

Analyse des neuen Elternteilzeitrechts – Chancen und Risiken

Mag. Markus Faßhauer



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

Recht auf Elternteilzeit u. Änderung Arbeitszeitalage

- 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

Berechtigte „Eltern“

- Mütter und Väter im familienrechtlichen Sinne,
- Adoptivmütter und –väter,
- Pflegemütter und -väter mit Adoptionsabsicht
(nicht ausreichend: bloße Obsorge ohne
behördliche Schritte zur Adoption)

SOFERN

- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder
Obsorge für das Kind

Der große Anspruch: Überblick

- Vor dem 01.07.2004 nichts Vergleichbares
- Anwendungsbereich
 - Betriebsgröße: mehr als 20 Beschäftigte UND
 - Mindestbeschäftigungsdauer: 3 Jahre
 - 49,6% der männlichen, 33,2% der weiblichen Beschäftigten erfüllen diese Voraussetzungen („Minderheitenprogramm“)
- Einseitiges Gestaltungsrecht bzgl. „Ob“, Vereinbarung bzgl. „Wie“
- Arbeitgeber/in (AG) muss ggfs. klagen
 - Gericht wägt Interessen ab

Der kleine Anspruch: Überblick

- Weiterentwicklung des Rechts vor dem 01.07.2004
- Anwendungsbereich
 - Wenn großer Anspruch nicht anwendbar ist
- Vereinbarung bzgl. „Ob“ und „Wie“ der Arbeitszeitänderung
- Arbeitnehmer/in (AN) muss ggfs. klagen
 - Gericht weist Klage bei sachlichen Gründen des AG ab

Gemeinsamkeiten großer/kleiner Anspruch I

- Beliebiger Umfang einer Reduzierung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit
 - Früher: Reduzierung mind. 2/5
 - 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

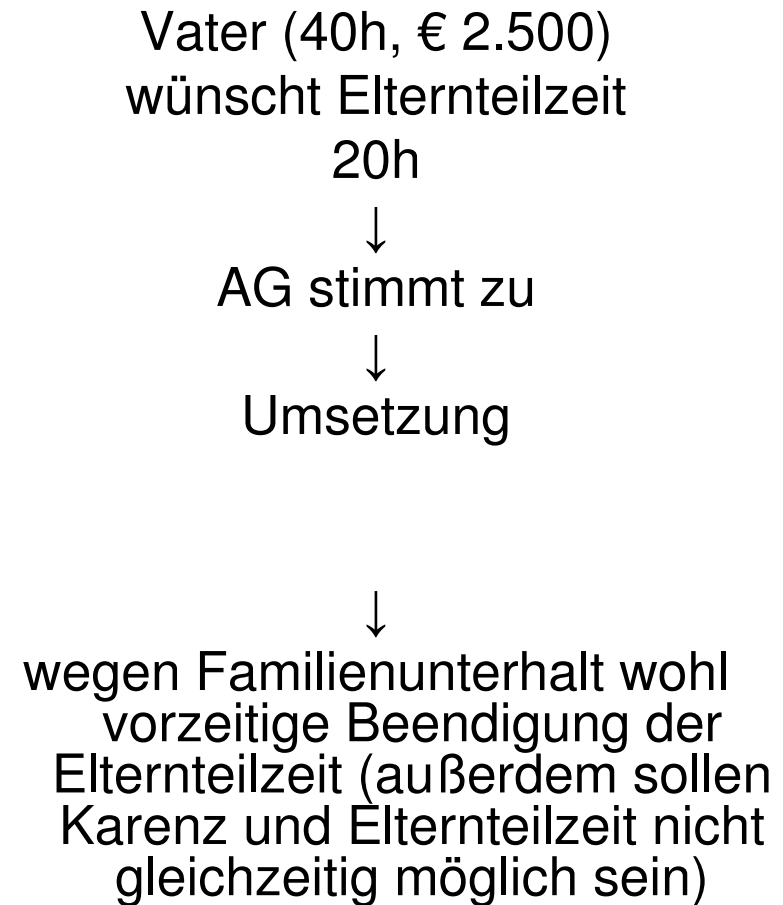
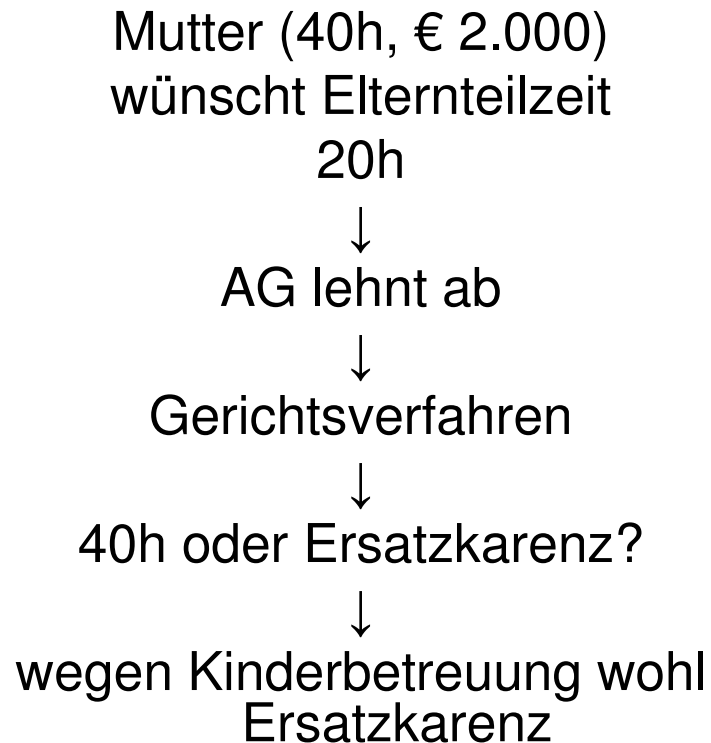
Gemeinsamkeiten großer/kleiner Anspruch II

- Gleichzeitige Teilzeit möglich, aber keine Teilzeit neben Karenz des/der anderen
 - Insoweit keine Entkoppelung von der Karenz
- 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

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)
 - Welcher Elternteil geht im Zweifel in Karenz?
 - Welcher Elternteil steigt danach im Zweifel zwecks Kinderbetreuung aus dem Arbeitsverhältnis aus?

Beispiel



Chancen

- Mehr Flexibilität zugunsten der AN
 - Längere Anspruchsdauer
 - Beliebiger Umfang einer Reduzierung
 - Beliebiger Antrittszeitpunkt
- Mit großem Anspruch starkes Druckmittel gegenüber AG
 - Teilzeitbeschäftigung an sich steht nicht zur Disposition
 - AG muss ggfs. klagen, wenn mit dem „Wie“ nicht einverstanden

Risiken I

- Nichtberücksichtigung sozialer Elternschaft
- Differenzierung großer/kleiner Anspruch
 - Effektivität der Ansprüche?
 - Die meisten AN fallen aus dem großen Anspruch raus
 - Frauengleichbehandlung?
 - Frauen fallen seltener als Männer in den Anwendungsbereich des großen Anspruchs

Risiken II

- während eines gerichtlichen Verfahrens nur Karenz eines Elternteils oder bisherige Arbeitszeiten möglich
 - Privilegierung der Karenz → Förderung der klassischen Rollenverteilung?
 - Lösungsansatz: analog Familienhospizkarenz
- Ausschluss gleichzeitiger Karenz des anderen Elternteils
 - Einschränkung der Flexibilität von Vereinbarkeitsmodellen

Risiken III

- (zu) weit reichender Kündigungs- und Entlassungsschutz
 - Einstellungshindernis junger Frauen?
- Fehlende Ablehnungsmöglichkeit des „Ob“ einer Elternteilzeit beim großen Anspruch
 - Einstellungshindernis junger Frauen?
 - Lösungsansatz: Berücksichtigung „dringender betrieblicher Gründe“

Danke!

Mag. Markus Faßhauer



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



karencare ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination  **abz.austria**
Arbeit Bildung Zukunft Chancen für Frauen - Chancen der Wirtschaft

Programm Management GmbH  **waff**

Operative PartnerInnen

 **abz.austria**
Arbeit Bildung Zukunft Chancen für Frauen - Chancen der Wirtschaft

 **akademie wien**

 **bfi**
Berufshilfsinstitut Wien

 **ui**
Unternehmensberatung

 **KIND & KEGEL**
1020 Wien, Praterstr. 1422, Tel. 0107139
www.kind-und-kegel.at

 **Die Kinderfreunde**

 **PlanSinn.at**
Planung & Kommunikation

 **prospect**
Research & Solution

 **Quintessenz**
Organisationsberatung GmbH

 **WAK**
WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN

Strategische PartnerInnen

 **AK WIEN**  **AMS**
Arbeiterkammer Wien / Arbeitsmarktservice Wien

 **OGB**
Österreichischer Gewerkschaftsbund

 **WKO WIEN**
WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN

 **waff**
Wiener ArbeitnehmerInnen
Förderungsfonds