



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck
Tel: 0800/22 55 22, Fax: 0512/53 40-1449
arbeitsrecht@ak-tirol.com, www.ak-tirol.com

An die
Bundesarbeitskammer
Abteilung Frauen und Familien
zH Frau Mag. Bianca Schrittwieser
Prinz Eugen Straße 20-22
1040 Wien

G.-Zl.: AK/A/ /AM/FS Bei Rückfragen Frau Dr. Agreiter Klappe Innsbruck, 11. November 2015
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz, das Väter-Karenzgesetz und das Angestelltengesetz geändert werden

Sehr geehrte Frau Mag. Schrittwieser!

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol bedankt sich für die Übermittlung des oa Gesetzesentwurfs und erlaubt sich folgende Stellungnahme abzugeben:

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert seit langem einen Karenzanspruch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht sowie Schutz für Frauen nach Fehlgeburten und hält daher den vorliegenden Gesetzesentwurf für einen Schritt in die richtige Richtung.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Beschäftigungsverbot für freie Dienstnehmerinnen (§ 1 Abs. 5, § 10 Abs. 8 MSchG):

Da freie Dienstnehmerinnen ebenso wie Arbeitnehmerinnen Arbeitsleistungen – jedoch ohne persönliches Abhängigkeitsverhältnis – erbringen, ist es begrüßenswert, dass der Freistellungsanspruch gemäß § 3 sowie § 5 Abs. 1 und Abs. 3 MSchG auch auf freie Dienstnehmerinnen ausgedehnt wird.

Meldezeitpunkt Karenz (§ 15 Abs. 3 und 4 MSchG, § 2 Abs. 5 VKG):

Mit dieser Anpassung soll dem Elternteil die Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht werden, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Dieser neue Meldezeitpunkt der Karenz wird ausdrücklich begrüßt, jedoch bemängelt, dass Väter gemäß dem VKG frühestens am ersten Tag nach Ablauf des Beschäftigungsverbots nach dem MSchG bzw. 8 oder 12 Wochen nach der Geburt eine Karenz antreten können. Dies unabhängig davon, ob die Mutter einen Karenzanspruch hat oder nicht. Zwei von drei Männern wollen in Karenz gehen und von Anfang an Verantwortung für ihr Kind

übernehmen. Der Anspruch des Vaters auf Karenz (ebenso auf Elternteilzeit) sollte daher bereits ab der Geburt des Kindes bestehen.

Elternteilzeit (§§ 15h Abs. 1, 15i MSchG, §§ 8 Abs. 1, 8a VKG):

Die Bandbreite für die Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der Elternteilzeit von zumindest 20% der wöchentlichen Normalarbeitszeit und der Festlegung einer Mindeststundenanzahl bewirkt, dass sogenannte „Mini-Jobs“, welche zu unaufholbaren pensionsrechtlichen Nachteilen führen und größtenteils Frauen betreffen, minimiert werden.

Beanstandet wird jedoch, dass nach wie vor die Größe eines Betriebes für den Rechtsanspruch der Elternteilzeit entscheidend ist. Dies bewirkt nämlich, dass eine „Zweikategorien“-Elternschaft besteht; wonach jene Eltern, die das Glück haben, in einem größeren Betrieb arbeiten zu dürfen, jenen Eltern, die das Pech haben, nur in einem Kleinbetrieb zu arbeiten, gegenüberstehen und unterschiedliche Rechte haben. Gerade die Vorteile einer Teilzeitbeschäftigung – höhere Flexibilität, Ausgleich von Stoßzeiten, Steigerung von Produktivität und Arbeitsqualität, höhere Loyalität und Betriebstreue der Mitarbeiterinnen bei Erfüllung von Teilzeitwünschen – wirken sich auch bei Kleinunternehmen positiv aus.

Entgeltfortzahlung (§ 8 Abs. 4 AngG):

Die in § 8 Abs. 4 AngG enthaltenen Schutzvorschriften für Mütter, entsprechen nicht mehr dem heutigen Sozialstandard. Eine Klarstellung, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht für Zeiten während eines Anspruchs auf Wochengeld, Krankengeld oder Kinderbetreuungsgeld nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz besteht, führt zur Anpassung an die geänderten Sozialleistungen.

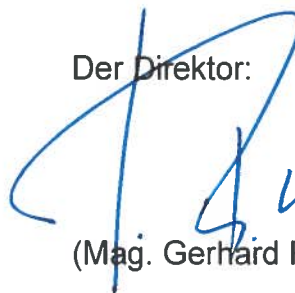
Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



(Erwin Zangerl)

Der Direktor:



(Mag. Gerhard Pirchner)