



Juni 2017  
AK Positionspapier

# Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

## Wir über uns

**Die Bundesarbeitskammer ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,6 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler als auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft. Die BAK ist im EU-Transparenzregister unter der Nummer 23869471911-54 registriert.**

**Das AK EUROPA Büro in Brüssel wurde 1991 errichtet, um die Interessen aller Mitglieder der Bundesarbeitskammer gegenüber den Europäischen Institutionen vor Ort einzubringen.**

### **Zur Organisation und Aufgabe der Bundesarbeitskammer in Österreich**

Die Bundesarbeitskammer Österreichs bildet die Dachorganisation von neun Arbeiterkammern auf Bundesländerebene, die gemeinsam den gesetzlichen Auftrag haben, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Im Rahmen ihrer Aufgaben beraten die Arbeiterkammern ihre Mitglieder unter anderem in Fragen des Arbeitsrechts, des Konsumentenschutzes, in Sozial- und Bildungsangelegenheiten. Mehr als drei Viertel der rund 2 Millionen Beratungen jährlich betreffen arbeits-, sozial- und insolvenzrechtliche Fragestellungen. Darüber hinaus nimmt die Bundesarbeitskammer im Rahmen von legislativen Begutachtungsverfahren die Aufgabe wahr, die Positionen der ArbeitnehmerInnen und der KonsumentInnen gegenüber dem Gesetzgeber in Österreich als auch auf EU-Ebene einzubringen.

Alle österreichischen ArbeitnehmerInnen sind per Gesetz Mitglied der Arbeiterkammern. Die Mitgliedsbeiträge sind gesetzlich geregelt und betragen 0,5 Prozent des Bruttoeinkommens (maximal bis zur Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung). 816.000 (ua Arbeitslose, Eltern in Karenz, Präsenz- und Zivildienstler) der rund 3,6 Millionen Mitglieder sind von der Zahlung des Mitgliedsbeitrages befreit, haben aber Anspruch auf das volle AK-Leistungsangebot!

Rudi Kaske  
Präsident

Christoph Klein  
Direktor

## Kurzzusammenfassung

Der vorliegende Richtlinienvorschlag stellt darauf ab, durch verbesserte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben der Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben entgegenzutreten. Erwerbstätige Eltern sollen mehr Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten geboten werden. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf eine Steigerung der Väterbeteiligung gelegt und damit auf eine partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung. Die BAK begrüßt die Initiative auf europäischer Ebene und die Zielsetzung dieser Richtlinie.

Nach Ansicht der BAK sollte die EU-Kommission allerdings ihre Politik auch so zu gestalten, dass auf eine solidarische Pflegevorsorge, einschließlich einer solidarischen Pflegefinanzierung in den Mitgliedstaaten positiv eingewirkt wird. Zudem weist die BAK auf die Notwendigkeit der Bereitstellung von ausreichend qualitativ hochwertigen sowie leistbaren Kinderbetreuungsplätzen hin, insbesondere für unter dreijährige Kinder. Auch in diesen Bereich sind Impulse seitens der EU-Kommission wie etwa die Barcelona-Ziele von zentraler Bedeutung. Denn Kinderbetreuung und Pflegeinfrastruktur sind wichtige Grundvoraussetzung für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern.

Wichtige Punkte aus Sicht der BAK:

- **Vaterschaftsurlaub:** Die BAK begrüßt den im Richtlinienvorschlag vorgesehenen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Zehn Arbeitstage anlässlich der Geburt eines Kindes sind aber zu kurz, um die im Vorschlag beabsichtigten Ziele einer erhöhten Väterbeteiligung zu erreichen. Ein Monat wäre aus Sicht der BAK anzustreben.
- **Elternurlaub:** Die BAK begrüßt grundsätzlich die Tatsache, dass ein mindestens viermonatiger individueller Anspruch auf bezahlte Elternzeit für beide Elternteile geschaffen werden soll und damit mehr Anreize für eine Väterbeteiligung gesetzt werden. Die BAK gibt aber auch zu bedenken, dass der Vorschlag keine Rücksicht auf die Situation von Alleinerziehenden nimmt. Ein Aufschiebungsrecht des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin wird entschieden abgelehnt.
- **Flexible Arbeitszeitregelungen:** Die BAK begrüßt grundsätzlich die flexiblen Arbeitszeitregelungen für Eltern (mindestens bis zum 12. Lebensjahr des Kindes) und für pflegende Angehörige sowie das Recht auf Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster. Eine Ablehnungsmöglichkeit des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin wird kritisch gesehen.

# Die Position der AK im Einzelnen

## Artikel 3 (Begriffsbestimmungen)

Die Abgrenzung zwischen einer schweren Erkrankung und ernststen gesundheitlichen Problemen, welche eine Pflegebedürftigkeit hervorrufen, dürfte in der Praxis zu Schwierigkeiten führen und wäre spätestens im Zuge der nationalen Umsetzung näher zu definieren, sollte aber aus Sicht der BAK bereits auf EU-Ebene klar geregelt sein.

Wir möchten noch anmerken, dass die Begriffe Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige nicht zeitgemäß sind. Urlaub dient dem Erholungszweck, bei den genannten Freistellungen stehen jedoch die Pflege und Betreuung im Vordergrund. Wir regen daher an, den Begriff durch Karenz zu ersetzen.

## Artikel 4 (Vaterschaftsurlaub)

Der Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub (auch für gleichgeschlechtliche Paare) ist aus Sicht der BAK zu begrüßen. Zehn Arbeitstage sind aber zu kurz, um die im Richtlinienvorschlag beabsichtigten Ziele einer erhöhten Väterbeteiligung zu erreichen. Die Ausdehnung des Zeitraumes eines Vaterschaftsurlaubes auf einen Monat wäre aus unserer Sicht EU-weit anzustreben.

Österreich hat noch keinen allgemeinen Rechtsanspruch auf einen Vaterschaftsurlaub auf gesetzlicher Ebene umgesetzt. Allerdings gibt es einen solchen Anspruch im öffentlichen Dienst und vereinzelt in Kollektivverträgen in der Dauer von bis zu 28 Tagen. Alle übrigen Arbeitnehmer müssen eine Freistellung mit dem Arbeitgeber bzw der Arbeitge-

berin vereinbaren. Es gibt in Österreich allerdings seit kurzem (für Geburten ab 1.3.2017) eine pauschalierte Geldleistung für Väter, den sogenannten „Familienzeitbonus“, der während einer Familienzeit für die Dauer von 28 bis 31 Tagen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt bezahlt wird. Der „Familienzeitbonus“ gebührt in Höhe von 22,60 Euro täglich (somit rund 700 Euro). Diese Leistung wird allerdings von einem späteren Kinderbetreuungsgeld des Vaters bzw dem zweiten Elternteil (bei gleichgeschlechtlichen Paaren) wieder abgezogen.

Diese aus Sicht der BAK sinnvolle europarechtliche Regelung würde nun dazu führen, dass das Familienzeitbonusgesetz in Bezug auf die Höhe der Entschädigung, welche mindestens in Höhe des Krankengeldes bestehen soll, zu ändern sein wird. Darüber hinaus braucht es einen arbeitsrechtlichen Rechtsanspruch auf Freistellung inklusive Kündigungsschutz.

## Artikel 5 (Elternurlaub)

Die BAK begrüßt grundsätzlich die Tatsache, dass ein viermonatiger individueller Anspruch auf Elternzeit für beide Elternteile geschaffen werden soll. Positiv ist auch, dass die Bestimmungen in dieser Richtlinie für arbeitnehmerähnliche Personen, die gem § 4 Abs 4 ASVG als freie Dienstnehmer bzw Dienstnehmerinnen versichert sind, Anwendung finden sollen.

Ziel dieser Bestimmung ist es, die Väterbeteiligung bei der Betreuung und Pflege der Kinder zu erhöhen und der Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben entgegenzuwirken, was aus



Sicht der BAK zu begrüßen ist. Die beabsichtigte Verankerung eines unübertragbaren Karenzteiles ist in dieser Hinsicht eine Möglichkeit, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Damit können mehr Anreize für eine Väterbeteiligung auf europäischer Ebene gesetzt werden.

Das österreichische Mutterschutzgesetz sowie das Väter-Karenzgesetz ermöglichen es Eltern auf Grund der Geburt ihres Kindes eine Karenz bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen. Einen individuellen Anspruch auf mindestens vier Monate Elternurlaub, der unübertragbar ist und bis zu einem Alter von mindestens 12 Jahren in Anspruch genommen werden kann, kennt auch die österreichische Rechtsordnung nicht. Schöpft beispielsweise die Mutter den vollen Karenzanspruch bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres aus, verbleibt für den anderen Elternteil kein gesetzlicher Anspruch auf Elternkarenz. Im Sinne der stärkeren Einbeziehung der Väter in die Kindererziehung wäre die Nichtübertragbarkeit von vier Monaten des Vaters in diesem Richtlinienvorschlag auch für Österreich eine Neuerung.

Die BAK gibt dabei allerdings zu bedenken, dass der Richtlinienvorschlag derzeit keine Rücksicht auf die Situation von AlleinerzieherInnen nimmt. Aus Sicht der BAK darf eine derartige Regelung jedenfalls zu keiner Verschlechterung für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in Österreich führen.

Absatz 5 bestimmt zudem, dass Arbeitgeber bzw Arbeitgeberinnen unter bestimmten Umständen die Gewährung des Elternurlaubs in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben dürfen, wenn der Elternurlaub eine gravierende Störung der Betriebsabläufe bewirken würde (sofern der jeweilige Mitglied-

staat dies vorsieht). Diese Bestimmung wirkt dem Ziel der Richtlinie, nämlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, massiv entgegen. Nur ein durchsetzbarer Rechtsanspruch wie im österreichischen Recht ermöglicht eine notwendige Planbarkeit der Kinderbetreuung für die Eltern. Dieses Aufschiebungsrecht wirkt umso schwerwiegender, wenn kein geeigneter Kinderbetreuungsplatz verfügbar ist. Die BAK lehnt aus den genannten Gründen das Aufschiebungsrecht des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin entschieden ab.

Das Miteinbeziehen der Bedürfnisse von Adoptiveltern, Eltern mit einer Behinderung und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeiterkrankung wird befürwortet. Die Regelung bedarf aber einer Konkretisierung.

Der Vorschlag der Kommission lässt insgesamt unseres Erachtens zu viele Fragen offen, die das nationale Recht klären muss. Gerade in Zeiten höherer Mobilität und grenzübergreifender Partnerschaften führen aber genau diese unterschiedlichen Regelungen im nationalen Recht der Mitgliedstaaten bereits jetzt zu schwierigen Auslegungsfragen in der Praxis.

#### **Artikel 7 (Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt)**

Die Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt lässt den Mitgliedstaaten in dieser Formulierung einen zu großen Spielraum in der Umsetzung und sollte daher klarer geregelt werden.

#### **Artikel 8 (Angemessenes Einkommen)**

Nach dem neuen Richtlinienvorschlag muss sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub (Art 4), Elternurlaub (Art 5) und Urlaub für pflegende Angehörige (Art 6) eine ange-

messene Bezahlung erhalten müssen. Diese muss mindestens gleich hoch wie das Krankengeld sein.

In Österreich wurden durch das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das Urlaubsgesetz, das Familienzeitbonusgesetz und das Bundespflegegeldgesetz Entgeltbestimmungen geschaffen, welche den Zeitraum der Karenzierung bzw Pflegefreistellung abdecken. Bei der von der Richtlinie geforderten angemessenen Vergütung, zumindest in Höhe des Krankengeldes, kann es jedoch zu einem Anpassungsbedarf kommen.

Gerade in grenzübergreifenden Fällen kann es trotz nationalstaatlicher Absicherung zu keinem Entgelt zB bei Pflegeurlaub kommen. Dies zeigt das Beispiel eines in Deutschland arbeitenden Grenzgängers, der in Österreich wohnhaft ist. Das deutsche Recht sichert ihm im Falle eines Pflegeurlaubes eine Entgeltzahlung durch die Krankenkasse des zu pflegenden Angehörigen zu. Befindet sich dieser Angehörige jedoch in Österreich und ist hier krankenversichert, sieht das österreichische Recht keinerlei Geldleistungspflichten der österreichischen Krankenkassen vor. Das deutsche Arbeitsrecht, welches dem Grenzgänger bzw der Grenzgängerin nur eine Freistellung unter Entfall der Bezüge gewährt, eröffnet dem betroffenen Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin somit keine angemessene Vergütung im Sinne dieses Artikels. Für solche Fälle ist auf europarechtlicher Basis eine Lösung zu finden, welche in diesem Richtlinienvorschlag Eingang finden könnte.

Entscheidend und vom Richtlinienvorschlag nicht mitumfasst ist aber auch die krankenversicherungsrechtliche Absicherung in der Zeit dieser Freistellungen. Dies sollte unbedingt aus Sicht der BAK in Art 8 mitaufgenommen werden.

### Artikel 9 (Flexible Arbeitsregelungen)

Der vorliegende Richtlinienvorschlag sieht ein Antragsrecht auf flexible Arbeitszeitregelungen für Eltern (mindestens bis zum 12. Lebensjahr des Kindes) und für pflegende Angehörige vor. Diese Initiative ist aus Sicht der BAK zu begrüßen. Besonders hervorzuheben ist dabei auch, dass nach Ende der (Eltern)Teilzeit das Recht auf Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster besteht. Denn ein Rückkehrrecht ist aus Sicht der BAK wichtig, da die Teilzeitbeschäftigung vor allem von Frauen kontinuierlich steigt. Aktuell arbeiten in Österreich rund 950.000 Frauen in Teilzeit. Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen betrifft somit das Thema Teilzeit. In vielen Fällen ermöglicht die Teilzeit kein eigenständiges, existenzsicherndes Einkommen. Zudem haben lange Teilzeitphasen negative Auswirkungen auf die Höhe der Pension. Vielfach besteht daher ein Interesse an einer höheren Arbeitszeit.

Leider lässt aber der vorliegende Vorschlag auch einige Fragen offen: So sind die Folgen und Rechtsschutzmöglichkeiten für die betroffenen Eltern bei (begründeter) Ablehnung des Antrages durch den Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin nicht klar festgelegt. Auch die „vernünftige zeitliche Begrenzung“ ist ein zu unklarer Begriff, der einer Auslegung bedarf.

In Österreich gibt es einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit ab 21 Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen und dreijähriger Dienstzugehörigkeit. Daneben gibt es auch ein Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit. Die Ansprüche bestehen bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres des Kindes oder späteren Schuleintritt. Bis zum vierten Geburtstag besteht ein absoluter Kündigungs- und Entlassungsschutz, danach ein Motivatungskündigungsschutz. Mutter und Vater

können in Elternzeit gehen, auch gleichzeitig. ArbeitgeberInnen können die beantragte Elternzeit auch nicht ablehnen. Sie können allerdings unter Umständen andere Arbeitszeiten gerichtlich durchsetzen.

In Kleinbetrieben kann Elternzeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres mit dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin vereinbart werden. Kommt keine Einigung mit dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin zustande, dann kann ein Arbeitnehmer bzw eine Arbeitnehmerin auf Einwilligung beim Gericht klagen.

Nach der vorgeschlagenen Richtlinie soll eine Elternzeit zwar bis zum 12. Geburtstag des Kindes (unter Umständen zeitlich begrenzt) möglich werden. Die Rechtsdurchsetzung und die Möglichkeiten der Begrenzung sind aber im Richtlinienvorschlag noch konkret festzulegen. Ein Ablehnungsrecht der ArbeitgeberInnen wird aus Sicht der BAK jedenfalls kritisch gesehen.

#### **Artikel 10 (Beschäftigungsansprüche)**

Artikel 10 Abs 2 bringt auch aus österreichischer Sicht wichtige Verbesserungen, indem Eltern in den Genuss aller Verbesserungen der Arbeitsbedingungen kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten. Zeiten einer Elternkarenz sind demnach auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche unbegrenzt anzurechnen. Diese Regelung ist aus unserer Sicht wichtig, da in Folge von Karenzzeiten sich Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern vergrößern.

#### **Artikel 11 und 12 (Nichtdiskriminierung, Kündigungsschutz und Beweislast)**

Die BAK begrüßt die Nichtdiskriminierungsbestimmung. Demnach haben die Mitgliedstaaten Maßnahmen für ein Verbot der Schlechterstellung von

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Elternzeit zu ergreifen. Das bedeutet aus Sicht der BAK, dass ausdrückliche Nichtdiskriminierungsbestimmungen auch im Mutterschutzgesetz und im Väter-Karenzgesetz verankert werden müssen. Zudem wären auch ausdrückliche Schutzbestimmungen für arbeitnehmerähnliche Personen, die gem § 4 Abs 4 ASVG als freie Dienstnehmer bzw Dienstnehmerinnen versichert sind, gesetzlich zu verankern. Dies ist aus Sicht der BAK ausdrücklich zu begrüßen.

#### **Artikel 13 und 14 (Sanktionen und Schutz vor Benachteiligungen)**

Eine aktuelle Erhebung der AK Wien (nicht repräsentativ) im Durchführungszeitraum September bis Dezember 2016 zeigt, mit welchen Problemen junge Eltern – in erster Linie sind es Frauen – konfrontiert sind ([https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/familie/Kind\\_da\\_Job\\_weg.html](https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/familie/Kind_da_Job_weg.html)). Bei den in der AK Wien-Rechtsberatung vorgebrachten Fällen kam es am häufigsten (40 Prozent) zu Verschlechterungen des Arbeitsklimas bzw den Arbeitsbedingungen, gefolgt von der Zuweisung einer schlechteren Tätigkeit (34 Prozent). In rund 22 Prozent führte die Benachteiligung sogar zum Verlust des Arbeitsplatzes, den Verlust der Führungsposition mussten 19 Prozent hinnehmen. Der derzeit normierte Schutz gegenüber Benachteiligung oder negativen Konsequenzen im Zusammenhang mit der Elternschaft ist aus Sicht der BAK nicht ausreichend. Eine Ausdehnung der Sanktionen, welche wirksam, angemessen und abschreckend sein müssen und zudem vor Benachteiligungen oder negativen Konsequenzen schützen, ist daher anzustreben.

Für weitere Fragen stehen Ihnen gerne

**Bianca Schrittwieser**

T: +43 (0) 1 501 65 2496

bianca.schrittwieser@akwien.at

**sowie**

**Petra Völkerer**

(in unserem Brüsseler Büro)

T +32 (0) 2 230 62 54

petra.völkerer@akeuropa.eu

zur Verfügung.

**Österreichische Bundesarbeitskammer**

Prinz-Eugen-Straße 20-22

1040 Wien, Österreich

T +43 (0) 1 501 65-0

**AK EUROPA**

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU

Avenue de Cortenbergh 30

1040 Brüssel, Belgien

T +32 (0) 2 230 62 54

F +32 (0) 2 230 29 73