

Rechtliche Rahmenbedingungen für Elternteilzeit – Strukturen und Herausforderungen

Markus Faßhauer, Österreichische
Kinderfreunde Bundesorganisation

Regelungskomplexe

- Karenz
 - Arbeitsrechtliches Instrument
 - Bis 2. Geburtstag
- Elternteilzeit (und Änderung der Lage der Arbeitszeit)
 - Arbeitsrechtliches Instrument
 - Großer Anspruch bis 7. Geburtstag
 - Kleiner Anspruch bis 4. Geburtstag
- Kinderbetreuungsgeld (KBG)
 - Familienleistung
 - Bis 3. Geburtstag
 - Zuverdienstgrenze € 14.600/Jahr

Begriffe

- Karenz
 - Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts
 - Arbeitsverhältnis an sich bleibt bestehen
- Elternteilzeit
 - Ausmaß der Arbeitszeit wird aus Gründen der Elternschaft reduziert (z.B. 30h statt 40h / Woche)
- Änderung der (elterlichen) Arbeitszeitlage
 - Lage der Arbeitszeit wird aus Gründen der Elternschaft geändert (z.B. Arbeit nur vormittags oder nur Montag-Mittwoch)
- Anspruch
 - Eine Person kann von einer anderen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen etwas bestimmtes verlangen und ggfs. auch gegen ihren Willen durchsetzen

Recht auf Elternteilzeit u. Änderung Arbeitszeitlege I

- Bedeutung
 - Arbeitzeitanpassungen
 - Zeitlich begrenzt (Rückkehrrecht)
 - Durchsetzbarkeit (Anspruchsqualität)
 - Kündigungs- und Entlassungsschutz
- Interessenlage
 - Eltern
 - Arbeitgeber/in
 - Belegschaft

Recht auf Elternteilzeit u. Änderung Arbeitszeitlege II

- Rechtsentwicklung
 - Einführung der Teilzeitkarenz am 01.07.1990
 - Inkrafttreten der neuen Regelungen am 01.07.2004
- Gesetzesbegründung 2004
 - Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf & Familie
 - Positive Impulse für Erwerbsleben der Frau
 - Partnerschaftliche Beteiligung des Mannes an der Betreuung des Kindes
 - P: Möglichkeiten/Grenzen rechtlicher Instrumente für Zielerreichung?

Der große Anspruch: Überblick

- Vor dem 01.07.2004 nichts Vergleichbares
- Anwendungsbereich
 - Betriebsgröße: mehr als 20 Beschäftigte UND
 - Mindestbeschäftigungsdauer: 3 Jahre
- Bis zum 7. Geburtstag oder späterem Schuleintritt des Kindes
- Einseitiges Gestaltungsrecht bzgl. „Ob“, Vereinbarung bzgl. „Wie“
- Arbeitgeber/in (AG) muss ggfs. klagen

Der kleine Anspruch: Überblick

- Weiterentwicklung des Rechts vor dem 01.07.2004
- Anwendungsbereich
 - Wenn großer Anspruch nicht anwendbar ist
- Bis zum 4. Geburtstag des Kindes
- Vereinbarung bzgl. „Ob“ und „Wie“ der Arbeitszeitänderung
- Arbeitnehmer/in (AN) muss ggfs. klagen

Gemeinsamkeiten großer/kleiner Anspruch I

- Je eigener Anspruch für Mütter/Väter
- Beliebiger Umfang einer Reduzierung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit
 - Früher: Reduzierung mind. 2/5
 - P: Um KBG zu beziehen, müssen Besserverdienende (vor allem Männer) Arbeitszeiten in der Praxis stark reduzieren
- Anspruchsdauer unabhängig von Karenz und Teilzeitbeschäftigung des anderen
 - Früher: gemeinsamer Karenztopf
- Beliebiger Antrittszeitpunkt
 - Früher: keine Lücken zu vorangegangener Schutzfrist/Karenz/geschützter Teilzeit erlaubt

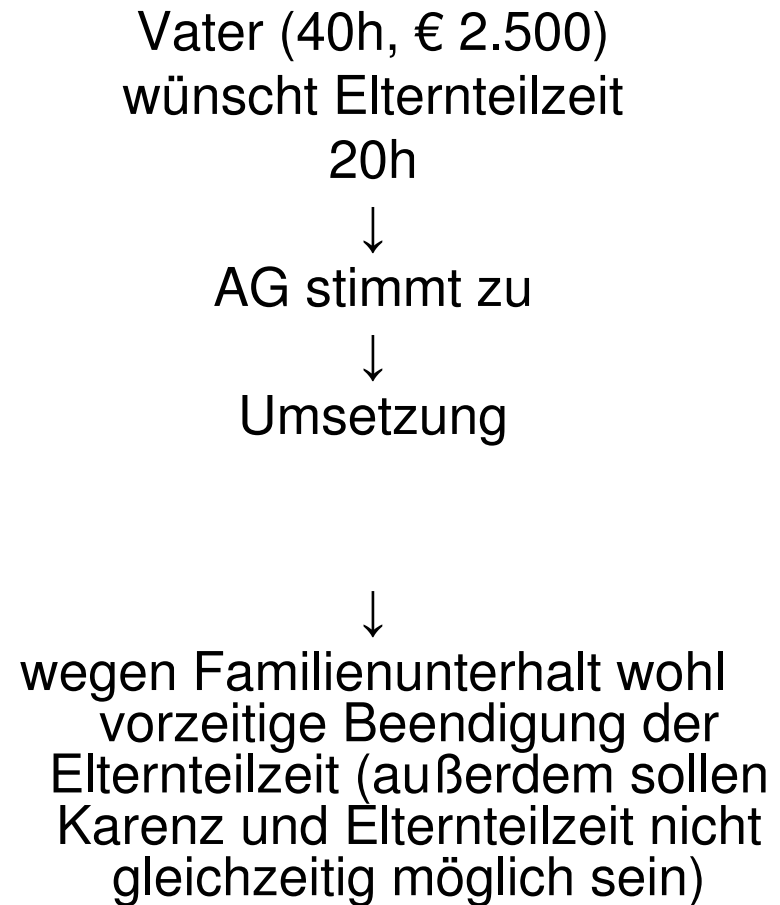
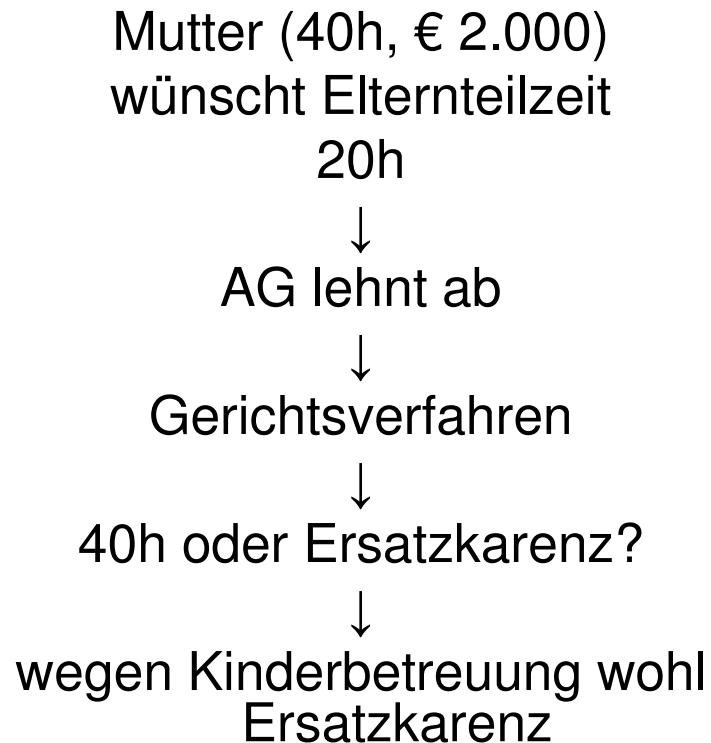
Gemeinsamkeiten großer/kleiner Anspruch II

- Gleichzeitige Teilzeit möglich, aber Ausschluss Karenz des anderen
 - Insoweit keine Entkoppelung von der Karenz
 - P: Starrheit ohne sachlichen Grund
- Rückkehrrecht
 - Ist zugleich Rückkehrpflicht
 - Weiterbeschäftigung zu den ursprünglichen Arbeitsvertragsbedingungen und in der gleichen tatsächlichen Verwendung
- Kündigungs- und Entlassungsschutz
 - Bis 4. Geburtstag besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz
 - Danach Motivkündigungsschutz
 - P: Einstellungshindernis junger Frauen?

Gemeinsamkeiten großer/kleiner Anspruch III

- Keine Inanspruchnahme der geänderten Arbeitszeiten während gerichtlichen Verfahrens
 - Wahl zwischen ursprünglicher Arbeitszeit oder „Ersatzkarenz“ eines Elternteiles (aber nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes)
 - P: Welcher Elternteil geht im Zweifel in Karenz?
 - P: Welcher Elternteil steigt danach im Zweifel zwecks Kinderbetreuung aus dem Arbeitsverhältnis aus?
 - Alternative: Regelungen wie bei der Hospizkarenz

Problembeispiel



Der große Anspruch: Details I

- Nichts Vergleichbares vor dem 01.07.2004
- Anwendungsbereich
 - Betriebsgröße: mehr als 20 Beschäftigte UND
 - Mindestbeschäftigungsdauer: 3 Jahre
 - 49,6% der männlichen, 33,2% der weiblichen Beschäftigten in den fertilen Altersklassen erfüllen diese Voraussetzungen („Minderheitenprogramm“)
 - P: hoher Anteil der AN ohne großen Anspruch
 - P: Frauendiskriminierung oder Anreiz besonders für „aktive Väter“?

Der große Anspruch: Details II

- Bis zum 7. Geburtstag oder späterem Schuleintritt des Kindes
 - P: Erleichterung des Kontakthaltens oder Gefahr des Drop-Outs (ab 4. Geburtstag nur Motivkündigungsschutz)
- Einseitiges Gestaltungsrecht bzgl. „Ob“
 - Wie bei der Karenz einseitige Erklärung der/des AN ausreichend
 - Früher: stets Vereinbarung mit dem/der AG nötig
- Aber: Vereinbarung nötig bzgl. „Wie“ (Beginn, Dauer, Ausmaß, Lage)
 - Unterschied zur Karenz
 - Raum für Rechtsstreitigkeiten
 - P: Fördert einfachere Inanspruchnahme der Karenz das klassische Rollenmodell?

Der große Anspruch: Details III

- AG muss klagen, wenn beim „Wie“ keine Einigung
 - Gegenvorschlag des/der AG einer ihm/ihr zumutbaren Teilzeit oder Arbeitszeitlage
 - P: Gibt es Fälle, in denen Teilzeit in allen Varianten für den/die AG unzumutbar ist?
 - Interessenabwägung

Der kleine Anspruch: Details I

- Weiterentwicklung des Rechts vor dem 01.07.2004
- Anwendungsbereich
 - Wenn großer Anspruch nicht anwendbar ist, dh Betriebsgröße bis 20 Beschäftigte und/oder noch nicht drei Jahre beschäftigt
 - 50,4% der männlichen, 66,8% der weiblichen Beschäftigten in den fertilen Altersklassen fallen „nur“ unter den kleinen Anspruch
 - P: Frauendiskriminierung?

Der kleine Anspruch: Details II

- Bis zum 4. Geburtstag des Kindes
- Vereinbarung bzgl. „Ob“ und „Wie“ der Arbeitszeitänderung
 - Keine einseitige Erklärung wie bei der Karenz und beim großen Anspruch
 - P: Lässt sich dieser Nachteil mit ansonsten „unlösbaren Aufgaben kleinerer Betriebe beim Personaleinsatz“ rechtfertigen?
 - Vereinbarung kann aber uU erzwungen werden

Der kleine Anspruch: Details III

- AN muss ggfs. klagen
 - P: Wer belastet das Arbeitsverhältnis mit einem Gerichtsprozess?
 - AG kann Begehren insgesamt ablehnen (auch das „Ob“)
 - AG muss sachliche Gründe für Ablehnung darlegen → maßgeblich Unzumutbarkeit
 - P: Kann eine Teilzeitbeschäftigung für eine/n AG grundsätzlich unzumutbar sein?

Diskussionswürdige „Knackpunkte“ I

- Stellenwert von Rechtsansprüchen angesichts der Bedeutung von Rahmenbedingungen → Sind die Ansprüche tatsächlich lebbar?
 - Zuverdienstgrenze KBG
 - Möglichkeiten außerhäuslicher Kinderbetreuung
 - Rollenbilder in den Köpfen
 - Gegenstrategien der AG (Mobbing, Versetzungen...)
 - Strukturelle Unterlegenheit der AN
- Auswirkungen von Teilzeitmodellen auf Geschlechtergleichstellung?
 - Elternteilzeit als passende Alternative vor allem für Väter?
 - Elternteilzeit von bis zu 7 Jahren als Karrierehindernis, drop-out Risiko, Alterssicherungsrisiko?

Diskussionswürdige „Knackpunkte“ II

- Effektivität der Ansprüche?
 - Die meisten AN fallen aus dem großen Anspruch raus
 - Sind Teilzeitbeschäftigungsmodelle für Kleinbetriebe (hier nur kleiner Anspruch) weniger zumutbar?
- Frauendiskriminierung?
 - Frauen fallen seltener als Männer in den Anwendungsbereich des großen Anspruchs
- Kontraproduktiv für Geschlechtergleichstellung wegen unzureichender Berücksichtigung von AG-Interessen?
 - Weit reichender Kündigungs- und Entlassungsschutz als Einstellungshindernis junger Frauen?
 - Fehlende Ablehnungsmöglichkeit des „Ob“ einer Elternteilzeit beim großen Anspruch als Einstellungshindernis junger Frauen?

Diskussionswürdige „Knackpunkte“ III

- Bevorzugung der klassischen Rollenverteilung auf der rechtlich-strukturellen Ebene selbst?
 - Elternteilzeit schwerer durchsetzbar als Karenz (Privilegierung der Karenz)
 - während eines gerichtlichen Verfahrens nur Karenz oder bisherige Arbeitszeiten möglich (Privilegierung der Karenz)
 - Ausschluss gleichzeitiger Karenz des anderen Elternteils

Danke!



Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



karenz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL



Operative PartnerInnen



Strategische PartnerInnen

