



REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESKANZLERAMT

A-1014 Wien, Ballhausplatz 2  
Tel. (++43)-1-53115/0  
DVR: 0000019

GZ 140.520/12-VII/1/99

An das  
Präsidium des Nationalrates  
Parlament  
Dr. Karl Renner Ring 3  
1017 WIEN

**Dringend**

Sachbearbeiterin

Klappe/DW

Datum: - 7. April 1999

Ihre GZ/vom

Frau FLATZ

2437

Verteilt .....

*In Kopie*

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden; Begutachtungsverfahren

Im Sinne der Entschließung des Nationalrates betreffend die Begutachtung der an die vorberatenden Körperschaften und Zentralstellen versendeten Gesetzesentwürfe wird die Stellungnahme zu dem vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Begutachtung versendeten Entwurfs, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert wird, in 25facher Ausfertigung übermittelt.

Beilage  
25 Kopien

1. April 1999  
Die Bundesministerin für  
Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz:  
PRAMMER

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*Koupass*

weitere Ausfertigung

REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESKANZLERAMT

GZ 140.520/12-VII/1/99

An das  
Bundesministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
Stubenring 1  
1010 WIEN

Sachbearbeiterin	Klappe/DW	Ihre GZ/vom
Frau FLATZ	2437	

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden;  
Begutachtung

Zum gegenständlichen Gesetzesentwurf (GZ 51.006/4-1/99 ) ergeht folgende Stellungnahme:

Aus frauenpolitischer Sicht werden die flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten grundsätzlich befürwortet, da diese einen Schritt in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellen und eine leichtere Rückkehr ins Berufsleben ermöglichen sollen.

Die österreichische Bundesregierung hat anlässlich der Klausurtagung in Bad Aussee am 22.1.1999 das Familienpaket beschlossen, das u.a. eine Flexibilisierung der Karenzzeit - ohne Verschlechterung der bestehenden Gesamtansprüche - vorsieht.

Die Prüfung des gegenständigen Entwurfs erfolgt auf der Grundlage des auf der Klausurtagung der Bundesregierung in Bad Aussee beschlossenen Familienpakets, welches als Mindeststandard anzusehen ist; Im Hinblick darauf wird der Gesetzesentwurf in einigen Punkten durchaus kritisch gesehen bzw. strikt abgelehnt.

Angeregt wird eine Umbenennung von Karenzurlaub in Karenz oder Karenzzeit, wie dies schon im Karenzgeldgesetz erfolgte, um zu verdeutlichen, dass es sich bei Ka-

- 2 -

renzzeit nicht um einen Urlaub für die Eltern handelt, sondern um eine Zeit, die für die Betreuung von Kindern aufgewendet wird.

Zu § 15 MSchG und § 2 EKUG:

Die Aufnahme des Kriteriums des gemeinsamen Haushaltes und der überwiegenden Betreuung des Kindes durch die Mutter als Voraussetzung für die Gewährung von Karenz wurde durch die Gleichstellung der Väter beim Verhinderungskarenz erforderlich. Angeregt wird eine Klarstellung, daß auch bei kürzerer (mehrmaliger) Abwesenheit der Mutter, die u.a. durch mehrtägige Bildungsmaßnahmen verursacht sind, die überwiegende Betreuung durch die Mutter weiterhin gegeben ist. Erst bei Wegfall der überwiegenden Betreuung durch die Mutter hat der Vater Anspruch auf Verhinderungskarenz.

Lebt die Mutter zum Zeitpunkt der Meldung der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind, hat sie, wie bisher der Vater, glaubhaft zu machen, dass sie einen gemeinsamen Haushalt mit dem Kind für die Dauer des Karenzurlaubes begründen wird. Der im Absatz 3 festgelegte zweite Meldezeitpunkt mit der Möglichkeit einer 2-maligen Teilung der Karenzzeit zwischen den Eltern mit einem einseitigen Gestaltungsrecht seitens der ArbeitnehmerInnen ist im Sinne der Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu begrüßen.

Der Elternteil, der unmittelbar im Anschluß an die Schutzfrist Karenzurlaub in Anspruch nimmt, hat Beginn und Dauer dieser Karenzzeit der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber innerhalb der Schutzfrist (Mutter) bzw. acht Wochen nach der Geburt (Vater) bekanntzugeben. Damit ist die Forderung (Punkt 1. Flexibilisierung der Meldefristen) - Ausdehnung der Meldefrist auf 8 Wochen in jedem Fall und Einführung eines 2. Meldezeitpunktes - des Familienpakets erfüllt.

Drei Monate vor Ende dieser zunächst bekanntgegebenen Karenzzeit kann der in Karenz befindliche Elternteil seiner/seiner Arbeitgeberin/Arbeitgeber bekanntgeben, dass und bis wann die Karenzzeit verlängert wird. Nach Ablauf dieser Frist kann eine Karenzzeit vereinbart werden.

- 3 -

Begrüßt wird die Regelung, daß bei Versäumung der Meldefrist es nicht wie bisher zum Verlust des Anspruchs auf Karenzzeit kommt, sondern eine Vereinbarung mit der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber möglich ist. So gilt nun auch bei vereinbarter Karenzzeit der Kündigungs- und Entlassungsschutz ex lege und muß nicht mehr extra vereinbart werden.

Nach § 2 Abs. 1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz ist dem männlichen Arbeitnehmer (im folgenden Arbeitnehmer) auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes zu gewähren, sofern er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

1. die Mutter nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ausgenommen im Falle des § 3 Abs. 2 (Überlappungsmonat) oder
2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.

Nun besteht der Anspruch des Vaters auf Karenzzeit unabhängig davon, ob die Mutter einen Anspruch auf Karenzzeit hat oder durch eine Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes gehindert ist. Der originäre Rechtsanspruch des Vaters auf Karenzzeit wird ausdrücklich begrüßt und ist ein Umsetzungserfordernis der Elternurlaubs- Richtlinie sowie des Familienpakets.

#### Zu § 15a MSchG und § 3 EKUG:

Die Karenzzeit der Mutter kann 2-mal (bisher nur 1-mal) mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenzzeit hat mindestens 3 Monate zu betragen und unmittelbar aneinander anzuschließen - nach der Schutzfrist oder unmittelbar an die Karenzzeit des Vaters.

Mit dieser Regelung wird es den Eltern erleichtert, die Karenzzeit entsprechend ihren Bedürfnissen und vorhandener Kinderbetreuungsmöglichkeit besser abzustimmen und zu gestalten.

Ausdrücklich begrüßt wird auch die Regelung des Abs. 2 leg. cit., die aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Karenzzeit von Mutter und Vater im Ausmaß von einem Monat ermöglicht. Diese

- 4 -

Überlappungsmöglichkeit der Karenzzeit aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson erhöht das derzeit geltende Gesamtausmaß der Karenzzeit nicht.

Zu § 15b MSchG und § 4 EKUG:

Die/der Dienstnehmerin/Dienstnehmer kann 3 Monate ihrer/seiner Karenzzeit aufschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbrauchen.

Der Absatz 2 legt fest, dass die Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenzzeit mit der/dem Dienstgeberin/Dienstgeber zu vereinbaren ist.

Die Möglichkeit einen Teil seiner Karenzzeit (maximal 3 Monate) aufzuschieben und bis zum 7. Lebensjahr des Kindes bzw bis zum Schuleintritt zu verbrauchen, stellt einen wichtigen Aspekt für eine Flexibilisierung der Karenzzeit dar.

Dass die Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenzzeit mit der/dem Dienstgeberin/Dienstgeber zu vereinbaren ist, wird hingegen aus frauenpolitischer Sicht entschieden abgelehnt.

Die Karenzzeit ist nach der derzeitigen Gesetzeslage ein Rechtsanspruch, dh die Eltern haben ein einseitiges Gestaltungsrecht gegenüber der/dem Dienstgeberin/ Dienstgeber.

Lt. Familienpaket sind solche Regelungen auszuarbeiten, dass für die Inanspruchnahme der flexiblen Karenzzeit keine Verschlechterung bei der Dauer der Gesamtzeit eintritt:

Die Forderung keine Verschlechterung durch die Flexibilisierung zu schaffen, ist mit dem Entwurf, der eine Vereinbarung über die Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzzeitteils vorsieht, nicht vereinbar, weil nicht mehr die gesamte Dauer der Karenzzeit wie bisher ein Recht der Eltern ist, sondern nur mehr eine um den aufgeschobenen Teil verkürzte Karenzzeit.

Eine Vereinbarung über die Inanspruchnahme eines Karenzzeitteils widerspricht zusätzlich auch Pkt 8 des Familienpakets, indem für den Zeitpunkt der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenzzeit Regelungen analog zum Urlaubsrecht zu treffen sind. Dies setzt aber gedanklich einen Rechtsanspruch, selbstverständlich auch des aufgeschobenen Karenzzeitteils voraus.

Der 1. Entwurf des BMAGS (§ 15b MSchG), der als Diskussionsgrundlage für die

- 5 -

Sozialpartnergespräche diente, ging von einem Rechtsanspruch einer anlaßbezogenen aufgeschobenen Karenzzeit aus: „*Die Arbeitnehmerin kann den Verbrauch von drei Monaten Karenzurlaubes aufschieben und spätestens aus Anlaß des Schuleintritts des Kindes verbrauchen.*“ Als Anlässe werden ausdrücklich genannt, ein Wechsel von der familiären in die außerfamiliäre Betreuung oder der Schuleintritt. „*Aus anderen Anlässen kann aufgeschobener Karenzurlaub vereinbart werden.*“ In diesem Entwurf war noch ein Rechtsanspruch festgeschrieben!

Die im gegenständigen Begutachtungsentwurf gewählte Regelung (Vereinbarkeit über die Inanspruchnahme, Beginn und Dauer einer aufgeschobenen Karenzzeit) entspricht nicht der Intention der Flexibilisierung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die gewählte Regelung widerspricht sowohl dem Wortlaut, als auch dem Grundgedanken des Familienpakets.

Die wohl erkannte, extrem schwache, Position der Eltern soll damit abgedeckt werden, dass bei Nichteinigung oder Ablehnung der/des Dienstgeberin/Dienstgebers innerhalb von 2 Wochen ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme eines Karenzzeitteils, die DienstnehmerInnen die/den Dienstgeberin/Dienstgeber auf Einwilligung in den Karenzzeitteil - analog zur Teilzeitkarenz - klagen kann.

Die Erfahrungen mit der Teilzeitkarenz zeigten jedoch sehr deutlich, daß ein Einvernehmen mit der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber keinesfalls ausreichend ist um ein „Recht“ beanspruchen zu können. Es wurde in der Praxis festgestellt, daß die Klagemöglichkeit durch die ArbeitnehmerInnen eine abschreckende Wirkung habe, was sich in dem Umstand zeigt, dass seit Einführung der Teilzeitkarenz 1990 nur zwei gerichtliche Entscheidungen vorliegen.

Eine einvernehmliche Vereinbarkeit über die Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzzeitteils wird aus frauenpolitischer Sicht und auf Grund des offensichtlichen Widerspruchs mit dem Familienpaket entschieden abgelehnt.

Gefordert wird ein Rechtsanspruch und damit ein einseitiges Gestaltungsrecht auf die Inanspruchnahme der Karenzzeit. Es ist auch durch gesetzliche Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass der aufgeschobene Karenzzeitteil nicht so lange aufge-

- 6 -

schoben wird, dass es de facto zu einer Kürzung der Gesamtdauer der Karenzzeit kommt.

Trotz der Vorgabe der Forderung des Familienpakets, dass der geltende Karenzzeitanspruch in seiner unveränderten Gesamtdauer bis zum vollendeten 7. Lebensjahr des Kindes in mehreren Karenzzeitblöcken von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden kann, wurde im vorliegenden Entwurf keine Regelung getroffen für den Fall der Überschreitung des 7. Lebensjahres und noch bestehender Karenzzeit sowie für den Fall des Dienstgeberwechsels.

Der Entwurf sieht vor, dass, wenn die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzzeit länger als der Zeitraum zwischen Schuleintritt und dem Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes andauert oder der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes erfolgt, der Verbrauch der aufgeschobenen Karenzzeit aus Anlaß des Schuleintritts vereinbart werden kann.

Die Wendung „aus Anlaß des Schuleintritts“ ist zu präzisieren.

Die Erläuterungen erwähnen 2 Fallbeispiele, wo eine Ausnahme betreffend den Gebrauch bis zum 7. Geburtstag erforderlich ist.

Hier sollte klargestellt werden, dass „aus Anlaß des Schuleintritts“ heißt, dass nicht bis zum 1. Schultag (der nach dem 7. Geburtstag liegt) der aufgeschobene Karenzurlaub zu konsumieren ist, sondern in seiner angesparten vollen Länge (maximal 3 Monate und auch über den 1. Schultag hinaus) in Anspruch genommen werden kann bzw. die/der Dienstgeberin/Dienstgeber dies hinnehmen muß.

Offen bleibt durch den Entwurf auch die Frage, wie bei Kindern zu verfahren ist, die aus gesundheitlichen Gründen oder entwicklungsbedingten Verzögerungen oftmals erst mit 8 Jahren eingeschult werden.

Der Entwurf sieht für die Dauer des aufgeschobenen Karenzzeitteils vor, dass dieser einen Monat oder ein Vielfaches zu betragen hat.

Hier gibt es keine ausdrücklichen Vorgaben im Familienpaket, der Pkt. 10 spricht von einer Mindestdauer eines Karenzzeitblocks von in etwa 3 Monaten.

Es ist vor allem im Hinblick auf eine Flexibilisierung zu überlegen, ob eine Änderung, hinsichtlich einer Mindestdauer von einem Monat sowie einer Höchstdauer von

- 7 -

3 Monaten anzustreben ist, wobei damit eine Inanspruchnahme von z.B. 6 Wochen ermöglicht wird.

Weiters wird zu bedenken gegeben, daß bei einer Karenzdauer von 1 Monat die gesamten Sozialversicherungsbeiträge gem. § 53 Abs. 3 lit c ASVG von den ArbeitnehmerInnen zu entrichten sind. Abzuklären ist, ob bei einer längeren Karenzierung die Pensionsversicherungszeiten erhalten bleiben.

Es wird daher angeregt Vorkehrungen zu treffen, dass durch aufgeschobene Karenzzeiten keine Versicherungslücken entstehen.

Zu § 15c MSchG und § 5 EKUG:

Wird ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, aber vor Vollendung des 2. Lebensjahres adoptiert oder in Pflege genommen, besteht ein Karenzzeitanspruch von bis zu 6 Monaten, auch über das 2. Lebensjahr hinaus. Wird ein Kind zwischen dem 2. und 7. Geburtstag adoptiert oder in Pflege genommen, besteht nun ebenfalls ein Anspruch auf 6 Monate Karenzzeit, der zwischen den Eltern geteilt werden kann. Mit der Festlegung eines Mindestausmaßes der Karenzzeit im Falle einer Adoption bzw. Inpflegenahme eines Kindes kurz vor dem 2. Geburtstag sowie danach wird nicht nur der EU Richtlinie zum Elternurlaub entsprochen, sondern auch dem Familienpaket genüge getan.

Obwohl in den Erläuterungen des Entwurfs ausdrücklich Bezug zu den Vorgaben des Familienpakets genommen wird und dieses als Begründung für die Festlegung einer 6 monatigen Karenzzeit nach Adoption bzw. Übernahme in Pflege zwischen dem 2. und 7. Lebensjahr anführt, bleibt die folgende Anmerkung in den Erläuterungen unverständlich: Bei einer Adoption zwischen 2. und 7. Geburtstag kann von der Möglichkeit eines aufgeschobenen Karenzurlaubs nicht Gebrauch gemacht werden. Eine weiterführende Erklärung wird hingegen nicht geliefert. Daraus ergibt sich durch Umkehrschluß, dass bei Adoptionen bzw. Inpflegenahme vor dem 2. Lebensjahr (auch knapp davor?) von einer aufgeschobenen Karenzzeit sehr wohl Gebrauch gemacht werden kann, lt. Erläuterungen aber nicht bei Adoptionen bzw. Inpflegenahme nach dem 2. Geburtstag.

- 8 -

Eine sachliche Differenzierung bei Adoption vor dem 2. Geburtstag und danach erscheint nicht gerechtfertigt und kann daher nicht befürwortet werden.

Zu § 15d MSchG und § 6 EKUG:

Der Verhinderungskarenz des Vaters bei Wegfall der überwiegenden Betreuung durch die Mutter wird ausdrücklich begrüßt und entspricht der Vorgabe des Familienpakets von Bad Aussee.

Zu § 15e Abs. 5 MSchG und § 2 Abs. 7 und 8 EKUG:

Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und die/der Dienstgeberin/Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

Es fehlt das Recht der DienstnehmerInnen den Dienst anzutreten. Weiters wären wünschenswert, dass während der Zeit zwischen Ende des Karenzgeldbezuges und Wiederantritt der Beschäftigung Arbeitslosengeld bezogen werden kann.

Zu § 15f MSchG und § 8 EKUG:

Das Recht auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der DienstnehmerInnen berühren, wie Konkurs, Ausgleich, Wahlen zu den Organen der Arbeitnehmerschaft, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen werden im Sinne des Familienpakets Pkt 6 begrüßt.

Darüberhinaus wäre auch eine Sanktionierung bei Verletzung der Informationspflicht durch die/den Arbeitgeberin/Arbeitgeber, die in ihrer/seiner Sphäre begründet ist, wünschenswert. Weiters sollte die demonstrative Aufzählung jedenfalls auf die Informationspflicht über innerbetriebliche Stellenausschreibungen erweitert werden.

Zu § 15g MSchG und § 8 EKUG:

Die Flexibilisierung des Beginns der Teilzeitkarenz ist zu begrüßen; wünschenswert wäre jedoch eine Änderung hinsichtlich eines Rechtsanspruches.

Anzumerken ist, dass es aus der Sicht der Erleichterung des Wiedereinstiegs in die Erwerbstätigkeit, der kinderbedingten Ausstieg aus dem Erwerbsleben möglichst

kurz gehalten werden soll. Daher ist auch der Gesetzgeber gefordert, den Eltern die Inanspruchnahme der Teilzeitkarenz mit wirksamen Durchsetzungsinstrumenten zu ermöglichen.

Zu § 23 Abs 2a und 2b MSchG:

Der Antrag auf Verlängerung der Karenzzeit und auf aufgeschobene Karenzzeit kann gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegen stehen. Für die Konsumierung der aufgeschobenen Karenzzeit ist eine Klagemöglichkeit der öffentlich-rechtlichen Bediensteten nicht vorgesehen.

VB-Bedienstete können sich bei Nichteinigung über eine Vereinbarung über den Konsum des aufgeschobenen Karenzzeitteils an das Gericht wenden. Beamtinnen/Beamten steht dieses Recht nicht zu, da sie in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen. Kommt es zu keiner Einigung, bleibt der/dem Bediensteten eine Überprüfung, ob zwingende dienstliche Gründe vorliegen versagt, weil eine Überprüfungsmöglichkeit gesetzlich ausgeschlossen wurde.

Aus rechtsstaatlichen Gründen ist es daher unbedingt erforderlich gesetzliche Vorkehrungen zu treffen, dass die Einrichtung der aufgeschobenen Karenzzeit nicht totes Recht in diesem Bereich ist. Es wird angeregt für Beamtinnen/Beamte einen Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme einer aufgeschobenen Karenzzeit festzuschreiben. Auf Grund des fehlenden Rechtsschutzes wurde schon bei der Teilzeitbeschäftigung dieser Weg gegangen und den Beamtinnen/Beamten einen Rechtsanspruch eingeräumt.

Zu Karenzgeldgesetz:

Zu den Änderungen des Karenzgeldgesetzes ist allgemein festzuhalten, dass der Entfall der Anspruchsvoraussetzung Karenzzeit oder Wochengeldanspruch für die Beziehung des Karenzgeldes die Gefahr birgt eine Abkehr von der Erwerbsorientiertheit des Karenzgeldes einzuleiten. Für den Bezug des Karenzgeldes soll es nun lt. Entwurf völlig ausreichend sein, dass die Anwartschaft innerhalb der Rahmenfrist erfüllt wird.

- 10 -

Der Karenzgeldbezug soll weiterhin gekoppelt sein an die Erwerbstätigkeit (oder Arbeitslosigkeit, Arbeitssuche) und nicht zum Kindergeld mutieren.

Eine Vereinheitlichung sowie Vereinfachung des Karenzgeldbezuges wird jedoch grundsätzlich positiv gesehen.

Zu § 15 Abs. 4 KGG:

Die nun mögliche Gewährung eines Zuschusses mit Eigenregreß an alleinerziehende Mütter, die den Vater nicht nennen, stellt einen wichtigen Beitrag zur Beseitigung von Härtefällen dar und ist aus frauenpolitischer Sicht ausdrücklich erwünscht.

Abschließend ist festzuhalten, dass ein Verfall der(s) Karenzzeit(teils) ausgeschlossen sein muß.

Eine finanzielle Ablöse der nicht konsumierten aufgeschobenen Karenzzeit wird ausdrücklich abgelehnt.

Für den Fall des Dienstgeberwechsels werden noch Regelungen eingefordert, die sicherstellen, dass den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit geboten wird, den aufgeschobenen Karenzzeitteil noch bei/beim der/dem bisherigen Dienstgeberin/Dienstgeber zu konsumieren.

Ein Verzicht kann nur in dem Fall möglich sein, dass eine Selbstkündigung durch den betroffenen Elternteil vorliegt, ein vorzeitiges Ausscheiden auf Wunsch desselben wegen der Möglichkeit ein neues Dienstverhältnis schon früher eingehen zu können gewollt ist, und der Verzicht schriftlich gegenüber der/dem Dienstgeberin/Dienstgeber im Zeitpunkt der Kündigung ausgesprochen wird.

1. April 1999  
Die Bundesministerin für  
Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz:  
PRAMMER

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung: