

Neuester Newsletter des WirtschaftsBlatts mit aktuellen Tipps für Familienunternehmer

Teilzeitkarenz und Gleichbehandlungsgesetz

Unter www.wirtschaftsblatt.at/familien können Familienunternehmer den Newsletter kostenlos bestellen. Fragen per Mail bitte an d.homan@wirtschaftsblatt.at.

Wien. Rechtsanwalt Clemens Egermann erläutert arbeitsrechtliche Neuerungen.

WirtschaftsBlatt: Welche arbeitsrechtlichen Änderungen bringt der Sommer mit sich?

Clemens Egermann: Mit 1.7.2004 sind wichtige Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes und des Mutterschutzgesetzes in Kraft getreten. Beide Gesetze können für Familienunternehmen von erheblicher Bedeutung sein. Vor allem wegen der Diskriminierungsverbote des Gleichbehandlungsgesetzes werden sich Arbeitgeber häufiger mit Ansprüchen unzufriedener Arbeitnehmer konfrontiert sehen.

Was regelt das Gleichbehandlungsgesetz?

Das Gleichbehandlungsgesetz hat mehrere Stossrichtungen: Zunächst soll die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt abgesichert werden. Bekannt sind insbesondere die Verpflichtung zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und das Ver-

bot der sexuellen Belästigung. Die Antidiskriminierungs-Bestimmungen befassen sich mit der Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Worin besteht das Haftungsrisiko für den Arbeitgeber?

Wird der Arbeitgeber aus dem Gleichbehandlungsgesetz geklagt, ist er mit einer Beweislastumkehr konfrontiert: Er – nicht der Ansprüche behauptende Kläger – muss beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt. Den Arbeitgeber können Verwaltungsstrafen und zivilrechtliche Schadenersatzansprüche treffen, exemplarisch genannt sei der Mindest-Schadenersatz bei Aufstiegsdiskriminierung von mindestens einem Monatsentgelt. Zur Sicherung der Durchsetzung der Ansprüche sind bestimmte Institutionen

ingerichtet, namentlich die Gleichbehandlungskommission und die Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Zivilrechtliche Ansprüche sind vor Gericht einzuklagen.

Was ist die Elternteilzeitkarenz?

Seit dem 1.7.2004 ist der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Geburt eines Kindes wesentlich flexibilisiert. Er besteht längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes, also bis zum Schuleintritt. Nach Ende der Elternteilzeitkarenz kann der Berechtigte wie bisher auf

einen Vollzeit Arbeitsplatz zurückkehren. Vergleichbar mit dem Urlaub besteht ein Anspruch auf Teilzeit. Beginn, Dauer, Ausmass und Lage der konkreten Arbeitszeit sind aber zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich zu vereinbaren. Bei einem Betrieb mit mindestens 21 Arbeitnehmern und mindestens dreijähriger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses besteht ein zwingender Anspruch auf Elternteilzeit. Kommt es zu keiner einvernehmlichen Einigung, muss diesfalls der Arbeitgeber bei Gericht klagen, soll nicht die

vom Arbeitnehmer bekannte gegebene Teilzeitregelung zur Anwendung gelangen. Bei Betrieben mit 20 oder weniger Mitarbeitern müsste im Gegensatz dazu der Arbeitnehmer klagen, für Kleinbetriebe sind damit die Wirkungen der Neuregelung abgeschwächt. Bis längstens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, danach ein Motivkündigungsschutz für den Elternteil. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz wird für acht Wochen ausgesetzt, sobald ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit eingegangen wird.

Welche Konsequenzen haben die Neuerungen im Mutterschutzgesetz für den Arbeitgeber?

Die Arbeitgeber müssen flexibler handeln und sich auf wechselnde Beschäftigungsverhältnisse einstellen. Qualifizierte Teilzeitjobs werden verstärkt nachgefragt werden. Auch der Wunsch nach einer Beschäftigung nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 316,19 € pro Monat) wird zunehmen. Der zulässige Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld beträgt weiterhin 14.600 € pro Jahr. Wer mehr verdient,



Konsequenzen des Mutterschutzgesetzes: Arbeitgeber müssen flexibler handeln, qualifizierte Teilzeitjobs werden gefragter

verliert den Anspruch darauf. Die Dienstnehmer drängen daher auf Vereinbarungen, die auf ihre persönlichen Verhältnisse konkret zugeschnitten sind. Diese sind für den Arbeitgeber nicht immer günstig. So wird etwa oft die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart, um dem Anspruchsberechtigten den Weiterbezug von Kinderbetreuungsgeld zu ermöglichen.

Beim Arbeitgeber entstehen dann keine dienstzeitabhängigen Anwartschaften, wenn das Dienstverhältnis tatsächlich abgewickelt, also die Endabrechnung erstellt wird. Von einer freiwilligen Karenzierung ist dem Arbeitgeber in diesem Zusammenhang eher abzuraten, weil während dieses Zeitraums grundsätzlich dienstzeitabhängige Anwartschaften anwachsen. (dh)