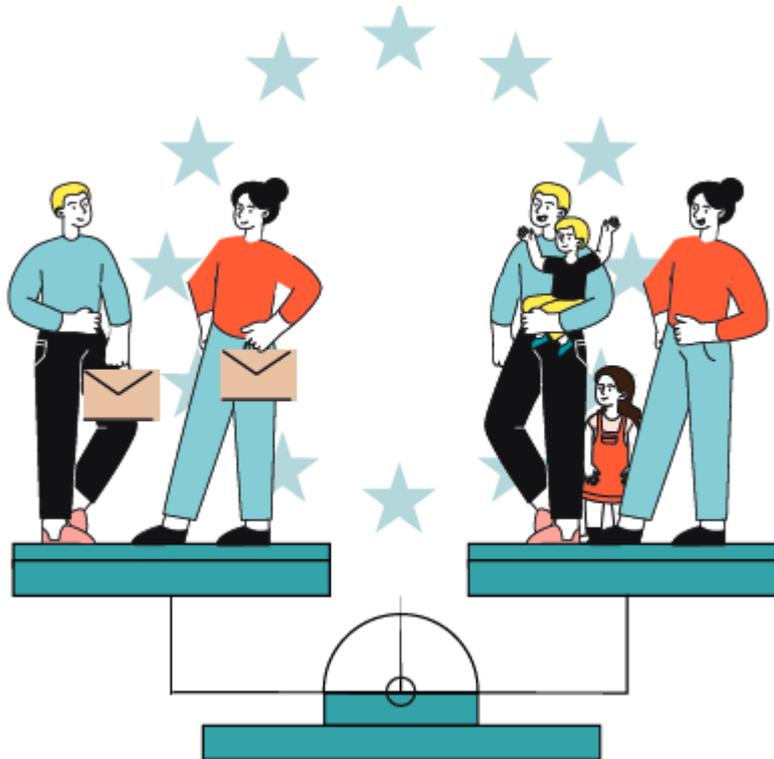


Nachlese zum Unternehmer:innen-Talk

Neue EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



Am 22. Mai fand von 15.30 bis 17.00 Uhr im Frauenberufszentrum (FBZ) Bregenz eine Informationsveranstaltung zur neuen EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und deren Auswirkungen auf Arbeitsrecht und Familienpolitik statt. Anwesend waren ca. 20 Vertreter:innen aus verschiedenen Vorarlberger Unternehmen und Organisationen. Der Referent, Herr Alexander Nußbaumer, erfahrener Jurist der Arbeiterkammer (AK) Vorarlberg, beantwortete die Fragen der Teilnehmenden und erläuterte die wesentlichen Änderungen auf Basis der neuen Richtlinie.

Begrüßung und Einführung

Nach der Begrüßung durch Gudrun Berger (ABZ*AUSTRIA Feldkirch) und Sarah Wirnsberger (ABZ*AUSTRIA Bludenz) sowie einer Vorstellung des Projekts und der integrierten Unternehmensarbeit erhielten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Fragen zu den Neuerungen der EU-Richtlinie zu stellen. Die Gesetze, die aus Anlass der Umsetzung der EU-Richtlinie geändert wurden, sind noch neu und es bleibt abzuwarten, wie diese sich in der Praxis bewähren. Jedes Gesetz ist eine generell-abstrakte Norm, das auf eine Vielzahl von Anwendungsfällen passen muss und unterliegt somit der Auslegung.

Wesentliche Punkte der Änderung

Die wesentlichen Änderungen betreffen die Karenzdauer, die Elternteilzeit (ETZ) und die Pflegefreistellung.

Karenzdauer

- **Meldefristen:** Die Karenzmeldung im Anschluss an die Schutzfrist hat binnen acht Wochen ab Geburt schriftlich zu erfolgen. Bei Karenzteilung müssen Mitarbeiter:innen die Karenz mindestens drei Monate vor Antritt schriftlich dem Dienstgeber (DG) mitteilen. Eine (einmalige) einseitige Verlängerung der Karenz muss ebenfalls mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben werden.
- **Dauer der Karenz:** Die volle Karenzdauer von 24 Monaten kann nur ausgeschöpft werden, wenn der zweite Elternteil mindestens zwei Monate Karenz in Anspruch nimmt. Andernfalls reduziert sich die Elternkarenz auf 22 Monate.
- **Sonderfälle:** Bei getrennt lebenden Eltern (Alleinerzieher:innen) oder wenn ein Elternteil verstorben ist, kann die volle Karenzdauer beansprucht werden. Ist ein Elternteil z.B. in FL oder CH beschäftigt oder ist selbstständig beschäftigt und haben die Eltern einen gemeinsamen Hauptwohnsitz, dann kann der Elternteil, der die Karenz in Anspruch nimmt, nur die 22 Monate nehmen.
- **Verlängerung der Karenz:** Eine freiwillige Verlängerung der Karenz über 22 Monate hinaus ist mit Zustimmung des/der Dienstgeber:in (DG) möglich, allerdings handelt es sich dann nicht um eine Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes, womit der Kündigungsschutz für die Dauer der Verlängerung entfällt.

Ist eine Kündigung nach der Elternkarenz möglich?

Der Kündigungsschutz endet in der Regel vier Wochen nach dem Karenzende. Somit kann erst am 29. Tag rechtswirksam gekündigt werden, sofern der/die Mitarbeiter:in (MA) nicht bereits eine ETZ mitgeteilt hat. Dann genießt der/die MA einen lückenlosen Kündigungsschutz.

Elternteilzeit (ETZ)

Große und kleine ETZ:

- **Große ETZ:** Für Mitarbeiter:innen, die mindestens drei Jahre im Unternehmen und in Betrieben mit dauerhaft mehr als 20 Mitarbeiter:innen beschäftigt sind, besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung mit umfassendem Kündigungsschutz während der ETZ.
- **Kleine ETZ:** Für Mitarbeiter:innen in Betrieben unter 21 Mitarbeiter:innen oder mit kürzerer Betriebszugehörigkeit als drei Jahren muss eine kleine Elternteilzeit vereinbart werden. Die Durchsetzung ist allerdings schwieriger und es kann allenfalls eine gerichtliche Klärung notwendig werden.
- **Flexible Inanspruchnahme:** Die ETZ kann – wenn sie nicht direkt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot startet – bis zum achten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden, was eine flexible Planung im Kontext von Elternkarenz, aufrechtem Beschäftigungsverhältnis und ETZ ermöglicht.

- **Voraussetzungen:** MA gibt mindestens drei Monate vor Antritt der Karenz das Startdatum, Stundenausmaß (mind. 12 Stunden, max. 80% der zuvor gearbeiteten Stundenanzahl) und die Aufteilung/zeitliche Lage der Arbeitszeit bekannt.
- **Anspruch:** Beide Elternteile haben Anspruch auf Elternzeit für dasselbe Kind, und dies auch gleichzeitig, wenn gewünscht. Dies gilt auch dann, wenn beide Elternteile im selben Betrieb beschäftigt sind.

Ist ein Unternehmen mit mehreren Standorten verpflichtet, MA am gleichen Standort wieder einzusetzen?

Wenn der Dienstvertrag die Versetzungsmöglichkeit an einen anderen Standort vorsieht, muss die neue Tätigkeit dem Arbeitsvertrag entsprechen, die Versetzung darf aber nicht diskriminierend oder verschlechternd sein.

Beispiel: Ein/e Mitarbeiter:in wohnt in Hohenems und arbeitet am Standort Feldkirch oder Dornbirn. Die Fahrzeit bleibt gleich, daher ist die Versetzung unproblematisch. Ein/e Mitarbeiter:in aus Bludenz, die von Feldkirch in den Bregenzerwald versetzt wird, erfährt eine deutliche Verschlechterung, die auch juristisch begründbar wäre.

Eine Versetzung kann gerechtfertigt sein, wenn etwa eine Abteilung an einem Standort aufgelöst und nur an einem anderen fortgeführt wird. In diesem Fall ist die Versetzung notwendig, um den/die Mitarbeiter:in gemäß Dienstvertrag einzusetzen.

Kinderbetreuungsgeld (KBG)

Es wurden die beiden Varianten (pauschales und einkommensabhängiges KBG) und deren Vor- und Nachteile besprochen, insbesondere im Hinblick auf die Zuverdienstgrenzen und den Sozialversicherungsschutz. In den meisten Fällen ist der entscheidende Faktor für die Wahl einer der beiden Varianten die vorangegangene Verdiensthöhe. Voraussetzung, damit beide Elternteile die Karenz und das KBG in Anspruch nehmen können, ist u.a. ein gemeinsamer Hauptwohnsitz.

Zu prüfen ist, ob die Voraussetzungen für das einkommensabhängige KBG erfüllt sind: War die Mitarbeiterin in den letzten 182 Kalendertagen vor der Mutterschutzfrist über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt? Maßgeblich für die Berechnung sind zudem die letzten drei vollen Kalendermonate vor Beginn der Wochenfrist. Grundsätzlich gilt, dass das Wochengeld die Basis für das einkommensabhängige KBG darstellt.

Beispiel: Beginn der Wochenfrist am 29.12., dann werden die Monate September, Oktober und November zur Berechnung herangezogen.

Kann MA bei einem befristeten Dienstverhältnis das einkommensabhängige KBG in Anspruch nehmen?

Für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld muss zum Zeitpunkt der Geburt ein aufrechtes Dienstverhältnis bestehen. Läuft ein befristetes Dienstverhältnis vor der Geburt aus, besteht kein Anspruch auf diese Variante. Dies lässt sich eventuell korrigieren, wenn der Dienstgeber bereit ist, das Dienstverhältnis einen Tag nach der Geburt einvernehmlich aufzulösen. Dies bringt Vorteile für die Mitarbeiterin und hat nur geringe Nachteile für den Arbeitgeber, da für diesen Zeitraum nochmals Anspruch auf Urlaub entsteht.

Wie wirkt sich ein längerer Krankenstand vor der Schutzfrist aus?

Arbeitnehmerinnen haben zumindest Anspruch auf sechs Wochen volles und vier Wochen halbes Krankengeld. Wenn anschließend länger als zwei Wochen Krankengeld vom Krankenversicherungsträger bezogen wurde, besteht kein Anspruch mehr auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld.

Wäre ein vorzeitiger Mutterschutz die Lösung?

Ein vorzeitiger Mutterschutz kann die Lösung für oben dargestellten Problem-Sachverhalt sein, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen. Ein Erlass des BMASK gibt dafür medizinische Gründe an. Dies sind unter anderem Auffälligkeiten im Ultraschall mit drohendem Risiko einer Frühgeburt, belastende Anamnesen, insulinpflichtiger Diabetes Mellitus, Mehrlingsgeburten und andere.

Bildungskarenz (BK) und ETZ

Aktuell ist es möglich im direkten Anschluss an die Elternkarenz in Kombination mit dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld eine Bildungskarenz anzuhängen. Die Bildungskarenz muss mit dem Dienstgeber vereinbart werden und es muss eine passende Bildungsmaßnahme gewählt werden (Abklärung mit dem AMS). Die Bildungskarenz hat keine Auswirkungen auf die ETZ, jedoch erlischt der Kündigungsschutz vier Wochen nach Ablauf der Karenz, sodass während der Bildungskarenz seitens des Dienstgebers gekündigt werden kann.

Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus, wenn man nach dem KBG in Bildungskarenz geht?

Der Versicherungsschutz erfolgt über das AMS. Voraussetzungen sind ein nahtloser Übergang, die Zustimmung des Arbeitgebers und des AMS. Endet das KBG z.B. am 2. März, muss die Bildungskarenz am 3. März beginnen.

Gibt es Auswirkungen der BK auf die Elternteilzeit?

Es liegen keine Auswirkungen auf die Elternteilzeit (ETZ), die längstens bis zum achten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden kann, vor. Jedoch entfällt der Kündigungsschutz nach der Karenz, der bis vier Wochen danach aufrecht ist. Beginnt jemand nach der Elternkarenz eine Bildungskarenz, könnte der Arbeitgeber am 29. Tag kündigen. Die Bildungskarenz läuft im Falle einer Dienstgeberkündigung weiter. Bei einer Dienstnehmerkündigung kann es zu einer Rückforderung an Weiterbildungsgeld durch das AMS kommen. Eine einvernehmliche Auflösung kann eine Lösung sein, um das Weiterbildungsgeld nicht zurückzahlen zu müssen.

Pflegefreistellung

- **Anspruchsberechtigung:** Der Gesetzgeber hat die Bedingungen für die Pflegefreistellung großzügiger gestaltet. Für nahe Angehörige (Kinder, Eltern, Ehepartner:innen, Personen mit eingetragener Partnerschaft) besteht der Anspruch unabhängig vom gemeinsamen Hauptwohnsitz. Die Pflegefreistellung steht beiden Elternteilen zu.
- **Umfang:** Pro Jahr besteht ein Anspruch auf eine Arbeitswoche Pflegefreistellung, bei Kindern unter zwölf Jahren auf eine zweite Woche bei neuerlicher Erkrankung. Arbeitet jemand beispielsweise nur vier Tage pro Woche, dann entsteht auch nur ein Anspruch auf vier Tage Freistellung.
- Für die Pflegefreistellung ist kein Verwandtschaftsverhältnis mehr erforderlich. Eine Pflegefreistellung ist nunmehr auch für erkrankte Personen im gemeinsamen Haushalt möglich.

Wenn eine Familie mehrere Kinder hat, kann sie dann je Kind eine Woche Pflegefreistellung in Anspruch nehmen?

Das Kontingent für Pflegefreistellung gilt pro Arbeitsjahr (Eintrittsdatum), nicht pro Kind. Ein gemeinsamer Hauptwohnsitz ist nicht mehr erforderlich. Auch getrennt lebende Eltern können die Pflegefreistellung nutzen. Arbeiten beide Eltern im gleichen Betrieb, können beide jeweils (bis zu) zwei Wochen in Anspruch nehmen.

Pflegekarenz

Um Pflegekarenz für einen nahen Angehörigen in Anspruch nehmen zu können, ist Pflegestufe 3 bzw. bei Minderjährigen oder an Demenz erkrankten Personen Pflegestufe 1 erforderlich.

Zytomegalie beim Kindergartenpersonal

Nach der 14. Schwangerschaftswoche dürfen Mitarbeiterinnen nicht mehr mit Kindern unter drei Jahren arbeiten. Sie können jedoch am Arbeitsplatz verbleiben und mit älteren Kindern arbeiten, sofern kein Körperkontakt mit den unter Dreijährigen besteht. Idealerweise sollten die Gruppen räumlich getrennt sein, damit die Schwangere mit den älteren Kindern arbeiten kann. Wenn keine andere Einsatzmöglichkeit besteht (z.B. administrative Tätigkeit), muss eine Mitarbeiterin bei Entgeltfortzahlung freigestellt werden.

Neuerungen Gleichbehandlungsgesetz

Das Gleichbehandlungsgesetz listet einige – vom Geschlecht unabhängige – neue Diskriminierungstatbestände auf. Diese betreffen die Elternkarenz, Elternteilzeit, Dienstverhinderungen, Pflegefreistellungen und die Herabsetzung der Arbeitszeit wegen der Betreuung naher Angehöriger.

Papamonat/Familienzeitbonus

Beides muss parallel in Anspruch genommen werden.

- Voraussetzung: rechtzeitige Bekanntgabe (mindestens drei Monate vorher) und gemeinsamer Hauptwohnsitz. Lebt man nicht im gemeinsamen Haushalt, dann hat man keinen Anspruch auf den Familienzeitbonus.

Zu beachten gilt, dass man während dem Papamonat nicht dazuverdienen darf. Es kommt manchmal bei Landwirten im Nebenerwerb vor, dass die ÖGK die Zahlung ablehnt.

Fazit

Die Veranstaltung bot den Teilnehmenden wertvolle Informationen und Klarheit über die neuen gesetzlichen Regelungen und deren praktische Anwendung. Der Vortrag folgte inhaltlich den zahlreich gestellten Fragen. Die (weitgehend sprachlich begründete) Komplexität der Neuerungen konnte durch die Erläuterungen des Referenten abgebaut werden, womit die grundsätzlich als gut beurteilte Umsetzbarkeit in den Vordergrund rückte. Der Referent betonte die Wichtigkeit der rechtzeitigen Kommunikation und Planung sowohl seitens der Mitarbeiter:innen als auch der Unternehmen, um die neuen Regelungen optimal umzusetzen.

Verwendete Abkürzungen:

DG = Dienstgeber:in

DN = Dienstnehmer:in

MA = Mitarbeiter:in

ETZ = Elternteilzeit

KBG = Kinderbetreuungsgeld

BK = Bildungskarenz

Sollten noch Fragen offen geblieben sein, können Sie uns jederzeit gerne kontaktieren:

Gudrun Berger, gudrun.berger@abz-austria.at, Tel: +43 (0)689 050 64 02

Sarah Wirnsberger, sarah.wirnsberger@abz-austria.at, Tel: +43 (0)699 166 70 328

Über das Projekt KarenzAktiv

KarenzAktiv ist ein Projekt der Arbeiterkammer Vorarlberg in Kooperation mit ABZ*AUSTRIA, das finanziell vom Land Vorarlberg unterstützt wird. Das kostenlose Angebot richtet sich einerseits an werdende **Eltern** oder Eltern in Karenz. Ziel ist es, Frauen, Männer und Paare bestmöglich bei den Herausforderungen des beruflichen Wiedereinstiegs zu begleiten und somit Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu fördern. Dies wird mittels individueller Beratung und Unterstützung bei der Planung und Rückkehr aus einer Elternkarenz realisiert.

Andererseits wendet sich das Projekt auch an **Unternehmen** und **Netzwerkpartner:innen**, um für das Thema Vereinbarkeit zu sensibilisieren, aktives Karenz-Management im Unternehmen zu fördern und zu unterstützen und im Austausch Lösungen und innovative Ansätze zu erarbeiten. Im gemeinsamen diskursiven Kontext soll eine WIN-WIN Situation für alle Beteiligten geschaffen werden.

Unser Angebot:

- Erst- und Folgeberatung nach Bedarf
- Organisation von Veranstaltungen z.B. Unternehmer*innen Talk
- Kostenlose Workshops zu Themen wie z.B. Resilienz, Familienkompetenzen und Vereinbarkeit Beruf und Familie für aktive Mitarbeiter*innen und Karenzierte

Wir sind immer auf der Suche nach spannenden Ideen!

Haben auch Sie Interesse daran, Ihr Unternehmen und ihre Ansätze zu präsentieren? Oder möchten Sie eines der kostenlosen Angebote für Ihre Mitarbeiter:innen in Anspruch nehmen? Dann kontaktieren Sie uns! Wir freuen uns über die Möglichkeit eines persönlichen Austausches.