



Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit  
Stubenring 1  
1011 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b>	Fax	Datum
452.003/22-III/9a/03	BAK/FF/GSt	Martina Thomasberger DW 2392	DW 2744		17.12.2003

## Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das MSchG, das VKG, das LAG, das AZG, das AngG, das GAngG, das BUAG und das AMFG geändert werden – „Elternteilzeit“

Die Bundesarbeitskammer fordert seit langem die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit und hält daher den vorliegenden Gesetzesentwurf für einen Schritt in die richtige Richtung. Es ist aus Sicht der Bundesarbeitskammer jedoch nicht akzeptabel, dass gleichzeitig der Großteil der Eltern von dieser Maßnahme wieder ausgeschlossen wird.

Im vorliegenden Entwurf sind nämlich als kumulative Anspruchsvoraussetzungen für die Elternteilzeit unter anderem die Beschäftigung der ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb mit mehr als 20 DienstnehmerInnen sowie eine mehr als dreijährige Betriebszugehörigkeit vorgesehen. Beide Voraussetzungen schließen sehr viele ArbeitnehmerInnen vom Rechtsanspruch aus und führen in der Realität zu grob unbilligen Ergebnissen.

Grundsätzlich ist ein Abstellen auf die Betriebsgröße problematisch, zudem ist die Grenze von mehr als 20 ArbeitnehmerInnen als Anspruchsvoraussetzung willkürlich gewählt.

Rund 48 % aller unselbstständig beschäftigten Frauen und rund 33 % der unselbstständig beschäftigten Männer waren 2001 in Betrieben mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Aus unserer Sicht ist es abzulehnen, dass auf Grund einer sachlich nicht nachvollziehbaren Beschränkung zwei Klassen von Eltern geschaffen werden. Zudem entspricht diese Teilung nicht der beschäftigungspolitischen Realität. Im Jahr 2001 hatten 35 % der Frauen in Betrieben mit bis zu 20 ArbeitnehmerInnen eine Teilzeitbeschäftigung; die Teilzeitquoten von Frauen sind um so höher, je kleiner der Betrieb ist. Dies entkräftet das Argument, dass der Anspruch auf Teilzeit Arbeitgeber in kleineren Betrieben vor unlosbare Probleme des Personaleinsatzes stellt.

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Auch die Anspruchsvoraussetzung der mehr als dreijährigen Betriebszugehörigkeit lehnen wir ab. Die Beschäftigungsverhältnisse von rund 27 % der Männer und rund 33 % der Frauen dauern kürzer als 36 Monate. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird in den kommenden Jahren weiter abnehmen. Gerade ArbeitnehmerInnen in der Familiengründungsphase sind häufig erst in ihren ersten Arbeitsjahren im betreffenden Unternehmen. Dazu kommt die zunehmende Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen am Beginn von Berufskarrieren, die es den jungen Menschen überhaupt erschwert, längere Betriebszugehörigkeit aufzubauen. Wir sehen in dieser Regelung durchaus die Gefahr, dass gerade die eigentliche Zielgruppe der Maßnahme durch die Voraussetzung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit aus dem Anwendungsbereich ausgeschlossen wird.

Zusammengenommen bewirken die Einschränkungen des Anspruchs eine massive Entwertung dieser an sich wichtigen sozialpolitischen Maßnahme. Dies wird durch Ergebnisse einer Synthesis-Untersuchung verdeutlicht, die darlegt, dass durch diese einschränkenden Voraussetzungen rund 77 % aller Beschäftigten der Altersgruppe zwischen 20 und 45 Jahren vom Anspruch ausgeschlossen sind!

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte fordert daher den Anspruch auf Elternteilzeit unabhängig von Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit für alle ArbeitnehmerInnen.

Wir geben weiters zu bedenken, dass diese Maßnahme allein nicht ausreichend ist, um tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben herzustellen. Der vorliegende Entwurf ermöglicht unter den genannten, stark einschränkenden Voraussetzungen die Inanspruchnahme der Elternteilzeit für den Zeitraum bis zum siebenten Lebensjahr bzw bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes. Kinder müssen jedoch über diesen Zeitpunkt hinaus betreut und beaufsichtigt werden, daher besteht auch nach dem 7. Lebensjahr ein erheblicher Bedarf an Teilzeitarbeit bzw flexiblen Arbeitszeitformen für Eltern.

Wir verkennen nicht die potentiell beschäftigungsfördernde Komponente des Anspruchs auf Elternteilzeit, der – bei ausreichend positiven Rahmenbedingungen – dazu führen kann, dass Eltern kleiner Kinder, vor allem Frauen, stärker erwerbsorientiert bleiben und weniger häufig völlig aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Wir geben aber auch zu bedenken, dass Teilzeitarbeit automatisch weniger Einkommen und geringere Beiträge zu den Systemen der sozialen Sicherheit bedeutet, was zu deutlich niedrigeren Leistungen aus diesen Systemen – verglichen mit Vollzeitarbeit – führt. Da auf Grund der noch immer vorherrschenden Rollenverteilung und vor allem wegen der deutlichen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern damit zu rechnen ist, dass wesentlich mehr Frauen als Männer den Anspruch auf Elternteilzeit realisieren werden, kann dieser Anspruch dazu führen, dass die Armutsgefährdung von Frauen steigt, besonders im Zusammenhang mit der Altersversorgung. Die Bundesarbeitskammer verlangt daher eine deutliche Anhebung der Anrechnungsbeträge für Kindererziehungszeiten sowie deren Ausweitung bis zum 7. Lebensjahr im Rahmen der Pensions- und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parla-  
mentssicherung.

Ähnlich wie bei der Altersteilzeit könnte auch ein teilweiser finanzieller Ausgleich für den Entgeltverlust, der während der Elternteilzeit durch die Arbeitszeitreduktion entsteht, überlegt werden. Dies könnte die Armutsgefährdung bei Teilzeitbeschäftigung verringern und auch die ökonomischen Hemmnisse für die Inanspruchnahme von Teilzeit durch Väter abbauen.

Die Bundesarbeitskammer begrüßt grundsätzlich den Wegfall der Arbeitszeit-Obergrenze für den Anspruch auf Elternteilzeit, da dies zu einer höheren Inanspruchnahme der Elternteilzeit führen dürfte. Wir geben jedoch zu bedenken, dass für Eltern kleiner Kinder (bis maximal zum vollendeten dritten Lebensjahr) die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld gem § 8 Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) eine *faktische Begrenzung der Arbeitszeit* mit sich bringt. Die frühere Regelung des Karenzgeldgesetzes sah im Zusammenhang mit der sogenannten Teilzeitkarenz keine Begrenzung des zulässigen Arbeitseinkommens vor. Die Bundesarbeitskammer schlägt daher vor, dieses Modell wieder aufzunehmen und die Zuverdienstgrenze bei Vorliegen von Elternteilzeit bzw von vereinbarter Teilzeitbeschäftigung aufzuheben.

Wir weisen auch darauf hin, dass Eltern, die während einer Karenz vorübergehend beschäftigt sind, potentiell gegenüber Eltern mit gleichaltrigen Kindern benachteiligt sind, die eine Elternteilzeit oder eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Dies ergibt sich aus der gesetzlichen Beschränkung der zulässigen Dauer einer vorübergehenden Beschäftigung auf 13 Wochen in einem Kalenderjahr. Eine Überschreitung dieser zulässigen Dauer könnte die Beendigung der Karenz und den Verlust des Kündigungsschutzes zur Folge haben. Wir regen daher an, dass die Bestimmung über die Beschränkung der zulässigen Dauer einer Beschäftigung während einer Karenz fallen gelassen wird. Dabei sollte die Bestimmung beibehalten werden, dass eine Verletzung der Arbeitspflicht während der Dauer der gesetzlichen Karenz, also bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes keine Auswirkung auf das karenzierte Arbeitsverhältnis hat. Dies erscheint deshalb notwendig, weil besonders in diesem frühen Alter der Kinder häufig unvorhergesehene Umstände eintreten können, für deren Bewältigung die allgemeinen arbeitsrechtlichen Behelfe wie die Pflegefreistellung nicht ausreichend sind.

Angeichts der häufigen Novellierungen und der daraus resultierenden Paragraphen-Bezeichnungen mit Zahlen und Buchstaben im MSchG und VKG ist die Übersichtlichkeit beeinträchtigt und die korrekte Zitierung erheblich erschwert. Die Bundesarbeitskammer schlägt daher weiters vor, eine Neuverlautbarung beider Gesetze und eine Bereinigung der Paragraphen-Bezeichnungen durchzuführen.

Angeichts der bevorstehenden Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr 183 über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz durch das Parlament regen wir schließlich an, den Geltungsbereich des MSchG auf Personen in atypischen Formen abhängiger Arbeit auszudehnen, um bestehende arbeitsrechtliche Diskriminierungen dieser Beschäftigtengruppen abzubauen.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

**Art 1, § 15h MSchG/Art 2, § 8 VKG/Art 3, Z 2, § 25j und Z 17, § 105f LAG**

Wir sehen es als grundsätzlich positiv an, dass in dieser Bestimmung das bisherige Modell der Teilzeitkarenz zeitlich ausgeweitet wird und dass damit Eltern auch nach dem Verbrauch der Karenz wenigstens die theoretische Möglichkeit offensteht, einen flexiblen und an ihren Bedürfnissen orientierten Wiedereinstieg zu planen.

**Abs 1 Z 1:**

Das Abstellen auf eine dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses als Anspruchsvoraussetzung führt dazu, dass eine große Gruppe von Beschäftigten vom Anspruch ausgeschlossen bleibt.

In den Erläuternden Bemerkungen sollte klargestellt werden, dass das Ende der Elternteilzeit (unabhängig davon, ob sie auf Anspruch oder auf Vereinbarung beruht) bedeutet, dass die ursprüngliche gesetzliche, kollektivvertragliche oder vereinbarte Arbeitszeit wieder eintritt. Eine Abänderung bedürfte einer Vereinbarung.

**Abs 1 Z 2 und Abs 3:**

Das Abstellen auf den Betriebsbegriff der Betriebsverfassung (Verweis auf § 34 ArbVG) ist nicht unproblematisch. Ein Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn liegt nach der Judikatur vor, wenn eine räumlich von anderen getrennte organisatorische Einheit in der Lage ist, die wesentlichen Aufgaben zur Erzielung des Unternehmenszieles zu erfüllen (Arb 9140). Der VwGH hat im Erkenntnis 92/18/0042 zwar festgestellt, dass Filialen nur dann als Betriebe anzusehen sind, wenn sie auch hinsichtlich der Arbeitsvorgänge weitgehende Selbstständigkeit gegenüber der Unternehmenszentrale haben, damit bleiben die Filialen großer Handelsketten wohl im Anwendungsbereich des Anspruchs auf Elternteilzeit, auch wenn dort nicht mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Die Anwendung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs kann aber dazu führen, dass Beschäftigten eines an sich ausreichend großen Unternehmens wegen eines Betriebsortes, an dem die notwendige Zahl der MitarbeiterInnen nicht erreicht wird, dem aber gem § 34 ArbVG Betriebseigenschaft zukommt, das Recht auf Elternteilzeit versagt bleibt. Damit besteht die Gefahr, dass sogar innerhalb von einheitlichen Unternehmen zwei Klassen von Eltern geschaffen werden: Solche, die ihren Anspruch gegen das Unternehmen durchsetzen können und solche, die auf das Wohlwollen ihres Arbeitgebers angewiesen sind.

Erschwerend kommt hinzu, dass Beschäftigte oft nicht feststellen können, ob der Betrieb die notwendige Größe hat. Nach den erläuternden Bemerkungen sind zB freie DienstnehmerInnen nicht in die ausschlaggebende Beschäftigtenzahl einzubeziehen, außerdem ist bei schwankenden Betriebsgrößen auf die regelmäßig beschäftigte Zahl der ArbeitnehmerInnen abzustellen. Es ist aber für Beschäftigte wohl unmöglich, solche Umstände festzustellen. Diese Absätze werden mit der Bitte um eine Überarbeitung eingereicht. Die Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Seite

5

BUNDEARBEITSKAMMER

und der Arbeitgeber den Anspruch mit dem Hinweis auf die mangelnde Betriebsgröße ablehnt und eine vereinbarte Teilzeit verweigert, bliebe den ArbeitnehmerInnen nur der Ausweg vor Gericht eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung einzuklagen und dabei die Frage der Betriebsgröße zum Beweisthema zu machen. Dies erscheint allerdings unzumutbar.

**Abs 2:**

Es sollte klargestellt werden, dass anrechenbare Dienst- bzw Arbeitsverhältnisse auch die Dauer von Lehrverhältnissen umfassen.

Wir vertreten die Meinung, dass Lehrlinge in der Weiterverwendungszeit gem § 18 BAG grundsätzlich einen Anspruch auf Elternteilzeit haben, da sie sonst gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen benachteiligt würden. Wir regen an, dies auch in den erläuternden Bemerkungen klarzustellen.

Nach der Textierung der Vorlage (vgl zB § 15h Abs 2 MSchG) wird nicht deutlich, dass Karenzzeiten für die Dauer der Beschäftigung zu berücksichtigen sind. Dies wird nur in den erläuternden Bemerkungen klargestellt. Zugleich bleibt § 15f MSchG (bzw die entsprechenden Regelungen in VKG und LAG) in Kraft, nach dem die Elternkarenz bei Ansprüchen von DienstnehmerInnen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, nicht zu berücksichtigen ist. Hier besteht ein potentieller Widerspruch, der auf gesetzlicher Ebene klar zu stellen ist.

**Abs 4:**

Die Bundesarbeitskammer begrüßt zwar grundsätzlich die Möglichkeit, in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten eine Betriebsvereinbarung über die Anwendung der Regeln für den Anspruch auf Elternteilzeit abzuschließen. Damit können jedoch die Bedenken wegen der willkürlichen Festlegung der Betriebsgröße als Anspruchsvoraussetzung nicht entkräftet werden, da dies nur für betriebsratspflichtige Betriebe mit tatsächlich eingerichtetem Betriebsrat die Problematik entschärfen kann. Für ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit bis zu fünf ArbeitnehmerInnen bringt dies überhaupt keine Verbesserung mit sich. Vor allem ist von dieser Betriebsvereinbarungskompetenz aber nur etwas zu erwarten, wenn eine solche Betriebsvereinbarung auch durchgesetzt werden kann. Daher ist Erzwingbarkeit im Sinne von § 97 Abs 2 ArbVG sicherzustellen.

**Art 1, § 15i MSchG/Art 2, § 8a VKG/Art 3, Z 7, § 26k sowie Z 17, § 105g LAG**

Wie bereits oben ausgeführt, besteht aus unserer Sicht keine Notwendigkeit, unterschiedliche Regelungen einzuführen, die sich an der Betriebsgröße orientieren.

Damit wird für die überwiegende Anzahl der ArbeitnehmerInnen in Österreich die bisherige unbefriedigende Gesetzeslage fortgeschrieben. Aus der Beratungserfahrung der Arbeiterkammern ergibt sich, dass ArbeitnehmerInnen sich nur in wenigen Ausnahmefällen dazu entschließen können, gegen ihre Arbeitgeber während eines aufrechten Dienstverhältnisses vor Gericht zu klagen. Gerade Frauen verzichten eher auf ihre Durchsetzungsmöglichkeiten und nehmen Karenz in Anspruch, wenn ihr Antrag auf Elternteilzeit abgelehnt wird.

Aus Sicht der BAK muss daher der Anspruch auf Elternteilzeit unabhängig von der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit für alle ArbeitnehmerInnen gelten.

**Art 1, § 15j MSchG/Art 2, § 8b VKG/Art 3, Z 7 § 26l sowie Z 17, § 105h LAG****Abs 1:**

Wir sehen es als problematisch an, dass der gemeinsame Haushalt oder das Vorliegen eines Gerichtsbeschlusses über die Obsorge als zusätzliche Anspruchsvoraussetzung normiert wird. Nicht der gemeinsame Haushalt, sondern die tatsächliche Betreuung des Kindes soll als Voraussetzung für den Anspruch auf Elternteilzeit gelten. Wir geben zu bedenken, dass die Anspruchsvoraussetzung im vorliegenden Entwurf Elternteile benachteiligt, die die häusliche Gemeinschaft mit dem betreuenden Elternteil aufgegeben haben und die keinen Obsorgebeschluss erlangen können.

Auch die Voraussetzung, dass der andere Elternteil nicht zugleich in Karenz sein darf, ist nicht nachvollziehbar. Es sollte den Eltern überlassen bleiben, welche Zeitgestaltungen sie während der Kleinkindphase wählen.

**Abs 2:**

Wir möchten auf ein Redaktionsversehen hinweisen: In den erläuternden Bemerkungen zu § 15j MSchG und § 8b VKG wird beim vorzeitigen Ende der Elternkarenz irrtümlich auf die Absätze 8 statt auf die Absätze 9 verweisen.

**Abs 5:**

Die nur einmalige Möglichkeit der Änderung von Elternteilzeit läuft den sozialpolitischen Intentionen des Entwurfs entgegen. Wir regen an, ein ähnlich flexibles Modell wie bei der Inanspruchnahme der Karenz einzuführen. Die Einschränkung auf die nur einmalige Änderung der Elternteilzeit ist nicht sachgerecht, da dies die Flexibilität der Eltern einschränkt. Die Einschränkung auf die nur einmalige Änderung der Elternteilzeit ist nicht sachgerecht, da dies die Flexibilität der Eltern einschränkt.

Seite

7

BLUNDESAFFEITSKAMMER

dazu führen dürfte, dass Elternteilzeit aus Gründen der Vorsicht in der höchstmöglichen Dauer und im niedrigsten Zeitausmaß „auf Vorrat“ bekannt gegeben wird. Eine ein- bis zweimalige Änderungsmöglichkeit dürfte den Interessen der Eltern wesentlich dienlicher sein.

#### **Abs 6:**

Der Anspruch auf Elternteilzeit wird zusätzlich dadurch entwertet, dass der Arbeitgeber eine Änderung der Elternteilzeit oder ihre Verkürzung ohne sachliche Gründe verlangen kann. Wir regen an, zumindest eine Begründungspflicht des Arbeitgebers in das Gesetz aufzunehmen. Dies könnte zur Entlastung der Parteien und letztlich der Gerichte beitragen, da damit im Vorfeld eine bessere Risikoabwägung möglich wird.

#### **Art 1, § 15k MSchG/Art 2, § 8c VKG/Art 3, Z 7, § 26m und Z 17, § 105i LAG**

Grundsätzlich ist es begrüßenswert, dass die Klagemöglichkeit von den ArbeitnehmerInnen auf die Arbeitgeber übergehen soll.

Das Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist allerdings zu kompliziert und zu vielgliedrig, um betrieblichen Erfordernissen und den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen gerecht werden zu können. Es wird überdies zu einer weiteren Belastung der ohnedies angespannten Lage bei den Arbeits- und Sozialgerichten führen.

Das Fehlen von Rechtsmitteln gegen Entscheidungen in diesen Verfahren ist rechtsstaatlich bedenklich. Abgesehen von grundlegenden Erwägungen (mangelnde Rechtsstaatlichkeit bei fehlenden Kontrollmöglichkeiten) sehen wir es als höchst problematisch an, dass sich ohne Rechtsmittelinstanz keine bundesweit einheitliche Rechtsprechung ergeben kann und dass sich so regional unterschiedliche Entscheidungsstandards entwickeln können.

#### **Abs 1:**

Es ist fraglich, ob die Beiziehung von VertreterInnen der gesetzlichen Interessenvertretungen ausreichend durchdacht ist. Auf Arbeitgeberseite ist nicht für alle Betriebe eine gesetzliche Interessenvertretung vorhanden (zB Medienbetriebe).

Auf Arbeitnehmerseite sollten jedenfalls auch die kollektivvertragsschließenden Organisationen, also in der Regel die Gewerkschaften eingebunden werden können.

#### **Abs 2:**

Es ist angesichts der steigenden Belastungen der Arbeits- und Sozialgerichte wenig sinnvoll, Maßnahmen wie den prätorischen Vergleich gem § 433 Abs 1 ZPO als „schnelles Schlichtungsmittel“ einzusetzen. In diesem Verfahren können keine Abwägungen vorgenommen werden. Die Verantwortung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

nommen werden, da es in der Praxis dazu dient, bereits zuvor ausgehandelte Vergleiche rechtskräftig und exekutierbar zu machen. Wenn es im Vorfeld keine Einigung gibt, kann sie mit ziemlicher Sicherheit auch nicht bei einem prätorischen Vergleich erreicht werden.

Wir regen dagegen an, sich neuer ergebnisorientierter Verfahrensarten zu bedienen und zB Mediationstechniken – gegebenenfalls unter Einbeziehung von InteressenvertreterInnen – zur Konfliktlösung heranzuziehen.

#### **Abs 4 und Abs 5:**

Bei den Verfahren über die Änderung oder Verkürzung der Elternteilzeit enthält der vorliegende Entwurf eine völlig unverständliche Bevorzugung der Arbeitgeber. Verlangt der Arbeitgeber eine Änderung bzw eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit oder lehnt er ein Teilzeitbegehren der ArbeitnehmerInnen aus sachlichen Gründen ab, so hat das Gericht darüber zu entscheiden. Dagegen hat das Gericht nach der vorliegenden Textierung sachliche Einwände der ArbeitnehmerInnen anscheinend nicht zu berücksichtigen, obwohl auch hier wichtige Gründe vorliegen können (etwa wenn ArbeitnehmerInnen eine Änderung der Lage der Arbeitszeit ablehnen oder auch verlangen, weil sie an Öffnungszeiten von Kindergärten gebunden sind).

#### **Art 1, § 15o MSchG/Art 2, § 8f VKG/Art 3, Z 7, § 26q und Z 17, § 105I LAG**

Wir begrüßen es grundsätzlich, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz unabhängig von der Inanspruchnahme einer Karenz bis zum vierten Geburtstag des Kindes ausgedehnt wird.

#### **Abs 3:**

Der gänzliche Wegfall des Kündigungsschutzes bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung während der Elternteilzeit erscheint uns als zu weitgehend. Wir regen an, auch in solchen Fällen eine vorherige gerichtliche Zustimmung einzuholen. Die Zustimmung zu einer Kündigung sollte nur dann erteilt werden können, wenn der Arbeitgeber zB darlegen kann, dass die Nebenbeschäftigung abträglich oder geschäftsschädigend ist.

#### **Art 1, § 40 MSchG/Art 3 Z 20, § 239 Abs 21 LAG**

In der vorgeschlagenen Fassung ist unklar, ob die Bestimmungen auch für Mütter gelten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens in einem Beschäftigungsverbot sind bzw im Anschluss an ein Beschäftigungsverbot Urlaub verbrauchen bzw durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert sind (§ 15 Abs 1 MSchG idgF). Eine entsprechende Klarstellung sollte in die Gesetzestexte aufgenommen werden.

#### **Art 2, § 8b VKG:**

**Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.**



Seite

9

BUNDESGARBEITSKAMMER

Die Bundesarbeitskammer fordert, dass Väter den Anspruch auf Elternteilzeit ab der Geburt des Kindes haben sollen; es ist nicht sachgerecht, Männer bis zum Ablauf des für sie nicht relevanten Beschäftigungsverbots auf ihren Anspruch bzw den Beginn einer Vereinbarung warten zu lassen. Solange es in Österreich keinen Freistellungsanspruch für Männer anlässlich der Geburt ihrer Kinder gibt (wie etwa den *congé de paternité* in Frankreich), sollte Vätern, die bereit sind, ihre Verantwortung aktiv wahrzunehmen, jede Möglichkeit dazu eröffnet werden.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung ihrer Stellungnahme.

Herbert Tumpel  
Präsident

Christoph Klein  
iV des Direktors

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung ihrer Stellungnahme.