

62/A XXI.GP

Antrag

der Abgeordneten Annemarie Reitsamer, Dr. Mertel
und Genossen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern- Karenzurlaubsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat möge beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern - Karenzurlaubsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1 Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/1999, wird wie folgt geändert:

1. § 15 Abs. 4 lautet:

"(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs - und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von 26 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes."

2. § 15a Abs. 5 lautet:

„(5) Der Kündigungs - und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet 26 Wochen
1. nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzurlaubsteiles,
2. bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach Ende ihres zweiten Teiles,
sofern die
Dienstnehmerin die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles bis zum Ende
der Frist des
§ 5 Abs. 1 bekannt gegeben hat.“

3. § 15d Abs. 5 lautet:

„(5) Besteht Kündigungs - und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 nicht bereits
auf Grund
anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs - und Entlassungsschutz
bei
Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen
Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet 26 Wochen nach Beendigung des
Karenzurlaubes
oder der Teilzeitbeschäftigung.“

4. § 15g Abs. 7 wird durch folgende Abs. 7 und 7a ersetzt

„(7) Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen
ab
Meldung ab, kann die Dienstnehmerin die begehrte Teilzeitbeschäftigung antreten, es sei denn, der
Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen Klage wegen der Inanspruchnahme der
Teilzeitbeschäftigung oder deren Beginn, Dauer, Lage oder Ausmaß beim zuständigen Gericht
eingebracht. Das Gericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber aus sachlichen
Gründen
die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen
Rechtsstreitigkeiten steht

keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(7a) Gibt das Gericht der Klage statt, hat die Dienstnehmerin binnen zwei Wochen nach Rechtskraft des Urteiles bekannt zu geben, ob sie an Stelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.“

5. § 15g Abs. 11 lautet:

„(11) Der Kündigungs und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet 26 Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7.“

6. § 15i lautet:

„§15i. (1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab oder gibt das Gericht einer Klage des Dienstgebers des Vaters statt und nimm der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.“

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters oder nach Rechtskraft des Urteiles bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.“

7. Dem § 38b wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 15 Abs. 4, § 15a Abs. 5, § 15d Abs. 5, § 15g Abs. 7, 7a und 11 sowie § 15i in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX gelten für Mütter (Adoptiv - oder Pflegemütter), deren Kind nach demgeboren wurde. Für Mütter (Adoptiv - oder Pflegemütter), deren Kind vor demgeboren wurde, sind diese Bestimmungen in jener Fassung anzuwenden, die unmittelbar vor diesen Änderungen gegolten haben.“

8. Dem § 40 wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) § 15 Abs. 4, § 15a Abs. 5, § 15d Abs. 5, § 15g Abs. 7, 7a und 11, § 15i sowie § 38b Abs. 4, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX treten mitin Kraft.“

Artikel 2

Änderung des Eltern - Karenzurlaubsgesetzes

Das Eltern - Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/1999 wird wie folgt geändert:

1. § 7Abs. 1 lautet:

„§ 7. (1) Der Arbeitnehmer, der einen Karenzurlaub nach den §§ 2, 3 oder 5 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimm. Der Kündigungs - und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs - und Entlassungsschutz endet 26 Wochen

1. nach dem Ende eines Karenzurlaubsteils),
2. bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben hat,
3. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die

infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv - oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.“

2. § 8 Abs. 7 wird durch folgende Abs. 7 und 7a ersetzt:

„(7) Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen ab
Meldung ab, kann der Arbeitnehmer, die begehrte Teilzeitbeschäftigung antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat binnen weiterer zwei Wochen Klage wegen der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung oder deren Beginn, Dauer, Lage oder Ausmaß beim zuständigen Gericht eingebracht. Das Gericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(7a) Gibt das Gericht der Klage statt, hat der Arbeitnehmer binnen zwei Wochen nach Rechtskraft des Urteiles bekannt zu geben, ob er an Stelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.“

3. § 8 Abs. 10 lautet:

„(10) Der Kündigungs - und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor Geburt des Kindes und endet 26 Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 7 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des

Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 7.“

4. § 9 lautet:

„§ 9. (1) Lehnt der Arbeitgeber der Mutter, Adoptiv - oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab oder gibt das Gericht einer Klage des Arbeitgebers der Mutter statt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Arbeitnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber der Mutter oder nach Rechtskraft des Urteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.“

5. Dem § 12 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 7, 7a und 10 sowie § 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX gelten für Arbeitnehmer (Väter, Adoptiv - und Pflegeväter), deren Kind nach dem geboren wurde. Für Arbeitnehmern (Väter, Adoptiv - und Pflegeväter), deren Kind vor demgeboren wurde, sind diese Bestimmungen in jener Fassung anzuwenden, die unmittelbar vor diesen Änderungen gegolten haben.“

6. Dem § 14 Abs. 6 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 7, 7a und 10, § 9 sowie § 12 Abs. 4 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX treten mitin Kraft.“

Artikel 3

Änderung des Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 179/1999, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 2 lautet:

„(2) Darüber hinaus kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.“

2. Nach § 14 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Ein Arbeitnehmer mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs. 1 letzter Satz UrlG, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist, kann die Herabsetzung der Normalarbeitszeit unter

Bekanntgabe von Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Teilzeitarbeit verlangen. Kommt keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in die Teilzeitarbeit einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Im Übrigen gilt § 15g Abs. 7 zweiter und dritter Satz MSchG.“

3. § 14 Abs. 3 lautet:

„(3) Frühestens zwei Monate, längstem jedoch vier Monate nach Wegfall der Betreuungspflicht im Sinne des Abs. 2a kann der Arbeitnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.“

4. In § 14 Abs. 4 wird jeweils der Ausdruck „Abs. 2“ durch den Ausdruck „Abs. 2 oder Abs. 2a“ ersetzt.

5. § 15 samt Überschrift lautet:

„Kündigung

§ 15. (1) Ab Mitteilung von der Inanspruchnahme bis zu drei Monaten nach Ende einer Maßnahme

nach den §§ 11 bis 14 kann der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis nur

1. aus in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Gründen, die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder
2. wegen betrieblicher Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen

kündigen.

(2) Im Fall der Anfechtung der Kündigung hat der Arbeitnehmer glaubhaft zu machen, dass nicht der vom Arbeitgeber angeführte Grund, sondern die Inanspruchnahme einer Maßnahme nach den §§ 11 bis 14 für die Kündigung maßgeblich ist.

(3) Lässt der Arbeitnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 29 AngG oder des § 1162 b ABGB. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälerete Entgelt zu Grunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 11 bis 14 zugestanden wäre.“

6. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 8 angefügt:

„8. § 14 Abs. 2, 2a, 3 und 4 und § 15 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX treten mitin Kraft.“

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

Begründung

Zu Art. 1 und 2 (Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979 und des Eltern - Karenzurlaubsgesetzes)

Die Ausdehnung der Behaltefrist auf 26 Wochen soll in erster Linie Frauen den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach Inanspruchnahme des Karenzurlaubes ermöglichen. Die derzeitige Behaltefrist von vier Wochen ist nachweislich zu kurz für die Wiedereingewöhnung in den Betrieb. Viele Frauen lösen ihr Dienstverhältnis schon alleine aus Angst vor Überforderung. Auch der Dienstgeber kann sich bei einer längeren Behaltefrist wieder leichter an die Arbeitnehmerin gewöhnen. Aus diesem Gründen ist eine Ausdehnung der Behaltefrist erforderlich.

Weiters wird eine Umkehr der Klagsverpflichtung bei Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit vorgesehen. Der Arbeitgeber muss künftig auf Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung klagen.

Zu Art. 3 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetzes)

Da es für immer mehr ArbeitnehmerInnen schwieriger wird, Beruf und Betreuungspflichten zu vereinbaren, ist es erforderlich, ihr diese Fälle die Möglichkeit der Herabsetzung der Arbeitszeit gesetzlich zu verankern. Bei nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten soll die/der Arbeitnehmerin Teilzeitarbeit verlangen können.

Besonders wichtig ist jedoch auch die Möglichkeit, nach Wegfall der Betreuungspflichten die Rückkehr zur Normalarbeitszeit zu verankern.

Bei Inanspruchnahme dieser Teilzeitmöglichkeit ist ein besonderer Kündigungsschutz zur Absicherung der/des ArbeitnehmerIn erforderlich.