

Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Elisabeth Brameshuber,
ERA-Seminar EU-Gleichstellungsrecht, Trier 2017



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

23.10.2017



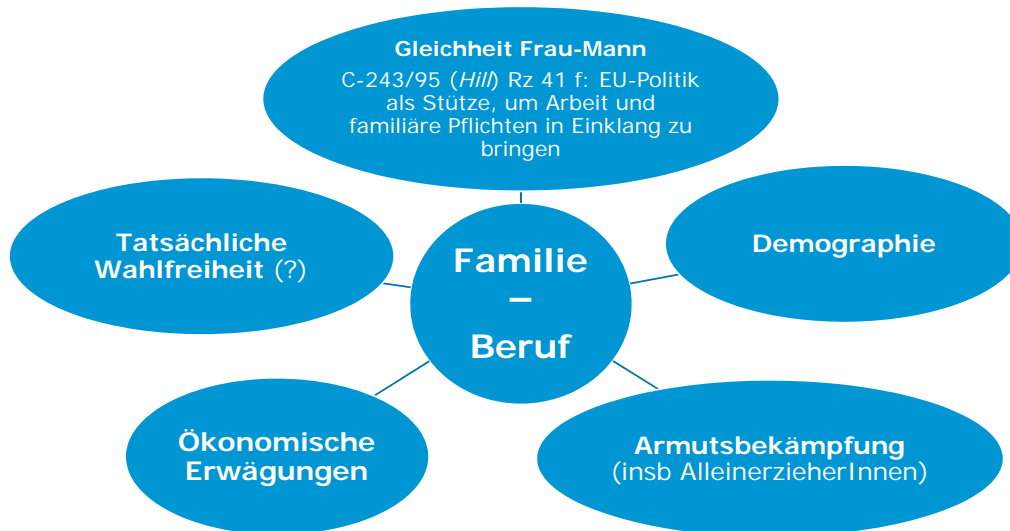
Übersicht



- Schutzmaßnahmen für schwangere Arbeitnehmerinnen
- Elternzeit
- Pflegezeit
- Résumé



Ziele/Motive der Regulierung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Rechtliche Grundlagen I

▪ Art 2 EUV

„Die ... Gesellschaft (in der EU und in den MS zeichnet sich) durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, **Gerechtigkeit**, **Solidarität** und die **Gleichheit von Frauen und Männern** aus (...).“

▪ Art 3 Abs 3 EUV: Ziele der EU im Rahmen der Verwirklichung des Binnenmarktes (ua): Sie

- bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen
- fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.
- fördert den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten.

Rechtliche Grundlagen II



- Grundlagen für Sekundärrechtsgesetzgebung
 - Art 153 Abs 1 AEUV: Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 151 unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten:
 - lit b: **Arbeitsbedingungen** (-> RL 92/85/EWG)
 - lit i: **Chancengleichheit** von **Männern und Frauen** auf dem **Arbeitsmarkt** und **Gleichbehandlung** am **Arbeitsplatz** (-> RL 2010/18/EU)
 - Art 157 AEUV
 - Art 19 AEUV



Rechtliche Grundlagen III



- Grundrechtecharta
 - Art 23: Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.
 - Art 33: Familien- und Berufsleben
 - (1) Der rechtliche, wirtschaftliche und soziale Schutz der Familie wird gewährleistet.
 - (2) Um **Familien- und Berufsleben** miteinander in **Einklang** bringen zu können, hat jeder Mensch das Recht auf **Schutz** vor **Entlassung** aus einem mit der **Mutterschaft** zusammenhängenden **Grund** sowie den **Anspruch** auf einen **bezahlten Mutterschaftsurlaub** und auf einen **Elternurlaub nach der Geburt** oder Adoption eines Kindes.



Rechtliche Grundlagen IV



- Europäische Säule Sozialer Rechte
- Kapitel II: Faire Arbeitsbedingungen
 - **9. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**
 - „**Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten** haben das Recht auf **angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen** sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu **Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten** und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.“
- Kapitel III: Sozialschutz und soziale Inklusion
 - **11. Betreuung und Unterstützung von Kindern**
 - Kinder haben das Recht auf **hochwertige, bezahlbare frühkindliche Bildung und Betreuung**.
 - Kinder haben das Recht auf Schutz vor Armut. Kinder aus benachteiligten Verhältnissen haben das Recht auf besondere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.



Wichtige Sekundärrechtsakte



- Mutterschutzrichtlinie (RL 92/85/EWG)
 - EU-Arbeitnehmerinnenbegriff
 - Bezahlter Urlaub
- Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (RL 2010/18/EU)
 - Nationaler ArbeitnehmerInnenbegriff
 - Unbezahlter Urlaub
- Geschlechterrichtlinie (RL 2006/54/EG)
- Vereinbarung über Teilzeitarbeit (RL 97/81/EG)
- Vereinbarung über befristete Arbeitsverträge (RL 1999/70/EG)



Mutterschutzrichtlinie (RL 92/85/EWG)



- Maßnahmen zur Verbesserung der **Sicherheit** und des **Gesundheitsschutzes** von **schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen** und **stillenden Arbeitnehmerinnen** am Arbeitsplatz (Art 1 Abs 1)
- Keine Verpflichtung zur Nachtarbeit (Art 7 Abs 1)
 - Alternative Tagarbeit, oder
 - Beurlaubung/Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs
- Mutterschaftsurlaub (Art 8)
 - Abs 1: mind 14 Wochen – Anspruch der Mutter
 - Abs 2: mind 2 Wochen – absolutes Arbeitsverbot
 - iVm Art 11: Anspruch auf **(Fort-)Zahlung** „eines“ **Arbeitsentgelts** bzw „einer“ angemessenen **Sozialleistung**
 - C-194/08, *Gassmayr* (kein Anspruch auf variable Journalzulage)
 - C-471/08, *Parviainen* (Anspruch auf Leitungszulage)



Mutterschutzrichtlinie (RL 92/85/EWG)



- Arbeitsfreistellung für Vorsorgeuntersuchungen (Art 9)
- Kündigungsverbot (Art 10)
 - Kündigung als Gefahr für physische und psychische Verfassung
 - Beginn der Schwangerschaft bis Ende des Mutterschaftsurlaubs
 - C-232/09, *Danosa* (Vorstandsmitglieder)
 - ACHTUNG, besondere Situation in Lettland!
 - C-438/99, *Jiménez Melgar*, und C-109/00, *Tele Danmark*
 - Kündigungsverbot auch bei befristeten Arbeitsverträgen
 - De facto Ausdehnung auf Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse „bloß wegen“ Schwangerschaft
 - Sonst: unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts



Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (RL 2010/18/EU)



- Ziel
 - Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen
 - Leichter zugänglicher Elternurlaub als *ein* valides Mittel
 - Gleichmäßigere Verteilung unbezahlter Haushaltsarbeit, insb Kinderbetreuung
 - Dadurch: Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen
- Überblick:
 - Minimalanspruch auf (**unbezahlten**) Elternurlaub: vier Monate (§ 2)
 - Schutz vor Diskriminierung wegen Beantragung/Inanspruchnahme von Elternurlaub (§ 5)
 - Erleichterung der Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach dem Elternurlaub (§ 6)



Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (RL 2010/18/EU)



- Anspruch auf Elternurlaub (§ 2)
 - Zweckbindung: **tatsächliche Betreuung** des Kindes (vgl C-519/03, Kommission/Luxemburg)
 - Grundsätzlich individueller Anspruch der Eltern
 - Mindestens **vier Monate**
 - Bis zum maximalen Alter des Kindes von **acht Jahren**
- Modalitäten (§ 3)
 - Vollzeiturlaub, oder
 - Teilzeiturlaub (Herabsetzung der Arbeitszeit)
 - In Teilen
 - Als Zeitguthaben
 - Verschiebung aus berechtigten betrieblichen Gründen
 - Ankündigungsfrist



Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (RL 2010/18/EU)



- Rückkehr an **vorherigen** Arbeitsplatz (§ 5)
 - Alternativ: gleichwertige oder ähnliche Arbeit
 - C-7/12, *Riežniece*, Rz 52 f
- Erhalt von Rechten (§ 5)
 - C-116/08, *Meerts*, Rz 51 ff
- Diskriminierungsschutz (§ 5)
 - Keine restriktive Auslegung; C-588/12, *Lyreco*, Rz 37 ff
 - Rationalisierungskündigungen als Anwendungsfall?
- Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (§ 6)
 - Verpflichtendes Verfahren, in dem AN-Anträge behandelt werden



Pflege schwerkranker/abhängiger Angehöriger?



- Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (RL 2010/18/EU)
 - § 7: Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt
- Umstritten:
 - „nur“ bei Krankheit/Unfall von Kindern,
ODER
 - auch bei Krankheit/Unfall naher Angehöriger?
- Keine Pflicht der Mitgliedstaaten, bezahlte Freistellung vorzusehen



Vereinbarkeit und Säule sozialer Rechte



- Initiative „Ein neuer Start“ zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf&Privatleben von berufstätigen Eltern und berufstätigen pflegenden Angehörigen (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=de>, 13.10.2017)
- Vorschlag für eine RL zur Vereinbarkeit von Beruf&Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, COM(2017) 253 final, vom 26.4.2017
 - **Vaterschaftsurlaub** für mindestens zehn Arbeitstage um Geburt herum
 - Entgelt/Sozialleistung: mind iHv Entgeltfortzahlung bei Krankheit
 - **Elternurlaub**: keine Übertragbarkeit für mind vier Monate
 - Bis zum Maximalalter von 12 Jahren
 - Entgelt/Sozialleistung: mind iHv Entgeltfortzahlung bei Krankheit
 - **Pflegeurlaub**: Anspruch auf fünf Tage/Jahr zur Pflege schwerkranker/abhängiger Angehöriger
 - Entgelt/Sozialleistung: mind iHv Entgeltfortzahlung bei Krankheit
 - Weitere Ansprüche auf **flexible Arbeitszeitregelungen**
 - für Eltern von Kindern bis zu 12 Jahren
 - Für Pflegepersonen mit abhängigen Angehörigen



Résumé und Ausblick



- Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen: 11,6 % niedriger als bei Männern
- Teilzeit: 31,5 % der erwerbstätigen Frauen
 - 8,2 % der erwerbstätigen Männer
- Betreuungsaufgaben als Grund für Nichterwerbstätigkeit
 - Bei fast 20 % der nicht erwerbstätigen Frauen
 - Bei weniger als 2 % der nicht erwerbstätigen Männer
- Ziel der Kommission: tatsächliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Statt Wahl zwischen Familie *ODER* Beruf



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



VIENNA UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND BUSINESS

**Department für Unternehmensrecht,
Arbeits- und Sozialrecht**
Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna, Austria

Dr. Elisabeth BRAMESHUBER
Assistant Professor

T +43-1-313 36-4638
elisabeth.brameshuber@wu.ac.at
www.wu.ac.at/ars