

BERICHT AN DEN NATIONALRAT

A. Vorbemerkungen

Auf der 81. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, die vom 7. bis 24. Juni 1994 in Genf stattgefunden hat, wurden am 24. Juni 1994 das

Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit
und die
Empfehlung (Nr. 182) betreffend die Teilzeitarbeit
angenommen.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Urkunden ist in der Anlage angeschlossen.

Nach Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl. Nr. 223/1949, ist jedes Mitglied verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Urkunden binnen 18 Monaten nach Schluß der Konferenz den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen und den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die getroffenen Maßnahmen in Kenntnis zu setzen.

Diese Verpflichtung - die für alle jeweils von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen besteht - gilt auch dann als erfüllt, wenn in den Fällen, in denen eine Ratifikation nicht möglich oder vorgesehen ist, dem Nationalrat ein Bericht zur Kenntnis gebracht wird, in dem die gegenwärtige Rechtslage in Beziehung auf die Forderungen oder Vorschläge der Urkunden dargestellt wird.

B. Die internationalen Urkunden

Das Übereinkommen gilt grundsätzlich für alle Teilzeitarbeitnehmer, wobei vorübergehend von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer nicht als Teilzeitarbeitnehmer angesehen werden. Ausgenommen werden können

- besondere Gruppen von Arbeitnehmern oder Betrieben, für die die Anwendung des Übereinkommens besondere Probleme von erheblicher Bedeutung aufwerfen würde; weiters
- Teilzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit oder Verdienst bestimmte Schwellenwerte unterschreitet, von gewissen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit sowie von Maßnahmen in bestimmten arbeitsrechtlichen Bereichen.

In den Berichten über die Durchführung des Übereinkommens hat der Ratifikant diese Ausnahmen immer wieder darzulegen und zu begründen sowie mitzuteilen, ob eine Ausdehnung des Schutzes auf die ausgenommenen Arbeitnehmer erwogen wird.

Das Übereinkommen sieht eine Gleichbehandlung der Teilzeitarbeitnehmer mit vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmern in folgenden Bereichen vor:

- Vereinigungsrecht, Recht zu Kollektivverhandlungen und Recht als Arbeitnehmervertreter tätig zu sein;
- Arbeitsschutz;
- Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;
- Grundentgelt (berechnet auf Stunden-, Leistungs- oder Akkordbasis);
- gesetzliche Systeme der Sozialen Sicherheit;
- Mutterschutz;
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- bezahlter Jahresurlaub und bezahlte Feiertage;
- krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz.

Die weiteren Bestimmungen des Übereinkommens enthalten Definitionen bzw. Vorschriften bezüglich günstigerer Normen für Teilzeitarbeitnehmer in anderen IAO-Übereinkommen, Zugang zur Teilzeitarbeit, Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit sowie über Mittel und Methoden der innerstaatlichen Durchführung der Übereinkommensbestimmungen.

Die Empfehlung, deren Bestimmungen bei gleichem Geltungsbereich in Verbindung mit jenen des Übereinkommens berücksichtigt werden sollten, enthält nähere Vorschläge für teilweise von den Arbeitgebern zu treffende weitere Maßnahmen zur Angleichung des Schutzes der Teilzeitarbeitnehmer an den vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer, vor allem im Bereich der Sozialen Sicherheit und des Arbeitsrechts.

C. Rechtslage und Folgerungen

Von den befragten Zentralstellen des Bundes traten das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie und die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und für Verbraucherschutz für die Ratifikation ein.

Das Bundeskanzleramt und das Bundesministerium für Finanzen äußerten zwar keine Bedenken gegen eine Ratifikation, wiesen jedoch darauf hin, daß das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 Teilzeitbeschäftigung nicht vorsieht und diese nur in begründeten Ausnahmefällen zuläßt.

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten lehnte eine Ratifikation ab. Der Grund ist v.a. die Befürchtung, daß durch die Bestimmungen des Übereinkommens über die Schwellenwerte Druck zur Senkung der Geringfügigkeitsgrenzen ausgeübt werden könnte. Erleichterungen der Anspruchsberechtigung würden insbesondere im Sozialversicherungsbereich eine nicht tragbare Belastung des Staatshaushalts verursachen.

Von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber sprach sich die Wirtschaftskammer Österreich gegen eine Ratifikation aus, da ein solches Übereinkommen aus österreichischer Sicht entbehrlich erschiene und überdies sein Inhalt zumindest durch eine extensive Interpretation eine Änderung der gegenwärtigen Rechtslage zur Teilzeitarbeit auslösen könnte.

Hingegen traten die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer nachdrücklich für eine Ratifikation ein. Die österreichische Rechtslage entspräche dem flexibel gestalteten Übereinkommen, das begründete Ausnahmen von Gruppen von Arbeitnehmern und Geringfügigkeitsgrenzen, ab denen Teilzeitarbeitnehmer in den Schutz einzubeziehen sind, zuläßt. Auch im Sinne einer weltweiten Annäherung der Standards für unselbständig Beschäftigte auf möglichst hohem Niveau würde alles für eine Ratifikation sprechen.

In den eingelangten Äußerungen der Ämter der Landesregierungen wurden keine Bedenken gegen eine Ratifikation vorgebracht, gleichzeitig jedoch darauf hingewiesen, daß die Beamtendienstrechte der Länder (und des Bundes) keine Teilzeitarbeit vorsehen und diese nur in begründeten Ausnahmefällen zulassen.

Die nachstehende Gegenüberstellung mit der österreichischen Rechtslage zeigt, daß die Forderungen des Übereinkommens erfüllt erscheinen, sofern von den in den Artikeln 3 und 8 vorgesehenen Möglichkeiten der Ausnahme von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern Gebrauch gemacht wird; den Vorschlägen der Empfehlung ist nur zum Teil Rechnung getragen.

Eine Ratifikation des Übereinkommens kommt aber derzeit nicht in Betracht, da die auf EU-Ebene seit längerer Zeit beratene Richtlinie die Teilzeitarbeit betreffend noch nicht beschlossen werden konnte und die IAO-Übereinkommen generell die Kündigungsmöglichkeit eines ratifizierten Übereinkommens vor Ablauf von 10 Jahren ausschließen.

Das Übereinkommen

Artikel 1 des Übereinkommens enthält Definitionen der Begriffe "Teilzeitarbeitnehmer" und "vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer" bei ausdrücklicher Nichterfassung von Arbeitnehmern mit Kurzarbeit.

Demnach gilt als Teilzeitarbeitnehmer ein Arbeitnehmer, dessen wöchentliche oder im Durchschnitt einer bestimmten Beschäftigungszeit berechnete Normalarbeitszeit geringer ist als jene eines Vollzeitarbeitnehmers mit gleichem Beschäftigungsverhältnis und gleichartiger Arbeit oder Beruf im gleichen Betrieb, Unternehmen oder Wirtschaftszweig.

Gemäß § 19 c Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. Nr. 461/1969 liegt Teilzeitarbeit vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Eine gleichartige Regelung enthält § 10 a Abs. 1 Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), BGBl. Nr. 287. Diese Definition der Teilzeitarbeit ist mit der Begriffsbestimmung des Teilzeitarbeitnehmers nach dem Übereinkommen vereinbar.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes enthält das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86 keine Definition der Teilzeitarbeit, läßt jedoch eine solche im Sinne des Übereinkommens zu. Das Dienstverhältnis der Beamten ist gemäß Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333 grundsätzlich auf Vollzeitbeschäftigung ausgelegt. Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur in bestimmten Fällen und nur im Ausmaß der halben regelmäßigen Wochendienstzeit zulässig. Dies widerspricht Art. 1 des Übereinkommens. Derzeit ist allerdings eine Novelle zum BDG 1979 in Vorbereitung, durch die erweiterte Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung für Beamte geschaffen werden sollen.

Artikel 2 des Übereinkommens sieht vor, daß günstigere Bestimmungen für Teilzeitarbeitnehmer aufgrund anderer IAO-Übereinkommen nicht berührt werden.

Artikel 3 Absatz 1 des Übereinkommens eröffnet die Möglichkeit, von seinem Geltungsbereich besondere Gruppen von Arbeitnehmern oder Betrieben, bei denen die Anwendung des Übereinkommens besondere Probleme von erheb-

licher Bedeutung aufwerfen würde, nach Anhörung der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auszunehmen. Nach Absatz 2 hat der Ratifikant in seinen Berichten über die Durchführung des Übereinkommens die Ausnahmen immer wieder darzulegen und zu begründen.

Diese Ausnahmenmöglichkeit wäre aufgrund der gegebenen österreichischen Rechtslage insbesondere für folgende Gruppen von Arbeitnehmern in Anspruch zu nehmen:

* *Öffentlich-rechtlich Bedienstete (Beamte)*

Sowohl das Beamtendienstrecht des Bundes als auch der Länder läßt Teilzeitarbeit nur als Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte in bestimmten Fällen und nur für eine begrenzte Anzahl von Jahren zu. Dies steht in Widerspruch zu Artikel 1, der Teilzeitarbeit weiter definiert und auch zu Artikel 9, der Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Teilzeitarbeit fordert.

* *Medienmitarbeiter*

Das Journalistengesetz, StGBI. Nr. 88/1920 gilt für angestellte Medienmitarbeiter nur dann, wenn sie ihre Tätigkeit nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausüben.

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921 ist auf Medienmitarbeiter nur dann anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis ihre Tätigkeit hauptsächlich in Anspruch nimmt (nach der Judikatur mehr als 20 Stunden wöchentlich).

* *Bühnenmitglieder*

Bühnenmitglieder sind vom Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922 nur dann erfaßt, wenn sie von der Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch genommen werden.

* *Lehrlinge*

Teilzeitarbeit kann mit Lehrlingen gemäß dem Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969 nur im Ausmaß von vier Monaten pro Ausbildungsjahr und dabei nur aus in der Person des Lehrlings liegenden Gründen mit der Rechtsfolge einer Anrechnung auf die Lehrzeit vereinbart werden.

Artikel 4 des Übereinkommens sieht Maßnahmen zur Gleichbehandlung von Teilzeitarbeitnehmern in den Bereichen Vereinigungsrecht, Recht zu Kollektivverhandlungen und Recht als Arbeitnehmervertreter tätig zu sein (lit. a),

Arbeitsschutz (lit. b) und Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (lit. c) vor.

Gemäß Art. 11 Abs. 1 der von Österreich ratifizierten Menschenrechtskonvention, BGBl. Nr. 210/1958 haben alle Menschen das Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten.

Diese Bestimmung bildet die verfassungsgesetzliche Grundlage der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber und gewährt zudem ein subjektives Recht zur Bildung kollektiver Zusammenschlüsse.

Art. 12 des österreichischen Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBl. Nr. 147/1867 stellt eine weitere diesbezügliche Regelung im Verfassungsrang dar.

Daneben bestehen auch einfachgesetzliche Regelungen, wie beispielsweise das Vereinsgesetz 1951, BGBl. Nr. 233, welches die Bildung kollektiver Zusammenschlüsse ermöglicht.

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 24/1974 gilt für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft und geht von einem einheitlichen Arbeitnehmerbegriff aus.

Gemäß der Legaldefinition des § 36 Abs. 1 sind Arbeitnehmer alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters.

Die in § 36 Abs. 2 ArbVG taxativ aufgezählten Ausnahmen umfassen zwar jeweils bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist jedoch davon nicht erfaßt.

§ 53 ArbVG, der die Wählbarkeitsvoraussetzungen für den Betriebsrat regelt, nimmt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht aus.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft enthält das LAG inhaltsgleiche Regelungen.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer genießen also hinsichtlich des Rechts, als Arbeitnehmervertreter tätig zu sein, die gleichen Rechte wie Vollzeitarbeiter.

Gleiches gilt für das Recht zu Kollektivverhandlungen, soweit damit (auch) die betriebliche Ebene angesprochen ist.

In bezug auf den Arbeitsschutz gemäß lit. b wird bei den Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht hinsichtlich des Ausmaßes der Arbeitszeit differenziert. Sofern eine Person unter den Arbeitnehmerbegriff des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 fällt (das sind alle Personen, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind), gelten die Arbeitnehmerschutzbestimmungen in vollem Umfang. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft unterscheidet das LAG beim Arbeitnehmerschutz ebenfalls nicht nach der Arbeitszeit. Ebensowenig das Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977, das auch für Vertragsbedienstete des Bundes gilt.

Auch in dem in lit. c vorgesehenen Punkt der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist im österreichischen Recht ausreichender Schutz für Teilzeitarbeitnehmer gegeben. § 19 c Abs. 6 AZG bzw. § 10 a Abs. 6 LAG normieren ein Benachteiligungsverbot von Teilzeitarbeitnehmern gegenüber Vollzeitarbeitnehmern. Nur sachliche Gründe können eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Hinsichtlich der Vermeidung diskriminierender Effekte in Beschäftigung und Beruf trifft das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben (GBG), BGBl. Nr. 108/1979 die Regelung des Verbotes von direkter und indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen, der Entgeltfestsetzung, der Gewährung von Sozialleistungen, bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen; ebenso sind diskriminierende Auswirkungen aufgrund der Arbeitsbedingungen verboten.

Als Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird, zu qualifizieren.

§ 2 Abs. 2 GBG sieht vor, daß bezüglich betrieblicher Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bei der Regelung der Entlohnungskriterien der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zur Anwendung gelangen muß.

Das GBG kennt keine Differenzierung des Anwendungsbereiches, sondern gelangt sowohl auf Vollzeit- wie auf Teilzeitarbeitnehmer uneingeschränkt zur Anwendung.

Artikel 5 des Übereinkommens verlangt Maßnahmen zur Sicherstellung eines anteilig gleichen Grundentgelts für Teilzeitarbeitnehmer.

Schon durch das Diskriminierungsverbot des § 19 c Abs. 6 AZG bzw. § 10 a Abs. 6 LAG ist eine sachlich nicht gerechtfertigte, ungleiche Behandlung in Österreich nicht erlaubt und es wird daher dem Gebot dieses Artikels entsprochen.

Entgelte werden in Österreich regelmäßig durch Kollektivverträge festgesetzt. Teilzeitbeschäftigte werden ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechend bezahlt.

Weiters sind die Kollektivvertragspartner im Rahmen der mittelbaren Wirkung der Grundrechte gehalten, Kollektivverträge entsprechend dem Gleichheitsgrundsatz zu gestalten, d.h. unsachliche Differenzierungen zu vermeiden.

Teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten sichert § 21 VBG den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsentgelts eines Vollbeschäftigten.

Artikel 6 des Übereinkommens fordert eine Anpassung der auf einer Beschäftigung beruhenden gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit im Hinblick auf gleichwertige Bedingungen für Teilzeitarbeitnehmer, die im Verhältnis zur Arbeitszeit, zu den Beiträgen, zum Verdienst oder durch andere innerstaatlichen Methoden festgesetzt werden können.

Das österreichische gesetzliche System der Sozialen Sicherheit sieht keine Benachteiligung der Teilzeitarbeitnehmer gegenüber den Vollzeitarbeitnehmern vor.

Artikel 7 des Übereinkommens sieht für Teilzeitarbeitnehmer gleichwertige Bedingungen in den Bereichen Mutterschutz, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bezahlter Jahresurlaub und bezahlte Feiertage sowie krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz vor, wobei Geldleistungen im Verhältnis zur Arbeitszeit oder zum Verdienst festgesetzt werden können.

Nach den einschlägigen österreichischen Rechtsvorschriften sind in den in diesem Artikel angeführten Bereichen Teilzeitarbeitnehmer mit vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmern unter Berücksichtigung der Ausführungen bei Artikel 8 über die Kündigungsfristen gleichgestellt.

Artikel 8 Absatz 1 des Übereinkommens ermöglicht für jene Teilzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit oder Verdienst bestimmte Schwellenwerte unterschreitet, eine Ausnahme aus allen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicher-

heit (außer in bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten) sowie von allen Maßnahmen in den Bereichen gem. Art. 7 (ausgenommen solche des Mutterschutzes außerhalb der gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit). Gemäß Absatz 2 müssen diese Schwellenwerte so niedrig sein, daß nicht ein unangemessen hoher Prozentsatz der Teilzeitarbeitnehmer ausgeschlossen wird. Nach Absatz 3 ist der Ratifikant zur regelmäßigen Überprüfung der Schwellenwerte verpflichtet und hat in den Berichten über die Durchführung des Übereinkommens die geltenden Schwellenwerte und die Gründe dafür anzugeben sowie mitzuteilen, ob die Ausdehnung des Schutzes auf die ausgenommenen Arbeitnehmer erwogen wird. Absatz 4 sieht die Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Festsetzung, Überprüfung oder Änderung der Schwellenwerte vor.

Dieser Bestimmung über Schwellenwerte entspricht das österreichische System der Geringfügigkeitsgrenze. Gemäß § 5 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 unterliegen Arbeitnehmer, deren monatliches Entgelt 1997 S 3.740,-- nicht übersteigt, nicht der Vollversicherungspflicht. Diese Arbeitnehmer sind nicht kranken- und pensionsversichert, sie unterliegen jedoch der Unfallversicherung.

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen erhalten - mangels Krankenversicherung - keine Leistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft und damit auch kein Wochengeld. Auch diese Fälle sind durch die Ausnahmeregelung gedeckt. Arbeitsrechtlich sind jedoch teilzeitbeschäftigte schwangere Arbeitnehmerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen hinsichtlich Beschäftigungsverbote, Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie Stillpausen den Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.

Seit dem 1.1.1993 sind die zeitlichen Mindestgrenzen für die Anwendung des Angestelltengesetzes, Gutsangestelltengesetzes und des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes entfallen. Beibehalten wurde die Mindestgrenze von ein Fünftel des 4,3fachen der wöchentlichen Normalarbeitszeit bezogen auf den Monat jedoch für die Anwendung der günstigeren (längeren) Kündigungsfristen im Angestellten- und Gutsangestelltengesetz. Da die Ausnahmeregelung des Art. 8 nicht nur auf die Höhe des Entgelts, sondern auch auf die Arbeitszeit abstellt, ist auch diese Regelung mit dem Übereinkommen vereinbar.

Was den angemessenen Prozentsatz der ausgeschlossenen Teilzeitarbeitnehmer betrifft, so betrug im Jahr 1996 die Anzahl der geringfügig Beschäftigten ca. 143.600, ds. 4 % aller Beschäftigten (rund 2,974.000). Eine Sonderauswertung

des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger zum 1.7.1996 ergab, daß 57 % der geringfügig Beschäftigten zusätzliche versicherungspflichtige Einkommen bezogen; lediglich 44 % waren nur geringfügig beschäftigt und hatten kein zusätzliches eigenes Versicherungsverhältnis. Frühere Studien haben aber gezeigt, daß ein erheblicher Teil dieser Personengruppen diese Beschäftigungsform nur vorübergehend ausübt, z.B. neben einem Studium. Im übrigen sind diese Personen zumindest zum Teil als Angehörige in der Krankenversicherung geschützt.

Die geforderte regelmäßige Überprüfung der Schwellenwerte ist durch die Bestimmung des § 5 Abs. 2 ASVG, wonach die Geringfügigkeitsgrenzen ab Beginn jedes Beitragsjahres mit der jeweiligen Aufwertungszahl zu vervielfachen sind, gewährleistet.

Auch das zeitliche Ausmaß im Angestelltengesetz, das in Relation zur Normalarbeitszeit festgelegt ist, ändert sich je nach Festsetzung (Reduzierung) der Normalarbeitszeit.

Die vorgesehene Anhörung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu die Schwellenwerte betreffenden Maßnahmen ist durch die gesetzlich vorgesehene Mitwirkung der Sozialpartner im Bereich der Sozialversicherung sichergestellt.

Artikel 9 Absatz 1 des Übereinkommens fordert bei Wahrung des in den Art. 4 bis 7 vorgesehenen Schutzes Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu produktiver und frei gewählter Teilzeitarbeit, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber entspricht. Nach Absatz 2 haben diese Maßnahmen zu umfassen die Überprüfung von Gesetzen und Vorschriften, die Teilzeitarbeit verhindern oder davon abhalten (lit. a), die Heranziehung der Arbeitsvermittlungsdienste zur Feststellung und Bekanntmachung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten (lit. b) und in der Beschäftigungspolitik die besondere Berücksichtigung bestimmter Gruppen (lit. c). In Absatz 3 werden weiters Untersuchungen und Informationen darüber angeregt, inwieweit Teilzeitarbeit den wirtschaftlichen und sozialen Zielen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gerecht wird.

Maßnahmen einer leichteren Zugänglichkeit sind (wenn auch nur für befristete Zeit) lediglich in § 15 c Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221 und § 8 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 normiert. Danach können die Eltern allein, abwechselnd oder zugleich die Herabsetzung der Arbeitszeit (im Höchstfall bis zum 4. Geburtstag des Kindes) verlangen. Grundsätzlich ist diese Teil-

zeitarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Der Dienstnehmerin wird im Falle der Verweigerung der Teilzeitarbeit durch den Dienstgeber ein Klagerecht eingeräumt, da der Dienstgeber das Verlangen auf Teilzeitbeschäftigung nur aus sachlich gerechtfertigten Gründen verweigern darf. Auch das LAG enthält in den §§ 26 g und 105 a entsprechende Bestimmungen.

Der in Abs. 2 lit. a vorgesehenen Überprüfung von Rechtsvorschriften wurde durch den Entfall der Mindestgrenzen für die Anwendung des Angestelltengesetzes, Gutsangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 538/1923 und Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1975 sowie auch durch die Gleichbehandlungspflicht für Teilzeitbeschäftigte - auch hinsichtlich Kollektivvertragsregelungen - im AZG bereits Rechnung getragen. Auch für teilzeitbeschäftigte Hausgehilfen sind nunmehr alle Schutzbestimmungen des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 235/1962 anzuwenden.

Aus den in lit. b und c vorgeschriebenen Maßnahmen ist keine Notwendigkeit zu gesetzlichen Veränderungen gegeben.

Das Arbeitsmarktservice erleichtert den Zugang zur Teilzeitarbeit durch das Feststellen und die Bekanntmachung von Teilzeitstellen. Im Zuge der Betriebsbetreuung und Akquisition werden den Betriebsbetreuern des Arbeitsmarktservice im Rahmen der Vermittlungstätigkeit bzw. in Form von Betriebsbesuchen Teilzeitstellen gemeldet. Alle gemeldeten Stellen und Teilzeitstellen sind über das Computernetzwerk des Arbeitsmarktservice jederzeit abrufbar.

Interessierte können sich über das aktuelle Angebot an Teilzeitstellen mittels SAMSOMAT (Selbstbedienungscomputer in den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice, den Berufsinformationszentren und den Jobcenters), regionalen Stellenlisten, Arbeitsmarktanzeigen und saisonellen Stellenanzeigen informieren.

Den angeregten Untersuchungen über Teilzeitarbeit ist Österreich bereits 1994 nachgekommen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine statistische Datenanalyse "Teilzeitbeschäftigung in Österreich 1974-1990" herausgegeben, die periodisch aktualisiert wird.

Artikel 10 des Übereinkommens verlangt gegebenenfalls Maßnahmen zur Gewährleistung der Freiwilligkeit einer Versetzung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit oder umgekehrt.

Das Ausmaß der individuellen Arbeitsverpflichtung und jede Änderung sind jedenfalls zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren (§ 19 c Abs. 2

AZG bzw. § 10 a Abs. 2 LAG). Eine Versetzung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit oder umgekehrt gegen den Willen des Arbeitnehmers ist daher - außer bei der vom Übereinkommen ohnehin ausgenommenen Kurzarbeit - nicht möglich.

Artikel 11 des Übereinkommens sieht verschiedene Möglichkeiten für die innerstaatliche Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens vor. Im Falle der Gesetzgebung sind die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorher anzuhören.

Die geforderte Anhörung der Interessenvertretungen ist insofern gegeben, als ihnen generell im Rahmen des Begutachtungsverfahrens Gelegenheit geboten wird, zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen Stellung zu nehmen.

Die Artikel 12 bis 19 des Übereinkommens enthalten lediglich die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gemeinsamen Schlußbestimmungen.

Die Empfehlung

Hinsichtlich des Wortlautes der Empfehlung wird auf den angeschlossenen amtlichen Text verwiesen. Da für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen ist, wird nachstehend lediglich aufgezeigt, inwieweit einzelne Vorschläge bereits erfüllt sind.

In diesem Zusammenhang ist jedoch darauf zu verweisen, daß eine Reihe von Anregungen der Empfehlung sich unmittelbar an die Arbeitgeber richtet.

Zu Absatz 2:

Auf die Ausführungen zu Artikel 1 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu Absatz 4:

Im Rahmen des allgemeinen Informations- und Beratungsrechtes des Betriebsrates (§§ 91 und 92 ArbVG) ist dieser auch über eine Maßnahme wie die Einführung oder Ausweitung von Teilzeitarbeit zu informieren und mit ihm darüber zu beraten.

Führt eine solche Maßnahme zu einer gravierenden Änderung der Betriebs- bzw. Arbeitsorganisation, so greift § 109 ArbVG ein, der - unter bestimmten Voraussetzungen - auch den Abschluß einer (erzwingbaren) Betriebsvereinbarung zuläßt.

Zu Absatz 5:

Mit Inkrafttreten des EWR (1.1.1994) ist auch § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993 in Kraft getreten, der vorsieht, daß jeder Arbeitnehmer über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und die Arbeitsbedingungen schriftlich zu informieren ist.

Das LAG sieht in § 7 gleiches vor.

Zu Absatz 6 lit. b und d:

Diesen Anregungen wird durch die Bestimmungen über die Ausgleichszulage (§§ 292 ff ASVG) sowie dadurch entsprochen, daß die Regelungen des österreichischen Systems der Sozialen Sicherheit zu keiner Benachteiligung von Teilzeitarbeitnehmern führen.

Zu Absatz 9:

Nach § 19 a ASVG ist vorgesehen, daß Dienstnehmer, die die Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 ASVG durch Zusammenrechnung der Verdienste aus

mehreren Beschäftigungen überschreiten, freiwillig der gesetzlichen Kranken- und Pensionsversicherung beitreten können.

Zu den Absätzen 10, 11, 14 und 15:

Eine Übereinstimmung mit diesen Empfehlungen ist insoweit gegeben, als Teilzeitarbeitnehmern solche Leistungen nur aus sachlich gerechtfertigten Gründen reduziert oder verweigert werden dürfen (§ 19 c Abs. 6 AZG, § 10 a Abs. 6 LAG).

Zu Absatz 12:

Ausmaß und Lage der Teilzeitarbeit sowie ihre Änderung sind gemäß § 19 c Abs. 2 AZG bzw. § 10 a Abs. 2 LAG von beiden Vertragsparteien grundsätzlich frei zu vereinbaren. Auch im Falle der Festsetzung der Lage der Teilzeitarbeit durch Betriebsvereinbarung werden die Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch den gewählten Vertreter entsprechend gewahrt.

Eine einseitige Änderung der Lage der Arbeitszeit und des Ausmaßes (Mehrarbeit) kann vom Arbeitgeber nur unter den in § 19 c Abs. 3 und 4 AZG bzw. § 10 a Abs. 3 und 4 LAG angeführten Voraussetzungen angeordnet werden.

Die Vergütung des Überschreitens der vereinbarten Arbeitszeit ist grundsätzlich ebenfalls zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei zu vereinbaren. Auch einzelne Kollektivverträge enthalten Mehrarbeitszuschläge.

Zu Absatz 16:

Bestimmungen, die zu anteilsmäßig höheren Beiträgen für Teilzeitarbeitnehmer führen, existieren im österreichischen gesetzlichen System der Sozialen Sicherheit nicht. Gemäß § 238 ASVG sind bei der Pensionsberechnung die 180 höchsten monatlichen Gesamtbeitragsgrundlagen zu berücksichtigen.

Zu Absatz 20:

Auf die Ausführungen zu Artikel 9 Absatz 1 des Übereinkommens wird verwiesen.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes können Bundesbeamte aus Anlaß der Geburt eines Kindes gemäß Mutterschutzgesetz bzw. Eltern-Karenzurlaubsgesetz oder gemäß BDG 1979 zur Pflege naher Angehöriger Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, wobei Dauer und Ausmaß gesetzlich festgelegt sind.

Zu Absatz 21:

Sofern in den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes Schlüsselzahlen enthalten sind (z.B. für die Verpflichtung zur Einführung der Präventivdienste, bei Regelungen über sanitäre Einrichtungen) wird nicht auf die Arbeitszeit der jeweiligen Arbeitnehmer abgestellt; Teilzeitarbeitnehmer zählen als Vollzeitarbeitnehmer.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom 15. April 1987 den Bericht über das Übereinkommen Nr. 175 und die Empfehlung Nr. 182 zur Kenntnis genommen und beschlossen, die beteiligten Bundesminister sowie die Landesregierungen einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Rechtsgebiet die Bestimmungen, Vorschläge und Anregungen der beiden Instrumente soweit wie möglich zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Bundesregierung stellt daher den

A n t r a g,

der Nationalrat möge den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit und die Empfehlung (Nr. 182) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis zu nehmen.

H₁

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Übereinkommen 175

ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE TEILZEITARBEIT

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1994 zu ihrer einundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Bedeutung der Bestimmungen des Übereinkommens über die Gleichheit des Entgelts, 1951, des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und des Übereinkommens und der Empfehlung über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, für Teilzeitarbeitnehmer, verweist auf die Bedeutung des Übereinkommens über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, und der Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, für diese Arbeitnehmer,

anerkennt die Bedeutung der produktiven und frei gewählten Beschäftigung für alle Arbeitnehmer, die wirtschaftliche Bedeutung der Teilzeitarbeit, die Notwendigkeit, daß die Beschäftigungspolitik der Rolle der Teilzeitarbeit bei der Förderung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten Rechnung trägt, und die Notwendigkeit, den Schutz der Teilzeitarbeitnehmer in den Bereichen des Zugangs zur Beschäftigung, der Arbeitsbedingungen und der Sozialen Sicherheit zu gewährleisten,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Teilzeitarbeit, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1994, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Teilzeitarbeit, 1994, bezeichnet wird.

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bedeutet der Ausdruck „Teilzeitarbeitnehmer“ einen Arbeitnehmer, dessen Normalarbeitszeit geringer ist als diejenige vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer;
- b) kann die in Unterabsatz a) genannte Normalarbeitszeit wöchentlich oder im Durchschnitt einer bestimmten Beschäftigungszeit berechnet werden;
- c) bezieht sich der Ausdruck „vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer“ auf einen Vollzeitarbeitnehmer, der:
 - i) die gleiche Art von Beschäftigungsverhältnis hat;
 - ii) eine gleichartige oder ähnliche Arbeit verrichtet oder einen gleichartigen oder ähnlichen Beruf ausübt; und
 - iii) im gleichen Betrieb oder, wenn es in diesem Betrieb keinen vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmer gibt, im gleichen Unternehmen oder, wenn es in diesem

— 2 —

Unternehmen keinen vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmer gibt, im gleichen Wirtschaftszweig beschäftigt ist

wie der betreffende Teilzeitarbeitnehmer;

- d) werden Vollzeitarbeitnehmer, die von Teilarbeitslosigkeit betroffen sind, d.h. von einer kollektiven und vorübergehenden Verkürzung ihrer Normalarbeitszeit aus wirtschaftlichen, technischen oder strukturellen Gründen, nicht als Teilzeitarbeitnehmer angesehen.

Artikel 2

Dieses Übereinkommen berührt nicht günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen für Teilzeitarbeitnehmer gelten.

Artikel 3

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Teilzeitarbeitnehmer, mit der Maßgabe, daß ein Mitglied nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besondere Gruppen von Arbeitnehmern oder Betrieben ganz oder teilweise aus seinem Geltungsbereich ausnehmen kann, wenn seine Anwendung auf diese Gruppen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung aufwerfen würde.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und das die im vorstehenden Absatz gebotene Möglichkeit für sich in Anspruch nimmt, hat in seinen Berichten über die Durchführung des Übereinkommens nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die besonderen Gruppen von Arbeitnehmern oder Betrieben, die auf diese Weise ausgenommen worden sind, sowie die Gründe, weshalb diese Ausnahme als erforderlich erachtet worden ist oder noch erachtet wird, anzugeben.

Artikel 4

Es sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß Teilzeitarbeitnehmer den gleichen Schutz wie vergleichbare Vollzeitarbeitnehmer erhalten in Bezug auf:

- a) das Vereinigungsrecht, das Recht zu Kollektivverhandlungen und das Recht, als Arbeitnehmervertreter tätig zu sein;
- b) den Arbeitsschutz;
- c) die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Artikel 5

Es sind der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis entsprechende Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß Teilzeitarbeitnehmer nicht allein deshalb, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, ein Grundentgelt erhalten, das, anteilig auf Stunden-, Leistungs- oder Akkordbasis berechnet, niedriger ist als das nach der gleichen Methode berechnete Grundentgelt eines vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmers.

Artikel 6

Die gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit, die auf einer Beschäftigung beruhen, sind so anzupassen, daß Teilzeitarbeitnehmer in den Genuß von Bedingun-

— 3 —

gen kommen, die denen vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer gleichwertig sind; diese Bedingungen können im Verhältnis zur Arbeitszeit, zu den Beiträgen oder zum Verdienst oder durch andere der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis entsprechende Methoden festgesetzt werden.

Artikel 7

Es sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß Teilzeitarbeitnehmer in den folgenden Bereichen in den Genuß von Bedingungen kommen, die denen vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer gleichwertig sind:

- a) Mutterschutz;
 - b) Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
 - c) bezahlter Jahresurlaub und bezahlte Feiertage; und
 - d) krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz,
- mit der Maßgabe, daß Geldleistungen im Verhältnis zur Arbeitszeit oder zum Verdienst festgesetzt werden können.

Artikel 8

1. Ein Mitglied kann Teilzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit oder Verdienst bestimmte Schwellenwerte unterschreitet, ausnehmen:

- a) vom Geltungsbereich aller in Artikel 6 erwähnten gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit, außer in bezug auf Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten;
- b) vom Geltungsbereich aller Maßnahmen in den durch Artikel 7 erfaßten Bereichen, außer in bezug auf andere Maßnahmen des Mutterschutzes als solche, die in gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit vorgesehen sind.

2. Die in Absatz 1 erwähnten Schwellenwerte müssen so niedrig sein, daß nicht ein unangemessen hoher Prozentsatz der Teilzeitarbeitnehmer ausgeschlossen wird.

3. Ein Mitglied, das die in Absatz 1 vorgesehene Möglichkeit für sich in Anspruch nimmt, hat:

- a) die geltenden Schwellenwerte in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen;
- b) in seinen Berichten über die Durchführung des Übereinkommens nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die geltenden Schwellenwerte und die Gründe dafür anzugeben und mitzuteilen, ob die schrittweise Ausdehnung des Schutzes auf die ausgenommenen Arbeitnehmer erwogen wird.

4. Die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind zur Festsetzung, Überprüfung und Änderung der in diesem Artikel erwähnten Schwellenwerte anzuhören.

Artikel 9

1. Es sind Maßnahmen zu treffen, um den Zugang zu produktiver und frei gewählter Teilzeitarbeit zu erleichtern, die den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entspricht, vorausgesetzt, daß der in den Artikeln 4 bis 7 erwähnte Schutz gewährleistet ist.

2. Diese Maßnahmen haben zu umfassen:

- a) die Überprüfung von Gesetzen und Vorschriften, die die Inanspruchnahme oder Annahme von Teilzeitarbeit verhindern oder davon abhalten können;

- b) die Heranziehung der Arbeitsvermittlungsdienste, soweit solche bestehen, zur Feststellung und Bekanntmachung von Möglichkeiten für Teilzeitarbeit im Rahmen ihrer Informations- und Vermittlungstätigkeiten;
- c) in der Beschäftigungspolitik eine besondere Beachtung der Bedürfnisse und Wünsche bestimmter Gruppen wie der Arbeitslosen, der Arbeitnehmer mit Familienpflichten, der älteren Arbeitnehmer, der Arbeitnehmer mit Behinderungen und der Arbeitnehmer, die an einer Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme teilnehmen.

3. Diese Maßnahmen können auch Untersuchungen und die Verbreitung von Informationen darüber umfassen, inwieweit Teilzeitarbeit den wirtschaftlichen und sozialen Zielen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gerecht wird.

Artikel 10

Gegebenenfalls sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die Versetzung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit oder umgekehrt freiwillig erfolgt, in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

Artikel 11

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die Gesetzgebung durchzuführen, soweit sie nicht durch Gesamtarbeitsverträge oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise durchgeführt werden. Die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind vor der Annahme einer solchen Gesetzgebung anzuhören.

Artikel 12

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 13

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 14

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

— 5 —

Artikel 15

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 16

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vor-
ausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 17

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 18

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neu faßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 14 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 19

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 182

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE TEILZEITARBEIT

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1994 zu ihrer einundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Teilzeitarbeit, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Teilzeitarbeit, 1994, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1994, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Teilzeitarbeit, 1994, bezeichnet wird.

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung sollten in Verbindung mit denen des Übereinkommens über die Teilzeitarbeit, 1994 (im folgenden „das Übereinkommen“ genannt), berücksichtigt werden.

2. Im Sinne dieser Empfehlung

- a) bedeutet der Ausdruck „Teilzeitarbeitnehmer“ einen Arbeitnehmer, dessen Normalarbeitszeit geringer ist als diejenige vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer;
- b) kann die in Buchstabe a) genannte Normalarbeitszeit wöchentlich oder im Durchschnitt einer bestimmten Beschäftigungszeit berechnet werden;
- c) bezieht sich der Ausdruck „vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer“ auf einen Vollzeitarbeitnehmer, der:
 - i) die gleiche Art von Beschäftigungsverhältnis hat;
 - ii) eine gleichartige oder ähnliche Arbeit verrichtet oder einen gleichartigen oder ähnlichen Beruf ausübt; und
 - iii) im gleichen Betrieb oder, wenn es in diesem Betrieb keinen vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmer gibt, im gleichen Unternehmen oder, wenn es in diesem Unternehmen keinen vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmer gibt, im gleichen Wirtschaftszweig beschäftigt ist wie der betreffende Teilzeitarbeitnehmer;
- d) werden Vollzeitarbeitnehmer, die von Teilarbeitslosigkeit betroffen sind, d.h. von einer kollektiven und vorübergehenden Verkürzung ihrer Normalarbeitszeit aus wirtschaftlichen, technischen oder strukturellen Gründen, nicht als Teilzeitarbeitnehmer angesehen.

3. Diese Empfehlung gilt für alle Teilzeitarbeitnehmer.

4. In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sollten die Arbeitgeber die Vertreter der betreffenden Arbeitnehmer zur Einführung oder Ausweitung von Teilzeitarbeit in großem Ausmaß, zu den für eine solche Arbeit geltenden Regeln und Verfahren und zu den in Frage kommenden Schutz- und Förderungsmaßnahmen anhören.

5. Die Teilzeitarbeitnehmer sollten über ihre besonderen Beschäftigungsbedingungen schriftlich oder auf eine andere der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis entsprechende Weise unterrichtet werden.

6. Die gemäß Artikel 6 des Übereinkommens vorzunehmenden Anpassungen der auf einer Beschäftigung beruhenden gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit sollten darauf abzielen:

- a) gegebenenfalls die Verdienst- oder Arbeitszeitschwellen, die die Voraussetzung für den Schutz durch diese Systeme bilden, schrittweise herabzusetzen;
- b) den Teilzeitarbeitnehmern gegebenenfalls die vorgesehenen Mindest- oder Pauschalleistungen zu gewähren, insbesondere die Leistungen bei Alter, bei Invalidität und bei Mutterschaft sowie die Familienbeihilfen;
- c) grundsätzlich anzuerkennen, daß Teilzeitarbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet ist oder ruht und die nur eine Teilzeitbeschäftigung suchen, die Voraussetzung der Arbeitsbereitschaft erfüllen, die für die Gewährung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit verlangt wird;
- d) das Risiko zu mindern, daß Teilzeitarbeitnehmer durch Systeme benachteiligt werden, die:
 - i) den Anspruch auf Leistungen von einer Wartezeit abhängig machen, ausgedrückt in Beitrags-, Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten während eines bestimmten Bezugszeitraums; oder
 - ii) die Höhe der Leistungen unter Berücksichtigung sowohl des Durchschnitts des früheren Verdienstes als auch der Dauer der Beitrags-, Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten festsetzen.

7. (1) Gegebenenfalls sollten die Schwellenwerte, die die Voraussetzung für den Schutz durch private berufliche Systeme bilden, welche die gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit ergänzen oder ersetzen, schrittweise herabgesetzt werden, damit Teilzeitarbeitnehmer so umfassend wie möglich geschützt werden können.

(2) Teilzeitarbeitnehmer sollten durch solche Systeme unter Bedingungen geschützt werden, die denen vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer gleichwertig sind. Diese Bedingungen können gegebenenfalls im Verhältnis zur Arbeitszeit, zu den Beiträgen oder zum Verdienst festgesetzt werden.

8. (1) Gegebenenfalls sollten Arbeitszeit- oder Verdienstschwellen, die gemäß Artikel 8 des Übereinkommens in den in dessen Artikel 7 erwähnten Bereichen als Voraussetzung festgelegt worden sind, schrittweise herabgesetzt werden.

(2) Die als Voraussetzung für den Schutz in den in Artikel 7 des Übereinkommens erwähnten Bereichen erforderlichen Zeiten der Tätigkeit sollten für Teilzeitarbeitnehmer nicht länger sein als für vergleichbare Vollzeitarbeitnehmer.

9. Wenn Teilzeitarbeitnehmer mehr als eine Tätigkeit ausüben, sollten ihre Gesamtarbeitszeit, ihre Gesamtbeiträge oder ihr Gesamtverdienst berücksichtigt werden, um zu bestimmen, ob sie die Schwellenvoraussetzungen der auf einer Beschäftigung beruhenden gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit erfüllen.

10. Teilzeitarbeitnehmern sollten auf gleichberechtigter Grundlage die zusätzlich zum Grundentgelt gewährten finanziellen Leistungen zugute kommen, die vergleichbare Vollzeitarbeitnehmer erhalten.

11. Es sollten alle geeigneten Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, daß Teilzeitarbeitnehmer soweit wie praktisch möglich auf gleichberechtigter Grundlage Zugang zu den Sozialeinrichtungen und Sozialdiensten des betreffenden Betriebs haben; diese Einrichtungen und Dienste sollten, soweit möglich, an die Bedürfnisse der Teilzeitarbeitnehmer angepaßt werden.

12. (1) Bei der Festlegung der Zahl und der Einteilung der Arbeitsstunden der Teilzeitarbeitnehmer sollten sowohl die Interessen des Arbeitnehmers als auch die Erfordernisse des Betriebs berücksichtigt werden.

(2) Soweit möglich, sollten Änderungen und das Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit Beschränkungen unterliegen und vorher bekanntgegeben werden.

(3) Das System der Vergütung bei Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit sollte Gegenstand von Verhandlungen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sein.

13. In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sollten Teilzeitarbeitnehmer auf gleichberechtigter Grundlage, und soweit wie möglich unter gleichwertigen Bedingungen, Zugang zu allen den vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmern gewährten Arten des Urlaubs haben, insbesondere zu bezahltem Bildungsurlaub, Elternurlaub und Urlaub im Krankheitsfall eines Kindes oder eines anderen unmittelbaren Familienangehörigen eines Arbeitnehmers.

14. In bezug auf die Planung des Jahresurlaubs und die Einteilung zur Arbeit an den üblichen Ruhetagen und an Feiertagen sollten für die Teilzeitarbeitnehmer gegebenenfalls die gleichen Vorschriften gelten wie für die vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmer.

15. Gegebenenfalls sollten Maßnahmen getroffen werden, um spezifische Hindernisse zu beseitigen, die Teilzeitarbeitnehmern den Zugang zur Ausbildung, zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und zur beruflichen Mobilität erschweren.

16. Die Bestimmungen der auf einer Beschäftigung beruhenden gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit, die von der Inanspruchnahme oder Annahme von Teilzeitarbeit abhalten können, sollten angepaßt werden, insbesondere solche, die:

- a) zu anteilmäßig höheren Beiträgen für Teilzeitarbeitnehmer führen, es sei denn, daß diese durch entsprechende anteilmäßig höhere Leistungen gerechtfertigt sind;
- b) die Leistungen bei Arbeitslosigkeit für arbeitslose Arbeitnehmer, die vorübergehend eine Teilzeitarbeit annehmen, ohne triftigen Grund erheblich vermindern;
- c) bei der Berechnung der Leistungen bei Alter dem verminderten Einkommen aufgrund von Teilzeitarbeit, die ausschließlich während des Zeitraums vor dem Eintritt in den Ruhestand verrichtet wird, übermäßige Bedeutung beimessen.

17. Die Arbeitgeber sollten Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Teilzeitarbeit auf allen Ebenen des Unternehmens in Erwägung ziehen, gegebenenfalls einschließlich Fach- und Führungspositionen.

18. (1) Gegebenenfalls sollten die Arbeitgeber folgendes berücksichtigen:

- a) Wünsche von Arbeitnehmern nach Versetzung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit, die im Unternehmen verfügbar wird; und
- b) Wünsche von Arbeitnehmern nach Versetzung von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit, die im Unternehmen verfügbar wird.

(2) Die Arbeitgeber sollten die Arbeitnehmer rechtzeitig über verfügbare Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze im Betrieb informieren, um die Versetzung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit oder umgekehrt zu erleichtern.

19. Die Weigerung eines Arbeitnehmers, sich von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit oder umgekehrt versetzen zu lassen, sollte allein keinen triftigen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellen, unbeschadet der Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis aus anderen Gründen, wie sie sich aus den betrieblichen Erfordernissen des betreffenden Betriebs ergeben können, zu beenden.

20. Wenn es die innerstaatlichen oder betrieblichen Verhältnisse gestatten, sollte es einem Arbeitnehmer ermöglicht werden, sich in gerechtfertigten Fällen, z.B. Schwangerschaft oder Notwendigkeit der Betreuung eines Kleinkinds oder eines behinderten oder kranken unmittelbaren Familienangehörigen, zu einer Teilzeitarbeit versetzen zu lassen und später zur Vollzeitarbeit zurückzukehren.

21. Wenn die den Arbeitgebern auferlegten Verpflichtungen von der Anzahl der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer abhängen, sollten Teilzeitarbeitnehmer wie Vollzeitarbeitnehmer zählen. Indessen können Teilzeitarbeitnehmer gegebenenfalls im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit gezählt werden, mit der Maßgabe, daß sie in den Fällen, in denen solche Verpflichtungen den in Artikel 4 des Übereinkommens vorgesehenen Schutz betreffen, wie Vollzeitarbeitnehmer zählen sollten.

22. Es sollten Informationen über die für die Teilzeitarbeit geltenden Schutzmaßnahmen und über die praktischen Vorkehrungen für verschiedene Formen der Teilzeitarbeit verbreitet werden.