

ELTERNTEILZEIT

Erster Schritt in die richtige Richtung – aber noch viele Hürden

1. Vorbemerkung	80
2. Einleitung	80
3. Die geplante Regelung im Einzelnen	82
4. Elternzeit und Kinderbetreuungsgeld	88
5. Beurteilung und Einschätzung aus ArbeitnehmerInnensicht	89

Auszug aus WISO 2/2004

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Eveline
Lampmayr**

**Mitarbeiterin der
Abteilung Sozialpolitik
der Kammer für
Arbeiter und
Angestellte für
Oberösterreich**

1. Vorbemerkung

Die so genannte Elternteilzeit wurde, wie einige Jahre zuvor das Kinderbetreuungsgeld, häufig in den Medien angekündigt, beworben und auch von den unterschiedlichen Standpunkten der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitgeberseite, die bis zuletzt noch weitere Änderungen der geplanten Regelung zum Vorteil der Unternehmen verlangt hat, wurde immer wieder berichtet. Der Regierungsentwurf vom Februar 2004 (Ministerratsbeschluss vom 10.2.2004) wurde mit geringfügigen Änderungen schlussendlich im Mai 2004 beschlossen. Die neue Regelung soll im Wesentlichen für Eltern gelten, deren Kind nach dem 30.6.2004 geboren wird, sowie für einige andere Fallgruppen (siehe 3.8.).

2. Einleitung

*Kinder-
betreuungsgeld*

Wie die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (Kinderbetreuungsgeldgesetz mit 1.1.2002) wird auch jene der so genannten Elternteilzeit als weiterer Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie präsentiert. Wie jüngste Erhebungen und Studien zeigen, hat das Kinderbetreuungsgeld vermehrt zu längeren Berufspausen und/oder zum Berufsausstieg geführt und damit nicht zur besseren Vereinbarkeit beigetragen, sondern im Gegenteil Anreize für längere Unterbrechungen bzw. für eine gänzliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschaffen. Die damit verbundenen hohen Kosten einerseits (sich abzeichnende Problematik der Finanzierbarkeit durch den Familienlastenausgleichsfonds durch den langen Bezugszeitraum und die Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten und Ausbildungs- /Qualifizierungskosten beim Wiedereinstieg nach Berufsunterbrechung wegen Kinderbetreuung) und die individuelle Situation des Kinderbetreuungsgeldbeziehers andererseits – Was kommt nach dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld? (mit den Stichworten Wiedereinstiegsprobleme, fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen usw. zu umschreiben) – können erst in den nächsten Jahren in ihren Auswirkungen insgesamt und in

verschiedenen Details näher untersucht und beurteilt werden. Die Auswirkungen auf unsere staatlichen Sozialversicherungssysteme liegen auf der Hand: Weniger Erwerbsarbeit bedeutet weniger Beiträge. Eine teurere private Vorsorge ist bei fehlendem Erwerbseinkommen noch weniger leistbar. Es erhebt sich die Frage, ob die geplante Elternteilzeit einen entscheidenden Beitrag zur besseren Vereinbarkeit leisten kann. Diese Zweifel ergeben sich einerseits aus den eingeschränkten Möglichkeiten des Gesetzesentwurfes selbst und andererseits aus den unverändert schlechten Rahmenbedingungen (fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, noch nicht vollzogene Gleichstellung der Geschlechter insbesondere beim Einkommen usw.).

Aus der noch nicht erfolgten Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben ergibt sich auch wieder die Frauenlastigkeit einer an sich geschlechtsneutral formulierten Regelung bzw. sogar explizit beiden Geschlechtern eröffneten Möglichkeit einer Teilzeit. Denn bei den in der Praxis erheblichen Einkommensunterschieden zwischen den Elternteilen ist nur die Teilzeit des schlechter verdienenden Teiles – wenn überhaupt – für die Familie leistbar. Dies kann auch weiterhin einen Nachteil für Frauen im Erwerbsleben bedeuten, wenn wiederum nur sie für Kinderbetreuung bzw. Elternteilzeit in Frage kommen.

Um Kinderbetreuung und Berufstätigkeit vereinbaren zu können, benötigen Eltern im Normalfall aber nicht nur Teilzeitarbeit, die die neuen Regelungen der Elternteilzeit unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen, sondern auch Kinderbetreuungseinrichtungen. Ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten außerhalb der Familie sind noch immer nicht vorhanden. Daher bringen positive Regelungen oft nicht den gewünschten Effekt, weil sie isoliert ohne entsprechende flankierende Maßnahmen bzw. entsprechende Änderungen bei den relevanten Rahmenbedingungen nicht oder zu wenig in Anspruch genommen werden können.

Nicht zu unterschätzen ist der offen geäußerte Widerstand der Unternehmen bzw. der Arbeitgeberseite wegen des zusätzlichen Organisationsaufwands und der damit verbunde-

Auswirkungen auf staatliche Sozialversicherungssysteme

Frauenlastigkeit

auch Kinderbetreuungseinrichtungen sind notwendig

nen Kosten. Die Sachlichkeit dieses Argumentes ist zu hinterfragen, weil Teilzeitarbeit ständig im Steigen begriffen und offenbar organisierbar ist, wenn der Arbeitgeber sie auch wünscht.

3. Die geplante Regelung im Einzelnen

3.1. Grundsätzliches

Die so genannte Elternteilzeit soll durch Novellierung des Mutterschutz- und Väter-Karenz-Gesetzes eingeführt werden. Die bisherigen Bestimmungen für den gesetzlichen Karenzurlaub, der ebenfalls in diesen Gesetzen geregelt ist, bleiben unverändert. Dies bedeutet, dass eine volle Karenzierung wie bisher bis zum 2. Geburtstag, ebenso eine aufgeschobene bis zum 7. Lebensjahr möglich ist. Im Karenzzeitraum bleiben die Möglichkeiten einer geringfügigen Beschäftigung und einer vorübergehend darüber liegenden (Achtung: 13-Wochen-Grenze pro Kalenderjahr anteilig) aufrecht. Diese Beschäftigungen im Rahmen der gesetzlichen Karenz sind keine Elternteilzeit im Sinne der neuen Regelungen zur so genannten Elternteilzeit.

Die bisherigen Bestimmungen zur Teilzeit werden gestrichen bzw. durch die neuen Bestimmungen ersetzt.

Es werden die Regelungen des Mutterschutzgesetzes vorgestellt, denen die des Väter-Karenz-Gesetzes sinngemäß entsprechen.

*auch Änderung
der Lage der
Arbeitszeit ohne
Reduktion ist
möglich*

Hervorzuheben ist, dass die geplante Neuregelung nicht nur einen Anspruch auf Reduktion der Arbeitszeit vorsieht, sondern auch einen bloßen Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit ohne Reduktion der Arbeitszeit.

Die geplante Neuregelung unterscheidet zwischen einem

- Anspruch auf Teilzeit und
- vereinbarter Teilzeit.

*Ausweitung
der Teilzeit-
möglichkeiten*

Hauptsächlich im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Teilzeit kommt es zu einer erheblichen Ausweitung der Teilzeit-

möglichkeiten vom Ausmaß her („längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes“), während bei der vereinbarten Teilzeit bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes die Möglichkeit dazu bestehen wird.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung wurde ebenfalls neu geregelt und formuliert.

3.2. Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

Die Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist, dass die Arbeitnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haus lebt oder das Obsorgerecht hat und der Vater sich nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

Die Teilzeit kann für jedes Kind nur einmal genommen werden und muss mindestens drei Monate dauern.

Sowohl die Arbeitnehmerin als auch der Arbeitgeber kann einmal eine Änderung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder einmal die vorzeitige Beendigung verlangen.

*einmalige
Änderung
sowohl von
Arbeitnehmerin
als auch
Arbeitgeber
möglich*

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Schutzfrist (oder einen daran anschließenden Gebühreurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unfall) angetreten werden. In diesem Fall ist der Teilzeitwunsch bis zum Ende der Schutzfrist bekannt zu geben, ansonsten spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt. Diese Frist gilt auch für Änderungswünsche und die vorzeitige Beendigung.

Die Bekanntgabe der Teilzeit hat jedenfalls schriftlich zu erfolgen und die erforderlichen näheren Daten (Beginn bzw. Dauer, Ausmaß, Lage bzw. gewünschte Änderung, Ende) zu enthalten.

Die kalenderjährmäßigen Ansprüche, z. B. Sonderzahlungen, werden (dem Anteil von Voll- und Teilzeit im Kalenderjahr entsprechend) aliquotiert.

*Sonderzahlungen
werden
aliquotiert*

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf Verlangen der Arbeitnehmerin eine Bestätigung über die Teilzeit oder die Nichtinanspruchnahme auszustellen (von der Arbeitnehmerin mit zu unterfertigen).

Die Teilzeitbeschäftigung endet vorzeitig, wenn für ein weiteres Kind Karenz oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird.

3.3. Anspruch auf Teilzeit

Ausmaß

Die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes.

Voraussetzungen

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist dann gegeben, wenn

- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antrittes der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
- die Arbeitnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt ist.

Zu diesen beiden „Einstiegsvoraussetzungen“ ist anzumerken:

Für die Dauer der dreijährigen Betriebszugehörigkeit werden Zeiten beim gleichen Arbeitgeber angerechnet, die unmittelbar davor bei diesem Arbeitgeber zugebracht wurden oder aufgrund von Wiedereinstellungszusagen und Wiedereinstellungsvereinbarungen fortgesetzt werden. Allfällige Karenzzeiten sind für die geforderte dreijährige Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses anzurechnen.

Für die Ermittlung der erforderlichen DienstnehmerInnenzahl – mehr als 20, das sind mindestens 21 – kommt es darauf an, wie viele ArbeitnehmerInnen regelmäßig beschäftigt werden.

Saisonbetriebe

Bei saisonal schwankender Beschäftigtenzahl müssen im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mindestens 21 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sein.

In Betrieben, die diese Beschäftigtenzahl nicht erreichen, kann durch Betriebsvereinbarung ein Anspruch auf Teilzeit im oben ausgeführten Sinne geschaffen werden.

*während
Lehrverhältnis
kein Anspruch*

Während eines Lehrverhältnisses besteht kein Anspruch auf Teilzeit.

Verfahren zur Inanspruchnahme/Abwicklung/Durchsetzung
Nach fristgerechter Bekanntgabe der gewünschten Teilzeitbeschäftigung kann die Arbeitnehmerin bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeit die Beiziehung des Betriebsrates verlangen, wenn ein solcher im Betrieb besteht.

Beiziehung des Betriebsrates

Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen die gesetzlichen Interessenvertretungen beigezogen werden.

Der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen; diese Ausfertigung ist von beiden Teilen zu unterzeichnen und der Arbeitnehmerin eine Ablichtung davon auszuhändigen.

Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Arbeitnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern nicht ihr Arbeitgeber binnen weiterer zwei Wochen einen Antrag zur gütlichen Einigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht stellt. Diesem Antrag muss der Arbeitgeber das Ergebnis der Verhandlungen anschließen.

Prozedere, wenn es zu keiner Einigung kommt

Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen dieses Antrages keine gütliche Einigung zu Stande, muss der Arbeitgeber innerhalb einer Woche die Arbeitnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung klagen, andernfalls kann die Arbeitnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu ihren Bedingungen antreten.

Im gerichtlichen Verfahren hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage des Arbeitgebers stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der Arbeitnehmerin überwiegen.

Wird der Klage des Arbeitgebers nicht stattgegeben, wird die von der Arbeitnehmerin gewünschte Teilzeitbeschäftigung mit Rechtskraft des Urteils wirksam.

*keine Berufungs-
möglichkeit
und kein
Kostenersatz-
anspruch*

In diesem Verfahren gibt es keinen Instanzenzug, das bedeutet, dass es keine Berufungsmöglichkeit gegen dieses Urteil gibt.

Ebenso gibt es keinen Kostenersatzanspruch, sodass jede Partei unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ihre Kosten selbst zu tragen hat.

Bei einer gewünschten Änderung der bestehenden Teilzeitregelung oder der vorzeitigen Beendigung durch einen der beiden Teile im Arbeitsverhältnis ist ebenfalls wieder das oben beschriebene Verfahren sinngemäß einzuhalten.

3.4. Vereinbarte Teilzeit

Ausmaß/Voraussetzungen

Eine Arbeitnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung wie unter 3.3. beschrieben hat (keine 3-jährige Dienstzeit, in einem Betrieb unter 21 ArbeitnehmerInnen beschäftigt), kann eine Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Verfahren der Inanspruchnahme/Abwicklung/Durchsetzung
Die gewünschte Teilzeitbeschäftigung ist mit Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß schriftlich spätestens drei Monate vor dem Antritt dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Ein bestehender Betriebsrat kann auf Verlangen der Arbeitnehmerin den Verhandlungen beigezogen werden.

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber auf Einwilligung der von ihr gewünschten Teilzeitbeschäftigung klagen.

Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage abzuweisen, wenn der Arbeitgeber die Einwilligung aus sachlichen Gründen verweigert hat.

Ebenso ist das vorgesehene Verfahren bei Wünschen auf Abänderung oder vorzeitige Beendigung sowohl seitens der Arbeitnehmerin als auch des Arbeitgebers abzuwickeln. Das angerufene Arbeits- und Sozialgericht hat dann nach einer Interessenabwägung zu entscheiden.

Es gibt wiederum keinen Instanzenzug gegen ein Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes und keiner Partei steht ein Kostenersatzanspruch zu.

3.5. Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

Kommt zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung zu Stande – dies gilt für die Teilzeitbeschäftigung mit Anspruch und die vereinbarte Teilzeitbeschäftigung –, kann die Arbeitnehmerin binnen einer Woche bekannt geben, dass sie an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes Karenz in Anspruch nimmt. Dies ist längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich.

Diese Möglichkeit besteht für die Arbeitnehmerin auch bei einem für sie negativen Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes.

*längstens bis
zum zweiten
Lebensjahr des
Kindes*

3.6. Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens aber vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt. Er dauert bis vier Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.

Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger oder wird sie erst nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres angetreten, kann eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder angetretenen Teilzeitbeschäftigung erfolgt ist, bei Gericht angefochten werden.

Wird während einer Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Beschäftigung aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis dieser weiteren Beschäftigung eine Kündigung aussprechen.

*keine andere
Beschäftigung
zulässig*

3.7. Änderung der Lage der Arbeitszeit

Alle Ausführungen gelten sinngemäß für eine bloße Änderung der Lage der Arbeitszeit.

3.8. Zeitlicher Geltungsbereich

Die neuen Teilzeitregelungen gelten für alle Arbeitnehmerinnen, deren Kinder nach dem 30.6.2004 geboren werden.

Stichtag: Darüber hinaus gelten die neuen Regelungen für jene Arbeitnehmerinnen, die am 1.7.2004 in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung sind bzw. der Vater des Kindes. Eine Karenz oder Teilzeitbeschäftigung muss auf dem Mutterschutzgesetz, dem Väter-Karenz-Gesetz, einer gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes basieren. Eine vertragliche Karenz- oder Teilzeitregelung genügt nicht. Für alle, die sich zum Stichtag in Karenz oder Teilzeit befinden, gilt weiters, dass erst bzw. frühestens nach Ablauf der Karenz oder vereinbarten Teilzeit eine Teilzeit auf Basis der neuen Regelungen angetreten werden kann. Dies bedeutet, dass alle, die sich mit Stichtag 1.7.2004 in Karenz oder Teilzeit befinden, zusätzliche Teilzeitmöglichkeiten im Rahmen der neuen Regelungen erhalten, die bereits bestehenden Karenz- und Teilzeitvereinbarungen aber zu Ende geführt werden müssen.

Weiters sind Arbeitnehmerinnen erfasst, die sich am 1.7.2004 in der Schutzfrist befinden oder in einem daran anschließenden Urlaub oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung gehindert sind und Karenz bereits geltend gemacht haben.

*kein
unmittelbarer
Zusammenhang
zwischen
Elternteilzeit und
Kinder-
betreuungsgeld*

4. Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld

Die neuen Regelungen zur Elternteilzeit, die den Eltern neben der Karenz neue Möglichkeiten zur Betreuung der Kinder unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bieten sollen, stehen in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit dem

Kinderbetreuungsgeld. Denn für den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ist lediglich die Einhaltung der Dazuverdienstgrenze relevant (neben der allgemeinen Voraussetzung mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt zu leben) und es spielt keine Rolle, ob der Anspruchsberechtigte sich in Karenz befindet, voll arbeitet oder auf Teilzeitbasis. Der Anspruch besteht entweder bis zum 30. Lebensmonat des Kindes (wenn ihn nur ein Elternteil in Anspruch nimmt) oder bis maximal zum 36. Lebensmonat des Kindes (wenn beide Elternteile das Kinderbetreuungsgeld beanspruchen, wobei ein Teil mindestens drei Monate betragen muss).

Die Arbeitnehmerin hat die Möglichkeit, Karenz und / oder eine Teilzeitvariante zu wählen, die einerseits die Kinderbetreuung ermöglicht und andererseits das Einkommen im Rahmen der Dazuverdienstgrenze hält. Ob es zu einer Umsetzung des Teilzeitwunsches im Betrieb kommt, hängt vom Arbeitgeber und den betrieblichen Umständen im Einzelfall ab.

5. Beurteilung und Einschätzung aus ArbeitnehmerInnen-sicht

Jede Erweiterung der Möglichkeiten, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu können, um neben der beruflichen Tätigkeit seine Kinder betreuen zu können, ist als positiv zu bewerten. Daher ist die Einführung der so genannten Elternteilzeit durch die Novellierung des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väter-Karenz-Gesetzes mit den sinngemäß gleichlautenden Regelungen zu begrüßen.

Wenn man von den bestehenden Rahmenbedingungen, die einer Elternteilzeitbeschäftigung entgegenstehen wie z. B. unzureichende Kinderbetreuungseinrichtungen, Einkommenssituation, absieht, die durch dieses Gesetzesvorhaben in keiner Weise berücksichtigt bzw. verbessert werden, gibt es einige Kritikpunkte, die seitens der Arbeitnehmerinteressenvertretungen bereits im Begutachtungsverfahren bzw. davor schon aufgezeigt wurden.

Der Hauptkritikpunkt bleibt der eingeschränkte Anwendungsbereich für den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Aufgrund

Kritikpunkte:

*eingeschränkter
Anwendungsbereich*

der in Österreich bestehenden Betriebsgrößen und der immer kürzer werdenden Beschäftigungsverhältnisse haben mehr als 50 % der ArbeitnehmerInnen keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, sondern lediglich die Möglichkeit der vereinbarten Teilzeit (diese Teilzeitbeschäftigung ist schwerer durchsetzbar und außerdem nur bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes möglich, siehe 3.4.).

*langwieriges
Durchsetzungs-
verfahren*

Ein weiterer Kritikpunkt ist das formale, langwierige Durchsetzungsverfahren, wenn der Arbeitgeber der gewünschten Teilzeitbeschäftigung nicht zustimmt. Die Arbeitnehmerin muss sich über jeden einzelnen Schritt informieren, damit alle Formalkriterien und Fristen eingehalten werden. Dies beginnt mit der vorgesehenen schriftlichen Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, die Dauer, Ausmaß und Lage enthalten und spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt beim Arbeitgeber einlangen muss. Eine unvollständige Bekanntgabe, z. B. die Arbeitnehmerin „fragt“ beim Arbeitgeber um eine 20-stündige Teilzeit an, die der Arbeitgeber möglicherweise nicht unverzüglich beanstandet, erfüllt die gesetzlichen Formvorschriften nicht und kann möglicherweise vom Arbeitgeber zurückgewiesen werden. Hat die Arbeitnehmerin den Wunsch erst zum spätestmöglichen Zeitpunkt geäußert – also drei Monate vor dem gewünschten Antritt – und muss nunmehr eine korrigierte bzw. vollständige Bekanntgabe „nachreichen“, ist damit zu rechnen, dass es sich zeitlich bis zum gewünschten Zeitpunkt nicht mehr „ausgeht“, wenn der Arbeitgeber der gewünschten Teilzeitbeschäftigung nicht zustimmt und dann das ganze vorgesehene Verfahren abgewickelt werden muss. Die spätestmögliche Bekanntgabe durch die Arbeitnehmerin sollte ihr aber nicht zum Nachteil gereichen. Denn einerseits beginnt ja der Kündigungsschutz erst längstens vier Monate vor dem Antritt und andererseits lässt sich oft wegen einiger schwer einschätzbarer Faktoren, z. B. Entwicklungsstand des Kindes, Betreuungseinrichtungen, Möglichkeiten/Wegfall von weiteren Betreuungspersonen, nicht allzu weit in die Zukunft planen. Dem immer geäußerten Einwand, dass auch der Arbeitgeber rechtzeitig disponieren können muss, ist entgegenzuhalten, dass Arbeitgeber normalerweise innerhalb viel

kürzerer Zeitspannen oft auf eine neue Personalsituation reagieren müssen, z. B. wenn ein Arbeitnehmer kündigt (die Kündigungsfristen sind durchwegs kürzer als drei Monate). Denn die Möglichkeit in eine Karenz „auszuweichen“, wenn die gewünschte Teilzeitbeschäftigung bis zum beabsichtigten Antrittsdatum nicht geklärt ist, gibt es nur, solange noch ein Anspruch auf Karenz offen ist. ArbeitnehmerInnen, die die Karenz bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes ausschöpfen und im Anschluss daran eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen wollen, haben diese Möglichkeit nicht mehr und stehen dann vor einem Problem, wenn die gewünschte Teilzeitbeschäftigung in einem gerichtlichen Verfahren erst geklärt werden muss. Denn nach Ende der Karenz muss die Arbeit in vollem Umfang wieder aufgenommen werden. Wenn dies wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht durchführbar ist, muss das Arbeitsverhältnis eventuell gelöst werden, wenn kein Entlassungsgrund gesetzt werden soll (Fernbleiben vom Dienst; ob allenfalls ein gerechtfertigtes Fernbleiben vorliegt, müsste im Einzelfall geprüft werden). Die Frist für einen Austritt mit Abfertigungsanspruch (Abfertigung alt) ist mit Ende der Karenz bereits abgelaufen.

*Möglichkeit
in Karenz
auszuweichen
nur bedingt
möglich*

Wir haben vorgeschlagen, dass die Regelungen analog zur Familienhospizkarenz gestaltet werden. Demgemäß sollte die Arbeitnehmerin bei fristgerechter Bekanntgabe die gewünschte Teilzeitbeschäftigung antreten können, der Arbeitgeber klagen und den Antritt der Teilzeitbeschäftigung nur durch eine einstweilige Verfügung verhindern können. Diesem Vorschlag ist aber nicht entsprochen worden.

Auf die spezielle Situation von allein erziehenden Elternteilen wird mit der geplanten Neuregelung in keiner Weise eingegangen.

*auf Situation von
allein
erziehenden
Elternteilen
wurde nicht
eingegangen*

Zusammenfassend kann die geplante Neuregelung nur als erster Schritt – dem noch einige folgen müssten – zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewertet werden.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at