



**Antrag Nr. 01  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 171. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Gesetzliche Anrechnung von Kinderkarenzzeiten als Dienstzeiten**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, gesetzlich zu verankern, dass Karenzzeiten gemäß §§ 15 Abs. 1 ff Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz § 2 und § 7c auf alle Ansprüche der Arbeitnehmer/innen, die sich nach der Dauer der Dienstzeiten richten, voll anzurechnen sind.**

Begründung:

In Österreich klafft die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern trotz vielseitiger Bemühungen nach wie vor weit auseinander - sogar noch deutlicher als im europäischen Durchschnitt. Eine der Ursachen liegt in den Gehaltssystemen mit dienstzeitabhängigen Vorrückungen, die Karenzzeiten nicht berücksichtigen. Dieses strukturelle Problem benachteiligt massiv Eltern – vorwiegend Mütter –, die nach der Geburt der Kinder ihr Recht auf Kinderkarenz in Anspruch genommen haben.

Während der Karenz bleibt das Dienstverhältnis grundsätzlich aufrecht. Arbeitsrechtlich zählt die Zeit jedoch nicht als Dienstzeit, sondern wird als sogenannte „neutrale Zeit“ gewertet. Für die Bemessung der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und für das Urlaubsausmaß werden höchstens zehn Monate der ersten Karenz im Arbeitsverhältnis angerechnet, alle weiteren Karenzen bleiben unberücksichtigt. Für weitere dienstzeitabhängige Ansprüche wie z.B. Gehaltsvorrückung oder Abfertigung „alt“ werden Karenzzeiten nicht mitgerechnet. Bei Verträgen seit 1.1.2003, die der Abfertigung „neu“ unterliegen, zahlt der Arbeitgeber während der Karenz keine Beiträge in die Mitarbeitervorsorgekasse. Hingegen sichert § 8 APStG (Arbeitsplatzsicherungsgesetz) für die Ableistung des Präsenz- und Zivildienstes – also für eine Zeit der Abwesenheit vom Betrieb - eine Anrechnung sämtlicher zeitabhängigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis.

Die Anrechnung von Kinderkarenzzeiten per Gesetz hilft, die Schere sowohl beim Einkommen als auch bei der Pension zwischen Frauen und Männern ein Stück weit zu schließen und die arbeitsrechtliche Diskriminierung von Eltern aufgrund von Kinderkarenz zu beenden. Ausnahmen in Kollektivverträgen sind möglich – jedoch wie die Praxis zeigt, rare Ausnahmen.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------