehmerinnen nach einer Fehlgeburt die Möglichkeit zu geben, sich zu erholen und nicht aus Angst um den Arbeitsplatz vorzeitig an diesen zurückzukehren, sollte der Zeitraum dieses Kündigungs- und Entlassungsschutzes auf zumindest drei Monate ausgedehnt werden.

Zu Artikel 1, Ziffer 3 (Motivkündigungsschutz für freie Dienstnehmerinnen):

Für freie Dienstnehmerinnen sollte der gleiche Kündigungsschutz anwendbar gemacht werden wie für Dienstnehmerinnen, nämlich die Nichtigkeit der Kündigung mit Ausnahme einer Zustimmung des Gerichts. Beim vorgesehenen Motivkündigungsschutz wird die Durchsetzung dieses Kündigungsschutzes für freie Dienstnehmerinnen deutlich schwieriger sein als dies derzeit für angestellte Frauen der Fall ist. Auch sollte eine generell weitergehende Einbeziehung freier Dienstnehmerinnen in das Mutterschutzgesetz geregelt und damit klargestellt werden.

Zu Artikel 1, Ziffer 10 bis 16, Artikel 2 Ziffer 5 bis 11 (Änderungen Elternteilzeit):

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bedauert, dass im Zuge der Novelle ausschließlich Einschränkungen der Elternteilzeit vorgesehen sind, jedoch keine Erweiterungen dieser Möglichkeit und auch keine – aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr wesentlichen – Klarstellungen geplant sind.

- MitarbeiterInnen in Elternkarenz sollten nach der Elternkarenz ein gesetzlich ausformuliertes Rückkehrrecht auf den gleichen Arbeitsplatz wie davor haben. Dies ergibt sich zwar schlüssig durch das Wiederaufleben des Vertrages; es ist in der EU-Elternkarenzrichtlinie geregelt sowie in der Judikatur und Literatur gängige Meinung (so etwa OGH 9 ObA50/14i vom 25.6.2014; *Wolfgruber in Neumayr/Reissner*, ZellKomm I² MSchG § 15 Rz 22). Eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung hätte aber wichtigen Signalcharakter.
- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt es, dass die Änderung der Lage der Arbeitszeit weiterhin ausschließlich durch die Eltern erfolgen kann. Die

Beratungserfahrung zeigt allerdings, dass diese Möglichkeit nur sehr wenigen Betroffenen und ArbeitgeberInnen bekannt ist und dies immer wieder zu Missverständnissen führt. Daher wäre eine klarere gesetzliche Regelung wünschenswert als die derzeit geltende (Überschrift zu § 15h MSchG und 15p MSchG bzw. entsprechende Bestimmungen im VKG).

- Die Möglichkeit für Eltern, über das Ausmaß an Kinderbetreuung und Arbeitszeit zu entscheiden, wird mit der neuen Regelung der „Bandbreite“ deutlich eingeschränkt. In den Erläuterungen zur Novelle findet sich auch keine sachliche Begründung für diese neue Regelung. Offen bleibt zudem, ob auch die ArbeitgeberInnenseite an die für Eltern geltende „Bandbreite“ gebunden sein wird. In der vorgeschlagenen Novelle findet sich nur in den Erläuterungen der Hinweis: „Daher kann einem gerichtlichen Verfahren nur eine fehlende Einigung über die Ausgestaltung innerhalb der Bandbreite zugrunde liegen.“ Die Bindung auch der ArbeitgeberInnenseite an diese „Bandbreite“ müsste nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft deutlicher formuliert werden.
- Verfahren zur Elternteilzeit vor Gericht zeigen, dass – entgegen dem Gesetzeswortlaut – in prätorischen Vergleichen oder Urteilen über den Inhalt der Arbeitstätigkeit von MitarbeiterInnen abgesprochen wird, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen. MitarbeiterInnen fühlen sich unter Druck, geringerwertige Arbeitsplätze zu akzeptieren als vor ihrer Elternkarenz, damit der/die ArbeitgeberIn in die gewünschte Arbeitszeit einwilligt. Eine gesetzliche Klarstellung, dass der Inhalt der Tätigkeit bei der Verhandlung über Elternteilzeit generell außer Betracht zu bleiben hat, erscheint daher wesentlich.
- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich dafür aus, die derzeitigen, engen Voraussetzungen für den Anspruch auf Elternteilzeit hinsichtlich Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit im Sinne einer Erweiterung zu ändern.



Dr.ⁱⁿ Ingrid Nikolay-Leitner
Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlung