

**bmask**BUNDESMINISTERIUM FÜR  
ARBEIT, SOZIALES UND  
KONSUMENTENSCHUTZ**RUDOLF HUNDSTORFER**  
BundesministerStubenring 1, 1010 Wien  
Tel.: +43 1 711 00 - 0  
Fax: +43 1 711 00 - 2156  
rudolf.hundstorfer@bmask.gv.at  
www.bmask.gv.at  
DVR: 001 7001

XXIV. GP.-NR

4720 / AB

04. Mai 2010

zu 4791 / J

(5-fach)

Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

GZ: BMASK-10001/0065-II/A/4/2010

Wien, 03. MAI 2010

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 4791/J der Abgeordneten Schwentner, Freundinnen und Freunde**, wie folgt:**Frage 1:**Hier ist zunächst vor allem auf die **Evaluierung der Elternteilzeit** zu verweisen, die Folgendes ergeben hat:

- 6 % der Befragten (Erhebungszeitpunkt: Dezember 2006) waren zum Befragungszeitpunkt tatsächlich in Elternteilzeit. Davon waren 86 % Frauen und 14 % Männer.
- Der überwiegende Teil beginnt die Elternteilzeit vor dem 2. Geburtstag des Kindes. Ein Drittel will die Elternteilzeit mit dem 3. Geburtstag beenden, ein Fünftel mit dem 7. Geburtstag.
- Frauen arbeiten in einem geringeren Wochenstundenausmaß als Männer und bleiben länger in Elternteilzeit.

Weiters verweise ich auf den **Sozialbericht 2007/2008**, der zur Teilzeitquote feststellt, dass die überwiegende Mehrheit der Männer, aber nur knappe 60 % der Frauen, vollzeitbeschäftigt sind. Die Teilzeitquote von Frauen ist in den letzten Jahren stark angestiegen und lag im Jahr 2006 bei 40,2% (1995: 26,8%), die Teilzeitquote der Männer bei 6,5%.

Sowohl die Evaluierung der Elternteilzeit wie auch der Sozialbericht finden sich auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0683&doc=CMS1232548034004>

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0107>

Weiters verweise ich auf folgende Materialien, die außerhalb meines Ressorts erstellt wurden:

- Statistik Austria:

Teilzeit:

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit\\_teilzeitquote/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html)

Familien- und Haushaltsstatistik:

[http://www.statistik.at/web\\_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/haushalte\\_familien\\_lebensformen/familien/publikationen?id=2&webcat=423&nodeId=188&frag=3&listid=423](http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/publikationen?id=2&webcat=423&nodeId=188&frag=3&listid=423)

- AMS:

[http://www.ams.at/ueber\\_ams/14169\\_17691.html](http://www.ams.at/ueber_ams/14169_17691.html)

- IHS:

[http://www.oif.ac.at/presse/bzw/artikel.asp?Rubrik=3&ID\\_Art=1&BZWArtikel=911](http://www.oif.ac.at/presse/bzw/artikel.asp?Rubrik=3&ID_Art=1&BZWArtikel=911)

- IFES:

<http://www.ifes.at/index.php?aNUM=14&newsId=143>

- SORA:

<http://www.sora.at/de/start.asp?ID=971&nobackbut=&mh=False&showmenu=>

## Frage 2:

Schon derzeit haben ArbeitnehmerInnen in bestimmten Fällen ein Recht auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz. Auch zum Zwecke der Sterbebegleitung oder der Begleitung eines schwerst-erkrankten Kindes hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ein Recht auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Nach dem Ende dieser Maßnahmen besteht das Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit.

Darüber hinaus kann mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit bei nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten naher

Angehöriger vereinbart werden (siehe § 14 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes - AVRAG).

Die Schaffung eines generellen Rechts auf Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit als Schritt zu einer eigenständigeren Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ist sicherlich ein sehr interessanter Ansatz. Ich möchte dieses Thema bei den Sozialpartnergesprächen zur Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts aufnehmen.

### **Frage 3:**

Das Regierungsprogramm sieht weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Zu nennen sind etwa

- die Verbesserung der Elternteilzeit aufbauend auf den Ergebnissen der Evaluierung nach einem Vorschlag der Sozialpartner sowie verstärkte Information für Eltern
- die Bündelung des Informationsangebots in Bezug auf familienpolitische Leistungen und arbeitsrechtliche Bestimmungen zu Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit und Wiedereinstieg und die Forcierung des Paradigmenwechsels zur Vereinbarkeit (Plattformen, Bewusstseinsbildung, verstärkte Information und Weiterbildung, Forcierung qualifizierter Teilzeit).

Im Rahmen der Umsetzung dieser Vorgaben des Regierungsprogramms wird auch die Ausdehnung des Anspruchs auf Elternteilzeit in kleineren Betrieben diskutiert werden.

### **Frage 4:**

Eine rechtliche Regelung nach der ArbeitgeberInnen kein geringeres Stundenausmaß vorschlagen können, wenn dieses weit unter dem Existenzminimum liegt, möchte ich ebenfalls zur Diskussion stellen.

Grundsätzlich halte ich jedoch die derzeitige Regelung für einen guten Kompromiss: So ist es den jeweiligen Arbeitsvertragsparteien vorbehalten, eine für beide Seiten tragbare Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung auszuverhandeln. Derzeit ist vorgesehen, dass im Falle des Nichtzustandekommens einer Einigung letztlich das Gericht auf Antrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu entscheiden hat. Dieses hat die Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin einerseits und des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin andererseits abzuwägen. Ich gehe davon aus, dass die österreichischen Gerichte keine Entscheidungen treffen, die einseitig zum Nachteil der Teilzeitbeschäftigten erfolgen.

**Frage 5:**

Zu dieser Frage weise ich zunächst nochmals auf das Regierungsprogramm hin. Auf Seite 150 im Kapitel „Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt“ heißt es unter anderem:

„Qualifizierte Teilzeit von Frauen und Männern forcieren:

- erhöhtes Zeitausmaß
- Aufstiegschancen bei Teilzeitbeschäftigung
- alle betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auch bei Teilzeitbeschäftigung
- Bewusstseinsarbeit hinsichtlich Wirkungen und Möglichkeiten“

Das Arbeitsmarktservice (AMS) fördert mit der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen auch in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Ziel ist es, einerseits die Beschäftigung von Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen durch Qualifizierung zu sichern, andererseits die Weiterbildungsaktivitäten für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu erleichtern. Durch diese zielgerichtete berufliche Qualifizierung werden Teilzeitbeschäftigungen gesichert und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet. Auch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Schulungen) für Arbeitslose werden seitens des AMS in Teilzeit angeboten.

Mit der Förderung der Kinderbetreuung auch Teilzeitarbeitender durch das AMS wird ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf oder Aus- und Weiterbildung und Familie geleistet. Damit werden die Voraussetzungen für Personen mit Kinderbetreuungspflichten für den Zugang zur Beschäftigung, die Teilnahme an Schulungen, die Sicherung des Arbeitsplatzes und die berufliche Weiterentwicklung erleichtert.

**Frage 6:**

Dazu ist zunächst festzuhalten, dass Führungspositionen für Teilzeitkräfte möglich sein sollten, auch wenn dies eine Änderung der betrieblichen Organisation bzw. Abläufe bedingt. Tatsache ist allerdings, dass eine solche Unternehmenskultur in den Betrieben Österreichs – anders als z.B. in meinem Ressort - vergleichsweise unterrepräsentiert ist.

**Frage 7:**

Eine – gemessen am Stundenlohn – geringere Entlohnung von Teilzeitbeschäftigten ist gesetzlich verboten.

Dies ergibt sich aus dem im § 19d Abs. 6 des Arbeitszeitgesetzes verankerten Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigten. Auch die Kollektivverträge sehen im Übrigen keine unterschiedlichen Stundenlöhne von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten vor.

Auch das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, das das Gebot der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit fest schreibt und unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen verbietet, ist eine taugliche Rechtsgrundlage, da Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten regelmäßig als mittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechts entlarvt werden können. Erhält z.B. eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin einen geringeren Stundenlohn, als sie erhalten würde, wenn sie Vollzeit beschäftigt wäre, so liegt eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor. Als Rechtsfolge eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot ist die Bezahlung der Entgeltdifferenz vorgesehen. Diese ist gerichtlich geltend zu machen.

Werden Teilzeitbeschäftigte trotz des Verbotes dennoch geringer entlohnt, liegt die zentrale Problematik offenbar im Bereich der Rechtsdurchsetzung. Es wird daher eine Diskussion mit den Sozialpartnern zu führen sein, inwieweit hier Verbesserungen erzielt werden können, um die vorhandenen Rechtsinstrumente effektiver zu gestalten.

**Frage 8:**

Teilzeitbeschäftigung sowohl für Frauen als auch für Männer im Sinne einer qualifizierten Teilzeit attraktiver zu machen, ist insbesondere im Sinne einer Stärkung der partnerschaftlichen Betreuung von Kindern zu begrüßen.

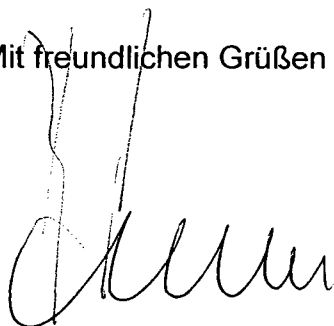
Die Evaluierung der Elternteilzeit hat gezeigt, dass zwar immer noch wenige, aber - verglichen mit der Beteiligung von Männern an anderen familienpolitischen Maßnahmen - immer mehr Väter von der Elternteilzeit Gebrauch machen.

Es wurden gerade in den letzten Jahren vermehrt legislative Maßnahmen in diese Richtung gesetzt, so etwa die Einführung des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlages für Teilzeitbeschäftigte oder des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes.

Die Beihilfe zur Förderung von Ersatzkräften bei Elternteilzeit durch das AMS trägt zur Erhöhung der Frauenbeschäftigung bei und erleichtert speziell den Wiederein-

stieg nach Elternteilzeit für Frauen und Männer. Die Förderung können Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen für Ersatzkräfte in Anspruch nehmen, die als Ersatz für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen angestellt werden, die in den letzten drei Monaten vor Einstellung der Ersatzkraft ihre Arbeitszeit wegen Kinderbetreuungspflichten in etwa in dem Ausmaß reduziert haben, wie es dem Beschäftigungsausmaß der Ersatzkraft entspricht. Damit wird die Möglichkeit der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ebenso wie die Inanspruchnahme der Elternteilzeit für Männer und Frauen gefördert.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'H. Müller', written in a cursive script.