XXII. GP.-NR
11 /A
2002 -12- 20

ANTRAG

der Abgeordneten Mag. Barbara Prammer, Heidrun Silhavy
und GenossInnen
betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002 wird wie folgt geändert:

1. § 15b Abs 1 lautet:

„(1) Der Dienstnehmerin kann dem Arbeitgeber zu den in §§ 15 Abs 3 oder 15a Abs 3 genannten Zeitpunkten schriftlich bekannt geben, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres verbraucht. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann verlangt werden, wenn die Karenz nach §§ 15 oder 15a spätestens 1. mit dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, 2. wenn auch der Vater das Verlangen auf aufgeschobene Karenz stellt, mit Ablauf des 18. Lebensmonats endet. Das Verlangen wird wirksam, wenn der Dienstgeber nicht binnen vier Wochen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt."

2. § 15b Abs 2 lautet:

„(2) Falls das Arbeits- und Sozialgericht dem Klagebegehren des Arbeitgebers stattgibt, kann die Dienstnehmerin binnen vier Wochen ab Rechtskraft der Entscheidung oder bis spätestens

drei Monate vor dem Ende der gem. §§ 15 Abs 1 oder 15a Abs 1 bekannt gegebenen Karenz dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie ihre Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes verlängert."

3. § 15b Abs 3 lautet:

„(3) Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht den Verbrauch des aufgeschobenen Teils der Karenz. Der Antritt des aufgeschobenen Teils der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt des Kindes und dem Ablauf des siebten Lebensjahres oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebten Lebensjahres, kann die Dienstnehmerin den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz verlangen. Kommt innerhalb von zwei Wochen keine Einigung zustande, kann die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eingebracht."

4. §15b Abs 4 entfällt.

5. § 15b Abs 5 erhält die Bezeichnung § 15b Abs 4 und lautet:

„(4) In Rechtsstreitgkeiten nach Abs 1 bis 3 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz eine Berufung nicht zulässig, und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstands – Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO und wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

6. § 15b Abs 6 erhält die Bezeichnung § 15b Abs 5 und lautet:

„(5) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen wird, gelten Abs 1 bis 4 sinngemäß.

7. § 15h Abs. 1 lautet:

„(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr schriftliches Verlangen Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz zu gewähren. Sie muss ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage dem Dienstgeber schriftlich bekannt geben. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger

Betriebsrat erreichtet ist, ist dieser vom Verlangen der Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz zu benachrichtigen."

8. § 15h Abs. 2 lautet:

„(2) Die Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz beträgt höchstens 60 Prozent der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Dieser Anspruch besteht nach Maßgabe der Bekanntgabe durch die Dienstnehmerin bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, wenn im ersten und im zweiten Lebensjahr des Kindes keine Karenz in Anspruch genommen wird. Nimmt der Vater des Kindes gleichzeitig im Anschluss an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 VKG in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für beide Eltern nur bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung der Mutter verlängert sich bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater im Anschluss an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 um jene Zeiträume, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des 2. Lebensjahres verkürzt."

9. § 15h Abs. 6 lautet:

„(6) Die Dienstnehmerin muss die Teilzeitbeschäftigung innerhalb der Frist gemäß § 5 Abs. 1 oder bis spätestens zum Beginn des dritten Monats vor dem Ende der Karenz oder vor dem Ende der Teilzeitbeschäftigung des Vaters dem Dienstgeber bekannt geben und nachweisen, dass der Vater nicht gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt. Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin Teilzeitarbeit nach Maßgabe des Gesetzes zu ermöglichen, unabhängig von ihrer Stellung in der betrieblichen Organisation. Das rechtzeitig bekanntgegebene Verlangen auf Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz wird wirksam, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 14 Tagen Klage beim Arbeits- und Sozialgericht erhebt."

10. § 15h Abs. 7 lautet:

„(7) Der Dienstgeber hat in seiner Klage die sachlichen Gründe für die Unwirksamkeit des Verlangens zu beweisen. Insbesondere können zumutbare Mehrkosten oder die Stellung der Dienstnehmerin im Betrieb nicht als sachliche Gründe gelten. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch zu, ist gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes

– Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar."

11. § 15h Abs. 8 entfällt.

12. § 15h Abs. 10 lautet:
„(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt mit der Bekanntgabe gemäß Abs. 6 und endet vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung."

13. § 15j samt Überschrift entfällt.

14. § 15j neu lautet:
„§ 15j (1) Der Dienstgeber hat alles zu unterlassen, was die Dienstnehmerinnen, die eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15h in Anspruch nehmen, gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt.
(2) Der Dienstgeber hat insbesonders dafür zu sorgen, dass Dienstnehmerinnen in Teilzeitbeschäftigung sämtliche wichtigen Informationen erhalten und an betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können."

15. Dem § 40 wird folgender Abs. 15 angefügt:
„(15) § 15b Abs 1 bis 5, § 15 h Abs. 1, Abs. 2, Abs. 6, Abs. 7 und Abs. 10 und § 15 j in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX treten mit ..... in Kraft. § 15b Abs 4, § 15 h Abs. 8 und § 15 j samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2001 treten mit ..... außer Kraft."

Artikel II

Änderung des Väter-Karenzgesetzes

Das Väter-Karenzgesetz BGBL Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBL I Nr. 100/2002, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs 1 lautet:
„(1) Der Dienstnehmer kann dem Arbeitgeber zu den in § 2 Abs 2, 3, 5 oder § 5 genannten Zeitpunkten schriftlich bekannt geben, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis

zum Ablauf des siebten Lebensjahres verbraucht. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann verlangt werden, wenn die Karenz nach §§ 2 oder 5 spätestens 1. mit dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, 2. wenn auch die Mutter das Verlangen auf aufgeschobene Karenz stellt, mit Ablauf des 18. Lebensmonats endet. Das Verlangen wird wirksam, wenn der Dienstgeber nicht binnen vier Wochen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt."

2. § 4 Abs 2 lautet:

„(2) Falls das Arbeits- und Sozialgericht dem Klagebegehren des Arbeitgebers stattgibt, kann der Dienstnehmer binnen vier Wochen ab Rechtskraft der Entscheidung oder bis spätestens drei Monate vor dem Ende der gem. §§ 2 oder 5 bekannt gegebenen Karenz dem Dienstgeber bekannt geben, dass er seine Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes verlängert."

3. § 4 Abs 3 lautet:

„(3) Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht den Verbrauch des aufgeschobenen Teils der Karenz. Der Antritt des aufgeschobenen Teils der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt des Kindes und dem Ablauf des siebten Lebensjahres oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebten Lebensjahres, kann der Dienstnehmer den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz verlangen. Kommt innerhalb von zwei Wochen keine Einigung zustande, kann der Dienstnehmer die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eingebracht."

4. § 4 Abs 4 entfällt.

5. § 4 Abs 5 erhält die Bezeichnung § 4 Abs 4 und lautet:

In Rechtsstreitgkeiten nach Abs 1 bis 3 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz eine Berufung nicht zulässig, und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstands – Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO und wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

6. § 4 Abs 6 erhält die Bezeichnung § 4 Abs 5 und lautet:

„(5) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen wird, gelten Abs 1 bis 4 sinngemäß.

7. § 8 Abs. 1 lautet:

„(1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz. Er muss ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage dem Arbeitgeber schriftlich bekannt geben. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat erreichtet ist, ist dieser von der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung zu benachrichtigen."

8. § 8 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens 60 Prozent seiner gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Dieser Anspruch besteht nach Maßgabe der Bekanntgabe durch den Arbeitnehmer bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, wenn im ersten und im zweiten Lebensjahr des Kindes keine Karenz in Anspruch genommen wird. Nimmt die Mutter des Kindes gleichzeitig im Anschluss an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15h MschG in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für beide Eltern nur bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung des Vaters verlängert sich bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit der Mutter im Anschluss an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 um jene Zeiträume, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des 2. Lebensjahres verkürzt."

9. § 8 Abs. 6 lautet:

„(6) Der Arbeitnehmer muss die Teilzeitbeschäftigung innerhalb der Frist gemäß § 5 Abs. 1 oder bis spätestens zum Beginn des dritten Monats vor dem Ende der Karenz oder vor dem Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter dem Arbeitgeber bekannt geben und nachweisen, dass die Mutter nicht gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer Teilzeitarbeit nach Maßgabe des Gesetzes zu ermöglichen, unabhängig von seiner Stellung in der betrieblichen Organisation. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz wird wirksam, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 14 Tagen Klage auf Unwirksamkeit der Maßnahme beim Arbeits- und Sozialgericht erhebt."

10. § 8 Abs. 7 lautet:

„(7) Der Arbeitgeber hat in seiner Klage die sachlichen Gründe für die Unwirksamkeit des Verlangens zu beweisen. Insbesondere können zumutbare Mehrkosten oder die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb nicht als sachliche Gründe gelten. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch zu, ist gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar."

11. § 8 Abs. 8 entfällt.

12. § 8 Abs. 10 lautet:

„(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt mit der Bekanntgabe gemäß Abs. 6 und endet vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung."

13. § 9 samt Überschrift entfällt.

14. § 9 neu lautet:

„§ 9 (1) Der Arbeitgeber hat alles zu unterlassen, was die Arbeitnehmer, die eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 in Anspruch nehmen, gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt.

(2) Der Arbeitgeber hat insbesonders dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung oder Elternteilzeit sämtliche wichtigen Informationen erhalten und an betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können."

15. Dem § 14 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) § 4 Abs 1 bis 5, § 8 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 6, Abs. 7 und Abs. 10, § 9 samt Überschrift sowie § 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX treten mit ..... in Kraft. § 4 Abs 4, § 8 Abs. 8 und § 9 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2001 treten mit ..... außer Kraft."

Artikel III

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 14 Abs. 4 werden Abs. 5 bis Abs. 8 eingefügt:

„(5) Eltern mit Obsorgepflichten bzw. mit Betreuungspflichten für ein leibliches Kind oder für ein Wahl- und Pflegekind haben bis zum Ablauf des ersten Schuljahres des Kindes, jedenfalls aber bis zu dessen vollendeten 7. Lebensjahr das Recht, ihre gesetzliche oder durch Kollektivvertrag festgesetzte oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit durch schriftliche Bekanntgabe der Maßnahme an den Arbeitgeber herab zu setzen. Die Bekanntgabe hat Beginn und Dauer der Maßnahme, das Ausmaß der Herabsetzung und die Lage der Arbeitszeit zu enthalten. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin Teilzeitarbeit nach Maßgabe des Gesetzes zu ermöglichen, unabhängig von seiner/ihrer Stellung in der betrieblichen Organisation.
(6) Die Maßnahme wird frühestens drei Monate ab der Bekanntgabe wirksam, es sei denn, der Arbeitgeber erhebt binnen vier Wochen ab Zugang der Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht.
(7) Der Arbeitgeber hat in seiner Klage die sachlichen Gründe für die Unwirksamkeit des Verlangens zu beweisen. Insbesondere können zumutbare Mehrkosten oder die Stellung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Betrieb nicht als sachliche Gründe gelten. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch zu, ist gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.
(8) § 15l MSchG und § 9b VKG gelten sinngemäß."

2. Der bisherige § 14 Abs. 4 erhält die Bezeichnung § 14 Abs. 9.

3. Nach § 15a wird § 15b eingefügt:

„§ 15b (1) Der Arbeitgeber hat alles zu unterlassen, was die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 14 Abs. 4 in Anspruch nehmen, gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt.
(2) Der Arbeitgeber hat insbesonders dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Teilzeitbeschäftigung sämtliche wichtigen Informationen erhalten und an betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können."

4. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 16 angefügt:

„16. § 14 Abs. 5 bis 8 und § 15 b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX und die Bezeichnungsänderung des Absatz 4 des § 14 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 139/1997 treten mit ..... in Kraft."

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

Begründung:

Zu Artikel I und II:

Bislang ist der sogenannte Rechtsanspruch auf Teilzeitkarenz weitgehend totes Recht, da kaum eine Arbeitnehmerin das Risiko einer Klage auf Zustimmung zum Antrag auf Teilzeitbeschäftigung gegen ihren Arbeitgeber in Kauf nimmt. Es muss daher die Klagemöglichkeit für die Teilzeitkarenz und für die Elternteilzeit umgedreht werden und das Risiko der Klagsführung wird daher in Anlehnung an § 4 Abs 4 UrlG oder auch an § 14a Abs 3 AVRAG (Familienhospizkarenz) dem Arbeitgeber übertragen.

Auch die Bestimmungen über das Aufheben von Karenzteilen bis zum Schuleintrittsalter sind wenig praxisfreundlich und werden in diesem Antrag so umgeformt, dass Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dieses Rechts auch praktisch in Anspruch nehmen können, indem Die Freiwilligkeit in einen Rechtsanspruch umgewandelt wird und das Klagsrisiko dem Arbeitgeber überantwortet wird.

Jene ArbeitnehmerInnen, die den schriftlichen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung in der Karenz oder auf Elternteilzeit rechtzeitig beim Arbeitgeber eingebracht haben, sollen das Recht auf Antritt der Teilzeitbeschäftigung haben, wenn der Arbeitgeber nicht binnen einer gesetzlich definierten Frist eine Klage beim zuständigen ASG erhebt (ähnlich den Bestimmungen bei der Familienhospizkarenz). Der Arbeitgeber hat zu behaupten und zu beweisen, dass eine Beschäftigung des/der Arbeitnehmer/in in Elternteilzeit oder Teilzeitkarenz schwerwiegende betriebliche Interessen so nachhaltig beeinträchtigt, dass ihm bzw. dem Unternehmen eine allenfalls erforderliche Umorganisation der betrieblichen Abläufe sachlich nicht zu rechtfertigen ist.
In den entsprechenden Regelungen muss klar gestellt sein, dass nur ganz grundlegende organisatorische oder betriebliche Gründe eine Weigerung des Arbeitgebers rechtfertigen können. Das Argument allenfalls erhöhter Kosten kann allein nicht als Rechtfertigung für die Verweigerung einer Elternteilzeit oder Teilzeitkarenz dienen.

Zu Artikel III:

Die Geburt eines Kindes bedeutet vor allem für Frauen den zeitweiligen Ausstieg aus dem Beruf. Nach der Karenz wollen viele an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Weil es aber an den Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie fehlt, sind viele Frauen

gezwungen, länger als geplant, ihre Berufstätigkeit aufzugeben. Damit es nicht ungewollt zu einer Entscheidung zwischen Beschäftigung und Kind kommen muss, ist es erforderlich, alle Voraussetzungen zu schaffen, die eine Erwerbstätigkeit zu existenzsichernden Bedingungen ermöglichen.
Als erster Schritt ist daher ein Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern festzulegen. Dieses Recht soll zumindest bis zum Ablauf des ersten Schuljahres, jedenfalls aber bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes bestehen.

Um das Recht auf Elternteilzeit effektiv durchsetzen zu können, darf es (wie schon jetzt bei der Teilzeitkarenz) keine Beschränkung auf Betriebe einer bestimmten Betriebsgröße oder auf Betriebe mit Betriebsräten geben. In Österreich haben nur rund 11% der Betriebe 15 oder mehr Beschäftigte, und Betriebsräte sind bei weitem nicht in allen betriebsratspflichtigen Betrieben errichtet; mit einer Beschränkung des Anspruchs auf Betriebe ab einer bestimmten Größe oder auf Betriebe mit Betriebsrat bliebe eine große Anzahl an berufstätigen Eltern vom Anspruch ausgeschlossen.

Für Eltern, die eine Elternteilzeit in Anspruch nehmen soll ebenfalls ein Kündigungsschutz gelten. Um Wertungswidersprüche zu vermeiden, soll dieser Kündigungsschutz aber nicht dasselbe Ausmaß haben, wie während einer Elternkarenz oder Teilzeitkarenz. Daher wird die Kündigung durch den Arbeitgeber beschränkt und eine entsprechende Anfechtungsmöglichkeit vorgesehen.