

- Das neue Kinderbetreuungsgeld Seite 39
- Projekt "Telearbeit" bei der Deutschen Telekom Seite 44



Väter-Karenz immer noch ein Randthema

"Das finanzielle könne ein bisschen eine Ausrede sein"

Die Väter-Karenz ist für die meisten Männer immer noch kein Thema. Dies belegte auch die Procter&Gamble-Väterstudie. Von 404 befragten Vätern, deren jüngstes Kind nicht älter als zwei-einhalb Jahre war, gaben 70 Prozent an, dass es bei ihnen nicht zur Diskussion stand, ob sie in Karenz gehen. Als Grund führten die meisten Beruf und Einkommen an - wobei sich in Tiefeninterviews allerdings zeigte: Dahinter steht ein beharrliches Festhalten an alten Rollenbildern - und das nicht nur von Seiten der Männer.

Nur 22 Prozent widmeten der Möglichkeit, als Mann in Karenz zu gehen, überhaupt eine Überlegung. Sechs Prozent waren tatsächlich in Karenz. Eine kleine Gruppe von zwei Prozent plant eine Väter-Karenz. Es zeigte sich also klar: Nicht einmal ein Drittel der Väter denkt über Alternativen der Familienorganisation und partnerschaftliche Kinderbetreuung überhaupt nach. Die Karenz wird deutlich zum Wendepunkt in der Familienorganisation. Und genau an diesem Punkt trennen sich immer noch die Wege in der Lebensplanung von Männern und Frauen.

Wie auch in den übrigen Bereichen, in denen es um partnerschaftliche Kindererziehung ging, stieg auch die Bereitschaft, in Karenz zu gehen, mit dem Bildungsgrad. 40 Prozent der Väter mit

gehobener Schulbildung setzten sich mit diesem Gedanken auseinander, von den Männern mit einfacher Schulbildung waren es nur 25 Prozent. Außerdem sind Väter in einem fixen Arbeitsverhältnis eher dazu bereit, über Karenz nachzudenken, als Selbstständige und Freiberufler.

Wenn Väter-Karenz noch ein Thema ist, dann beim ersten Kind. Wenn es bereits ein oder mehrere Kinder in der Familie gibt, nimmt die Bereitschaft, darüber nachzudenken, deutlich ab.

"Wir brauchen mein volles Gehalt"

Die mit riesigem Abstand wichtigsten von den Vätern genannten Gründe gegen eine Karenz sind Beruf und Einkommen. 52 Prozent erklärten, "wir brauchen mein volles Gehalt", und 44 Prozent befürchteten Nachteile im Beruf. Das waren gemeinsam - Mehrfachnennungen waren möglich - 340 Nennungen. Wobei die Tiefeninterviews ein etwas anderes Bild zeigten: Viele Väter führten hier nicht nur berufliche Gründe an, sondern ließen die Einschätzung erkennen, dass der Alltag des Kindes ohnehin von der Partnerin gemanagt wird, selbst wenn diese voll berufstätig ist.

Einige der Väter, die angaben, ihre Karenz sei aus rein finanziellen Gründen nicht möglich, gestan-



studie

Väter-Karenz immer noch ein Randthema

Fortsetzung

den ein, gar nicht richtig darüber nachgedacht zu haben. Ein Vater, Werner, gesteht im Tiefeninterview dezidiert ein: "Dass wir wahrscheinlich mehr Geld zur Verfügung hätten, wenn ich das letzte halbe Karenzjahr nehmen würde, stimmt schon. Aber das hängt natürlich auch von den Aktivitäten ab, die man machen muss. Wenn du heute mit irgendwas anfangen musst, was du noch nie gemacht hast, sei es kochen oder irgendwas, ... dann wäre ja die Frau bis drei, vier in der Arbeit, tut man sich als Mann halt wahrscheinlich ein bisschen schwerer, bis man da überhaupt drinnen ist. Das Finanzielle könnte mitunter also ein bisschen eine Ausrede sein, muss ich zugeben."

In der Fragebogen-Erhebung gab es neben "Beruf und Finanzielles" nur mehr 96 Nennungen - wobei unter diesen untergeordneten Gründen "meine Frau wollte es nicht" (33 Nennungen) führt. Etwas weniger Väter (29) gaben zu: "Ich wollte nicht". 17 erklärten: "Ich hätte es mir nicht zugetraut", und 14 "meine Umgebung hätte es komisch gefunden".

Dass die Frauen tatsächlich nicht immer darauf drängen, vom Mann durch eine Karenz unterstützt zu werden, zeigte das Tiefeninterview mit Werners Frau, Anita. Sie war der Meinung, die Väter-Karenz hätte nur Sinn, wenn der Familie daraus ein gravierender finanzieller Vorteil erwachsen würde. Wenn "das vom Geld her fast gleich bleibt, dann steht das vom Finanziellen her eigentlich nicht dafür." Und was das Nicht-Finanzielle betrifft: "Ich glaube nicht, dass ein Mann das aushält, dass er ein halbes Jahr jeden Tag, jede Nacht von der Früh bis am Abend für die Kinder da ist, wenn er auch sonst für die Kinder Zeit hat."

Und ein weiterer Grund für eine eher ablehnen-

de Haltung der Frauen zeigte sich: Mütter wollen mitunter nicht, dass die Väter in Karenz gehen, weil sie diese wertvolle Zeit mit einem kleinen Kind nicht missen möchten. "Der Johann wäre sicher nicht in Karenz gegangen. Ich hätte das vielleicht auch nicht gewollt, weil der Pauli für mich sehr wichtig war. ... Frauen müssen auch oft in Karenz gehen, wenn sie mitten im Beruf stehen, das ist halt die Gewohnheit so. Ich wäre sicher bei meinem Kind geblieben, weil das ist eine Zeit, die einem nachher sicher wieder abgeht und die man nicht mehr nachholen kann", erklärte Renate.

Wie dominant die alten Rollenbilder noch sind, zeigt sich am Vergleich mit den Müttern: 44 Prozent von ihnen blieben länger als 18 Monate in Karenz, 35 Prozent nahmen ihre Karenz bis zu 18 Monaten in Anspruch und nur acht Prozent blieben ein Jahr oder kürzer zu Hause. Von den sechs Prozent der Väter, die in Karenz waren, blieb die Mehrheit nur ein halbes Jahr dem Beruf fern.

Einen Grund dafür, dass sich in diesem Bereich so schwer etwas ändert, nannte Herbert, der beim ersten Kind noch studierte und "halbe-halbe" praktizierte, dann aber einen guten Job fand - womit sich die Zuständigkeiten bis zum dritten Kind immer mehr zur Frau verschoben. "Wir haben eigentlich die verschiedensten Konstellationen gehabt, und ich muss sagen, von der Belastung her ist die klassische, biedere, langweilige und konservative Variante die mit Abstand angenehmste Variante. Weil es klare Zuständigkeiten gibt." ⊕

Info:

Aus: Procter & Gamble Väter-Studie 2001. Hotline: 0800/699400. Weitere Informationen unter www.familieninitiative.at oder www.elternforum.at

K o m e n t a r

Das neue Kinderbetreuungsgeld Die häufigsten Fragen dazu:**1. Wer hat Anspruch auf das neue Kinderbetreuungsgeld ?**

Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben Eltern, deren Kind ab dem 1. 1. 2002 geboren wird und die für dieses Kind Anspruch auf Familienbeihilfe haben. Für einen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ist eine Erwerbstätigkeit vor der Geburt nicht erforderlich.

2. Welche Geldleistung erhalte ich, wenn mein Kind in der Zeit ab 1. 7. 2000 bis einschließlich 31. 12. 2001 geboren wurde?

Wenn Ihr Kind in diesem Zeitraum geboren wurde/wird und Sie Anspruch auf Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe haben, dann wird das Karenzgeld bzw. die Teilzeitbeihilfe bis zum 30. Lebensmonat des Kindes verlängert. Erfüllt auch der zweite Elternteil die Voraussetzungen für den Bezug von Karenzgeld, und übernimmt er für mindestens 6 Monate die Betreuung des Kindes, so können weitere 6 Monate Karenzgeld, also bis zum 3. Geburtstag des Kindes, bezogen werden.

3. Gibt es ab Jänner 2002 nur noch Kinderbetreuungsgeld?

Nein! Eltern, die zum Jahresende 2001 einen noch nicht beendeten Bezug von Karenzgeld haben, bekommen im Folgejahr bzw. in den Folgejahren nach der bisherigen Regelung weiter Geld, es wird jedoch ab 1. 1. 2002 das Karenzgeld von derzeit etwa 5.700,- öS auf 6.000,- öS pro Monat erhöht und es kommt zu einer Verlängerung des Bezugszeitraumes. (siehe auch Frage 2)
Das heißt, dass es mehrere Jahre hindurch noch Karenz-

geld und Kinderbetreuungsgeld parallel geben wird.

4. Kann man ab 2002 für ein Kind gleichzeitig Karenzgeld und Kinderbetreuungsgeld beziehen bzw. zwischen beiden Leistungen wählen?

Nein! Aufgrund des Geburtstages des Kindes ergibt sich automatisch, ob es Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (bei Geburten ab 1. 1. 2002) oder Anspruch auf verlängertes Karenzgeld oder verlängerte Teilzeitbeihilfe (bei Geburten ab dem 1. 7. 2000 und bis zum 31. 12. 2001) gibt.

5. Kann es dadurch zu Unterschieden der beiden Bezugsgruppen kommen?

Nein, abgesehen von systembedingten Unterschieden und der Tatsache, dass in bestehende Ansprüche nicht verschlechternd eingegriffen werden kann, erfolgt im Großen und Ganzen eine Gleichstellung: Sowohl für Bezieher von Karenzgeld als auch von Kinderbetreuungsgeld beträgt ab 1. 1. 2002 der monatliche Auszahlungsbetrag 6.000,- öS. Auch hinsichtlich der Länge des Bezuges gibt es keinen Unterschied.

6. Wenn mein Kind in der Übergangszeit (ab dem 1. 7. 2000 und bis zum 31. 12. 2001) geboren wurde und ich Anspruch auf Teilzeitbeihilfe habe, wie hoch ist dann der monatliche Betrag, den ich ab 2002 erhalte?

*In diesem Fall haben Sie 2 Möglichkeiten:
Entweder Sie entscheiden sich ab 1. 1. 2002 für einen*

Kommentar

Das neue Kinderbetreuungsgeld

Fortsetzung

Betrag in Höhe von 3.000,- öS pro Monat und können unbeschränkt verdienen, oder Sie wählen den Betrag von 6.000,- öS pro Monat. In diesem Fall unterliegen Sie aber der Zuverdienstgrenze in Höhe von 200.000,- öS brutto pro Jahr.

7. Gibt es dabei einen Unterschied zwischen Unselbstständigen, Gewerbetreibenden und Bäuerinnen?

Diese Regelung ist für alle TeilzeitbeihilfenbezieherInnen gleich.

8. Ist für das neue Kinderbetreuungsgeld bzw. für einen verlängerten Bezug von Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe ein Antrag zu stellen? Wenn ja, wo und wann?

Für Geburten ab 1. 1. 2002 ist das Kinderbetreuungsgeld bei der jeweils zuständigen Krankenkasse zu beantragen. Die Antragstellung ist erst nach der Geburt möglich. Dann sollte jedoch nicht zu lange mit der Antragstellung gewartet werden, um eine baldige Auszahlung sicherzustellen. Wenn bisher keine Krankenversicherung bestanden hat, ist die Gebietskrankenkasse zuständig.

Für BezieherInnen von Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe wird es im Laufe des Herbstes 2001 eine Information durch die auszahlende Krankenkasse geben. Aus dieser wird hervorgehen, wann und wo eine Verlängerung zu beantragen ist.

9. Wie hoch ist in Hinkunft die Zuverdienstgrenze? Wie teilt sie sich über das Jahr auf und von welchem Einkommen ist sie abhängig? Wie ist das bei Selbstständigen?

Die Zuverdienstgrenze gilt grundsätzlich nur für die Einkünfte desjenigen Elternteils, der Karenzgeld/Kinderbetreuungsgeld bezieht. Es ist also nicht das Familienein-

kommen maßgeblich. Sie beträgt 200.000,- öS brutto (inkl. Sozialversicherung), d.h. 14.285,- öS brutto bzw. ca. 11.500,- öS netto pro Monat. Durch den pauschalen 30-prozentigen Aufschlag für Sozialversicherung und Sonderzahlungen ist zu beachten, dass die tatsächliche Einkommensgrenze bei 150.100,- öS pro Jahr liegt.

Prinzipiell erfolgt die Ermittlung der Einkünfte so, dass die Einkünfte aus dem Zuverdienst zusammengerechnet werden. Dieser Betrag wird durch die Anzahl der Monate mit Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld/Karenzgeld dividiert, um 30% erhöht und mit 12 auf einen Jahresbetrag hochgerechnet.

Selbstständige können diese Art der Berechnung dann ebenfalls in Anspruch nehmen, wenn sie die zeitliche Zuordnung ihrer Einkünfte nachweisen können. Sonst werden alle Einkünfte des Kalenderjahres berücksichtigt.

Durch die Möglichkeit des teilweisen Verzichts auf das Kinderbetreuungsgeld/Karenzgeld können die im Verzichtszeitraum erzielten Einkünfte unberücksichtigt bleiben. Das heißt, sie wirken sich auf ein zuvor bezogenes Kinderbetreuungsgeld/Karenzgeld aus der Zeit ohne bzw. mit geringem Zuverdienst nicht schädlich aus.

10. Wie lange kann ich in Karenz gehen? Wie lange dauert der Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Für ArbeitnehmerInnen bleibt der bestehende Rechtsanspruch auf Karenz (= Freistellung von der Arbeitsleistung) längstens bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes aufrecht. Der damit verbundene Kündigungs- und Entlassungsschutz endet wie bisher 4 Wochen nach Ende der Karenz.

Neu für Geburten ab 1. 1. 2002 ist Folgendes: Nimmt ein Elternteil einen Karenzteil im Anschluss an den Karenzteil des anderen Elternteils in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz grundsätzlich mit



der Bekanntgabe, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt des Karenzteiles.

11. Ich bin derzeit bis zum Ablauf des 18. Lebensmonats meines Kindes in Karenz. Kann ich die Karenz verlängern?

Ja! Spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz kann der/die ArbeitnehmerIn dem Arbeitgeber bekannt geben, ob er/sie die Karenz verlängert und wie lange, längstens aber bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.

12. Kann ich während der Karenz eine Beschäftigung ausüben?

Wie bisher kann während der Karenz beim eigenen oder einem anderen Arbeitgeber bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuverdient werden, ohne den Kündigungs- und Entlassungsschutz zu verlieren.

Neu ab 1. 1. 2002 ist die Möglichkeit, während der Karenz bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze mit dem eigenen Arbeitgeber zu vereinbaren. Dabei bleiben der Kündigungs- und Entlassungsschutz im karenzierten Arbeitsverhältnis voll aufrecht. Mit Zustimmung des eigenen Arbeitgebers kann eine solche Beschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden.

13. Kann ich statt Karenz wie bisher Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen? Bin ich kündigungs- und entlassungsschutz?

Die arbeitsrechtlichen Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung - damit ist die Herabsetzung der jeweiligen Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel gemeint - bleiben unverändert aufrecht. Diese Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum 48. Lebensmonat des Kindes dauern,

sofern keine Karenz in Anspruch genommen wurde. Sie kann von einem Elternteil allein oder von beiden abwechselnd in Anspruch genommen werden. Hat ein Elternteil Karenz in Anspruch genommen, verkürzt sich die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung entsprechend. Zum Beispiel:

- Karenz bis zum 12. Lebensmonat des Kindes → Teilzeitbeschäftigung bis zum 36. Lebensmonat des Kindes (ein Elternteil oder abwechselnd)
- Karenz bis zum 18. Lebensmonat des Kindes → Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum 30. Lebensmonat (ein Elternteil allein oder abwechselnd).

Bei gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile verkürzt sich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entsprechend. Teilzeitbeschäftigung ist wie bisher mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Sie kann von Arbeitnehmerinnen auch eingeklagt werden.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt - wie bisher - grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor deren Antritt. Er endet vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung.

14. Wenn mein Kind im Zeitraum ab 1. 7. 2000 bis 31. 12. 2001 geboren wird/wurde und ich Anspruch auf Karenzgeld habe und eine Teilzeitbeschäftigung ausübe oder ausüben möchte, was gilt dann ab 1. 1. 2002?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht gilt: Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes (1. 1. 2002) bestehende Teilzeitvereinbarungen nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Eltern-Karenzurlaubsgesetz bleiben weiterhin aufrecht, sofern nicht mit dem Arbeitgeber eine neue Vereinbarung getroffen wird.

Der Teilzeitkarenzgeldbezug ist aber in jedem Fall einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung (= Reduktion der



Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel bei einem Arbeitsverdienst über der Geringfügigkeitsgrenze) möglich, so lange der Anspruch darauf nicht schon erloschen ist. Dabei gilt, dass ab 1. 1. 2002 wahlweise das halbe Karenzgeld (3.000,- öS pro Monat) ohne Zuverdienstgrenze weiterbezogen werden kann. Sie können sich jedoch - für Zeiträume bis zum 3. Geburtstag des Kindes - auch für das volle Karenzgeld (6.000,- öS pro Monat) entscheiden, unterliegen dann aber der jährlichen Zuverdienstgrenze von 200.000,- öS.

15. Haben nichtösterreichische Staatsbürger Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld?

Grundsätzlich ist für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes der Anspruch auf Familienbeihilfe oder eine gleichartige ausländische Leistung für das Kind Voraussetzung.

Ist ein Elternteil nichtösterreichischer Staatsbürger, kann dieser auch dann Kinderbetreuungsgeld beziehen, wenn nur der andere Elternteil Anspruch auf Familienbeihilfe hat. Haben beide Eltern keinen Anspruch auf Familienbeihilfe, dann besteht aber dennoch Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, wenn Anspruch auf Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe nach der derzeit geltenden Rechtslage vorliegt. So ist gewährleistet, dass es zu keinen Verschlechterungen gegenüber der derzeitigen Karenzgeldregelung kommt.

16. Wie oft dürfen sich die Elternteile in der Betreuung des Kindes abwechseln, insbesondere bei Bezug des Kinderbetreuungsgeldes über 36 Monaten?

Arbeitsrechtlich gilt Folgendes: Nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (neu: Väter-Karenzgesetz) kann Karenz wie bisher zwischen den Eltern zweimal (= 3 Teile), Teilzeitbeschäftigung einmal (= 2 Teile) geteilt werden. Es können sich somit 5 Teile

ergeben.

Bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld (Geburten ab 1. 1. 2002) ist ein zweimaliger Wechsel zwischen den Eltern möglich, es sei denn, dass ein Elternteil an der Betreuung des Kindes für eine längere Zeit verhindert ist. Dies bedeutet, dass im Arbeitsrecht und beim Bezug der Geldleistung unterschiedliche Regelungen gelten.

17. Gibt es in Hinkunft noch die Möglichkeit, Karenz aufzuschieben?

Im Arbeitsrecht bleibt die Möglichkeit, drei Monate der Karenz bis zum Schuleintritt des Kindes aufzuschieben, aufrecht.

Für Eltern, deren Kind ab dem 1. 7. 2000 und bis zum 31. 12. 2001 geboren wurde, und die Anspruch auf Karenzgeld haben, gibt es weiterhin das Karenzgeldkonto und die Möglichkeit, bis zu 183 Anspruchstage aufzusparen und bis zum Schuleintritt des Kindes zu verbrauchen. Für Geburten ab dem 1. 1. 2002 endet der Bezug von Kinderbetreuungsgeld spätestens mit dem Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes. Das heißt, es kann zwar arbeitsrechtlich Karenz aufgeschoben werden, dem steht nach dem 3. Geburtstag jedoch keine Geldleistung gegenüber.

18. Kann neben oder nach dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld auch Arbeitslosenunterstützung oder Notstandshilfe bezogen werden?

In Hinkunft (bei Geburten ab 1. 1. 2002), wenn also Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht, können bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe diese Leistungen auch während und nach dem Kinderbetreuungsgeldbezug in Anspruch genommen werden. Voraussetzung sind Verfügbarkeit, Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit, Arbeitslosigkeit, bei Arbeitslosengeld zusätzlich Erfül-

Fortsetzung

Kommentar

Das neue Kinderbetreuungsgeld

lung der Anwartschaft und dass die Bezugsdauer noch nicht erschöpft ist, bei Notstandshilfe zusätzlich Vorliegen von Notlage.

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld liegt die Verfügbarkeit nur vor, wenn das Kind durch eine andere geeignete Person oder in einer geeigneten Einrichtung betreut wird.

Für Geburten bis zum 31. 12. 2001 gilt, dass Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe nicht neben dem Karenzgeld bezogen werden kann. Im Anschluss an den Karenzgeldbezug kann aber, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen, Notstandshilfe in Anspruch genommen werden.

19. Wie verhält es sich, wenn man während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ein weiteres Kind bekommt? Wie hoch ist die Leistung bei Mehrlingsgeburten (z.B. Zwillinge)? Wird es einen Zuschuss für Alleinerzieherinnen oder sozial schwache Familien geben?

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld steht jeweils nur dem jüngsten Kind zu. Das bedeutet: Wird innerhalb des Bezugszeitraumes ein weiteres Kind geboren, so endet mit dieser Geburt der Bezug für das nunmehr ältere Kind und es muss ein neuer Antrag für das jüngere Kind gestellt werden.

Bei Mehrlingsgeburten steht das Kinderbetreuungsgeld nur für ein Kind zu. Allerdings wird der Mehrkindzuschlag zur Familienbeihilfe ab dem Jahr 2002 für jedes dritte und weitere Kind von 400,- öS auf 500,- öS monatlich angehoben.

Weiters wird ab dem Jahr 2003 die Familienbeihilfe für alle Kinder ab dem vollendeten 3. Lebensjahr um 100,- öS monatlich erhöht.

Für AlleinerzieherInnen oder sozial schwache Familien

wird es auch in Hinkunft einen Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld in Höhe von etwa 2.500,- öS monatlich geben.

**Info:**

Für arbeitsrechtliche Auskünfte wenden Sie sich bitte an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion X:

Mutterschutzgesetz:

Hr. Mag. Hans Binder, Tel. 01-71100/6100

Fr. Mag. Edda Stech, Tel. 01-71100/2161

Eltern-Karenzurlaubsgesetz (neu: Väter-Karenzgesetz):

Fr. Dr. Gertrude Werner, Tel. 01-71100/6368

Fr. Mag. Gerda Ercher, Tel. 01-71100/6203

Wenn Sie Fragen zu den Übergangsbestimmungen zum Karenzgeld bzw. zur Teilzeitbeihilfe für Unselbstständige (Geburten bis zum 31. 12. 2001) haben, so wenden Sie sich bitte an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion VI:

Hr. Manfred Clemenz, Tel. 01-71100/2167

Hr. Mag. Alfred Pohoralek, Tel. 01-71100/2169

oder per E-Mail an: post@via8.bmwa.gv.at

Für die Übergangsbestimmungen für Selbstständige und Bäuerinnen (Geburten bis 31. 12. 2001) steht Ihnen das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Sektion II, zur Verfügung:

Fr. Mag. Esther Petridis, Tel. 01-71100/6375

Für Fragen betreffend Geburten ab 1. 1. 2002 (Kinderbetreuungsgeld) wenden Sie sich bitte an das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Sektion V:

Fr. Mag. Regine Gaube, Tel. 01-71100/3251

Hr. Dr. Andreas Kresbach, Tel. 01-71100/3307

Fr. Dr. Elisa Zechner, Tel. 01-71100/3228

oder an das

Familienservice: Tel 0800 240 262 (gebührenfrei)



Studie

Projekt "Telearbeit" bei der Deutschen Telekom



Zielsetzungen wurden voll erfüllt

Das Potenzial für die Nutzung der unterschiedlichen Formen der Telearbeit ist hoch. In Deutschland gehen Expertenschätzungen davon aus, dass sich 5 bis 10 % der Arbeitsplätze grundsätzlich für Telearbeit eignen. Diesem großen Potenzial steht jedoch eine vergleichsweise geringe Zahl tatsächlich realisierter Telearbeitsplätze gegenüber. Die Deutsche Telekom AG startete bereits Mitte der 90er-Jahre ein Projekt mit Telearbeit, das wissenschaftlich begleitet wurde. Rund 160 Mitarbeiter wurden auf Basis eines eigens ausgehandelten Tarifvertrages zu alternierenden Telearbeitern, die einen Teil ihrer Arbeit von daheim aus und einen Teil im Büro erledigen. Eine Arbeitsform, die weitreichende Konsequenzen hat, wie Ute Kathrein in ihrer Analyse beschreibt.

Dem Mitarbeiter wird eine höhere Eigenverantwortlichkeit und ein hohes Maß an Selbstdisziplin abverlangt. Dies gilt vor allem für den Zeiteanteil, den der Mitarbeiter selbstbestimmt auf die einzelnen Arbeitstage verteilen kann. Wenn der Arbeitsplatz zu Hause ist, müssen sich nicht nur die Familienmitglieder, sondern auch die Führungskräfte umstellen. Da die Telearbeiter nicht mehr wie bisher über ihre Anwesenheit kontrolliert werden können, ist ein anderer Führungsstil notwendig. Dies erfordert eine Neuorientierung hinsichtlich der

Organisation und Planung der Arbeitsabläufe. Dazu kommt, dass die durch die Telearbeit bedingte Abwesenheit des Mitarbeiters möglicherweise bei einem Teil der Führungskräfte die Furcht vor einem Image- und Prestigeverlust erzeugt. Auch hier ist ein Umdenken erforderlich. "Derzeit herrscht im Management häufig noch das Verständnis vor, dass die Führungsfunktion über die physische Anwesenheit der ‚Untergebenen‘ definiert wird", erklärt Kathrein. Die deutsche Telekom trug dieser Notwendigkeit dadurch Rechnung, dass auch Führungskräfte an der Projekterprobung teilnahmen.

Die nunmehr vorliegenden Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitstudie des Telekom-Projektes zeigen ein erfreuliches Bild:

Die Zielsetzungen wurden voll erfüllt, die Telearbeiter sind in hohem Maße mit der Arbeitsform zufrieden. 97 % der Telearbeiter würden wieder mitmachen, 67 % finden die alternierende Telearbeit optimal. 55 % haben neue Kenntnisse nicht nur im Hinblick auf Hard- und Software, sondern auch in Bezug auf die Selbstorganisation erworben. 75 % arbeiten nach eigener Aussage produktiver als im Büro.

Auch die Vorgesetzten sehen in der Telearbeit einen Anreiz für Motivation, Kreativität und



Studie

Projekt "Telearbeit" bei der Deutschen Telekom

Fortsetzung

Selbstdisziplin: Alle befragten Vorgesetzten sind der Meinung, dass das Motivationspotenzial der Telearbeit für die Mitarbeiter hoch bzw. sehr hoch ist und Telearbeit die Kreativität der Mitarbeiter fördert.

Die Arbeitskollegen der Telearbeiter bewerten die Erfahrung der Zusammenarbeit mit Telearbeitern positiv: 90 % der Befragten erklären, dass die Zusammenarbeit gut bis sehr gut funktioniert hat. Ein gleich hoher Prozentsatz würde ebenfalls gerne Telearbeit ausüben. Fast alle Telearbeiter erklären, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Vorteil dieser Arbeitsform ist.

Auch die von Anfang an involvierten Betriebsräte stehen der alternierenden Telearbeit äußerst positiv gegenüber und sehen sie als "Arbeitsform der Zukunft." "Sie sind der Ansicht, dass alternierende Telearbeit den Arbeitnehmern mehr Selbstbestimmung und Selbstverantwortung überträgt und mehr Spielraum sowie Gestaltungsfreiheit in der Arbeitsorganisation bietet", resümiert Kathrein die Forschungsergebnisse.

Als besonders wichtig für das Telekom-Projekt wird festgehalten, dass die gründliche Vorbereitung, das Bemühen um einen Grundkonsens zwischen allen beteiligten Interessengruppen und somit eine professionelle Projektleitung erfolgsentscheidend waren. Alle Partner wollen den nächsten geplanten Schritt, die Einführung der Telearbeit als eine Regelarbeitsform, mittragen. Kathrein: "Telearbeit ist aber noch kein Selbstläufer. Sie muss sorgfältig vorbereitet und

mit einer Einführungsstrategie verbunden werden, die sowohl wirtschaftliche wie auch z.B. innovative und humane Aspekte berücksichtigt." ⊕

Info:

Aus: Ute Kathrein: Gestaltungsprobleme bei alternierender Telearbeit. Erfahrungen bei der Deutschen Telekom AG. In: André Büssing, Hartmut Seifert (Hg.): Die "Stechuhr" hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Edition Sigma, Berlin 1999.

ISBN 3-89404-872-7

Kontakt: Ute Kathrein, Deutsche Telekom AG, Zentralbereich Personalmanagement, Friedrich-Ebert-Allee 140, D-53113 Bonn.

E-Mail: ute.kathrein@telekom.de