

751/A XX.GP

ANTRAG

der Abgeordneten Dr. Elisabeth Hlavac, Bures, Silhavy, Wurm, Konrad
und Genossinnen und Genossen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das
Bundesgesetz BGBl. I Nr. 139/1997, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 2 lautet:

" 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, aber auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist, kann die Herabsetzung der Arbeitszeit unter Bekanntgabe von Beginn, Dauer und Ausmaß der Teilzeitarbeit verlangen. Kommt keine Einigung zustande, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in die Teilzeitarbeit einschließlich deren Beginn, Dauer und Ausmaß klagen. Im übrigen gilt § 15 c Abs. 7 zweiter und dritter Satz MSchG."

3. § 14 Abs. 3 lautet:

"(3) Frühestens zwei Monate, längstens 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 lautet samt Überschrift:

" 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 Interesse 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 ausgesprochenen 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 ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des §§ 11 bis 14 zugestanden wäre."

Gemäß § 69 Abs. 4 GOG wird über diesen Antrag die Durchführung einer ersten Lesung verlangt
Zuweisungsvorschlag: Ausschuß für Arbeit und Soziales

Begründung:

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