

Bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige



(Bild@Markus Winkler/Pixabay)

Ausgangslage

Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb sind in Liechtenstein äusserst unzureichend. Immer noch ziehen sich viele Frauen aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorübergehend oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben zurück. Väter hingegen arbeiten weiterhin mehrheitlich in Vollzeit. Auch für die Pflege von Familienangehörigen reduzieren meist die Frauen ihre Erwerbsarbeit oder geben sie ganz auf. Dadurch verlieren die Unternehmen qualifizierte Arbeitskräfte. Für die betroffenen Frauen führen Ausstieg oder Reduktion der Stellenprozente unweigerlich zu beruflichen und finanziellen Nachteilen während des Berufslebens wie auch danach. Oft erhalten Frauen im Alter knappe Renten, womit sie auf staatliche Unterstützung angewiesen sind.

Frauen finden oft keine ihrer Qualifikation entsprechende Teilzeitstelle. Entsprechend tief ist der Lohn, weshalb sie sich wohl oder übel entscheiden, daheim zu bleiben. Aber auch die neue Generation der Väter steht vor Problemen der Vereinbarkeit. Teilzeitarbeit bei Männern wird immer noch gerne belächelt, womit vielen auch entsprechende Vorbilder fehlen.

Aktuelle Gesetzeslage

Gemäss § 1173a Art. 34a ff. ABGB besteht Anspruch auf unbezahlte Elternzeit im Umfang von jeweils vier Monaten, sofern die Eltern bzw. Pflegeeltern mit dem Kind gemeinsam im Haushalt leben und dieses überwiegend selbst betreuen. Das Arbeitsverhältnis muss mehr als ein Jahr gedauert haben oder auf mehr als ein Jahr eingegangen sein. Der Anspruch entsteht mit der Geburt des Kindes und kann bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres geltend gemacht werden (EU-Richtlinie acht Jahre!). Elternzeit kann in Vollzeit, Teilzeit, in Teilen oder stundenweise bezogen werden. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Die Ergebnisse der Familienumfrage 2017 decken sich mit unseren Erfahrungen, dass manche Väter über die Möglichkeit der unbezahlten Elternzeit nicht informiert waren bzw. dass ihr Arbeitgeber Elternzeit nur unter unzumutbaren Bedingungen zugelassen hätte.

Von Erfahrungen anderer Länder profitieren

Die Erfahrungen der OECD-Länder haben gezeigt, dass neben angemessenen Angeboten an familienergänzender Kinderbetreuung die bezahlte Elternzeit wertvolle und konkrete Lösungsansätze liefert.

In den OECD-Ländern beträgt der Mittelwert bezahlter Elternzeit, die der Mutter allenfalls gemeinsam mit dem Vater zur Verfügung stehen, 54,4 Wochen und der Median 43 Wochen (Müller Franziska, Ramsden Alma (2017)). Zwischenzeitlich ist dieser Durchschnitt angestiegen, da mehrere Länder die Elternzeit verlängert und weitere Anpassungen vorgenommen haben (Koslowski et al. 2020). Die Zeit der Mutterschaftskarenz ist eingerechnet.

Elternzeit, die sich Mütter und Väter aufteilen, hat sich in den meisten OECD-Ländern längst etabliert. In keinem dieser Länder kam es zu einer Aufhebung einst eingeführter Massnahmen.

Mehrere nordische Länder haben ihre Modelle überarbeitet oder sind dabei, dies zu tun (Koslowski et al 2020, Lindahl 2018). Sie reduzieren oder streichen die Möglichkeit der Übertragbarkeit der Wochen zwischen den Elternteilen, weil die Übertragbarkeit der Wochen die Chancenungleichheit zwischen Vätern und Müttern begünstigt, da die Väter von ihrem Anspruch bei frei aufteilbarer Elternzeit generell weniger Gebrauch machen.

Eine lohnende Investition in die Zukunft.

Die EU-Richtlinie 2019/1158 zielt darauf ab, durch verbesserte Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben zu begegnen und ihre Laufbahnentwicklung zu unterstützen. Die EU/EWR-Staaten haben bis August 2022 Zeit, die Vorgaben der Richtlinie umzusetzen. Im Wesentlichen geht es um die Einführung bezahlter Vaterschafts- und Elternzeit sowie bezahlte Zeit zur Pflege kranker oder pflegebedürftiger Angehöriger.

Anhang 2 zeigt eine ausführliche Gegenüberstellung des aktuellen europäischen und nationalem Rechts inklusive Vorgaben gemäss EU-Richtlinie sowie deren Auswirkungen auf das nationale Recht.

Die demographische Forschung weist auf den deutlichen Zusammenhang des langfristigen Geburtenrückgangs mit der zunehmenden Bildungsbeteiligung und dem Anstieg des Bildungsniveaus von Frauen hin. Höher qualifizierte Frauen streben eine berufliche Karriere an. Solange Erwerbstätigkeit und Kindererziehung als unvereinbar erlebt wird, bleiben Frauen oft kinderlos bzw. bringen weniger Kinder zur Welt. Dieser Zusammenhang zwischen Bildung der Frau und Kinderzahl lässt sich für die Schweiz, Österreich und Deutschland empirisch bestätigen. Die Schweiz weist bei den Akademikerinnen mit 34,1 Prozent den höchsten Anteil an kinderlosen Frauen auf. (G. Stock et al. 2012, Zukunft mit Kindern Camus Verlag Frankfurt). Wer sich zwischen Erwerb und Kindern entscheiden muss, entscheidet sich zunehmend gegen Kinder.

Position des LANV

Bezahlte Eltern- und Stillzeit ist finanzierbar und volkswirtschaftlich ein Gewinn

Unser Ziel ist es, durch gezielte Massnahmen die Eigenbetreuung des Kindes durch die Eltern im ersten Lebensjahr zu ermöglichen, ohne dass sie dadurch berufliche oder gravierende finanzielle Nachteile haben. Die nachstehend geforderten Massnahmen sind für die langfristige gesunde Entwicklung der Kinder sowie ihrer Eltern von grossem Vorteil. Ebenso ist die Einführung einer bezahlten Eltern- und Stillzeit auch von wirtschaftlichem Nutzen, da dadurch mehr Frauen ermöglicht wird, trotz Mutterschaft am Erwerbsleben teilzunehmen. Mit dem Verbleib der Frauen im Erwerbsleben würden die Beiträge an die obligatorische berufliche Vorsorge steigen, was wiederum die Familienarmut insbesondere von Einelternhaushalten senken würde (ekFf 2020).

Vätern wird durch die bezahlte Elternzeit die aktive Teilhabe an der Familien- und Erziehungsarbeit ermöglicht. Dies wiederum fördert und stärkt die wichtige Vater-Kind Beziehung. Es gibt bereits viele bewährte Flexibilisierungsmodelle. Durch die Einführung einer bezahlten Elternzeit können höhere Familieneinkommen erzielt werden, dadurch kann der Staat Kosten für Ergänzungsleistungen sparen und höhere Einkommenssteuern erwirtschaften.

Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen – Stillzeit für Mütter

Bezahlte Stillzeit ist zwar kein Bestandteil der EU-Richtlinie, aufgrund undeutlicher Gesetzeslage möchten wir unser langjähriges Anliegen in die Diskussion aufnehmen.

Die gesetzliche Regelung sieht Folgendes vor (ArGV1, Art. 45 Abs. 2): Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer stillenden Mutter die erforderliche Zeit zum Stillen oder Abpumpen der Milch freizugeben. Wird die tägliche Arbeitszeit durch Stillen unterbrochen, ist die Stillzeit im ersten Lebensjahr des Kindes zur Berechnung der täglichen Höchstarbeitszeit folgendermassen anzurechnen:

«Die ganze Zeit, sofern im Betrieb gestillt wird; die Hälfte der Abwesenheitsdauer, sofern ausserhalb des Betriebs gestillt wird».

Im Arbeitsgesetz ist nicht festgehalten, ob die Stillzeit bezahlt ist oder nicht. Eine stillende Mutter, die nach 16 bzw. 20 Wochen ihre Arbeit wieder aufnimmt und weiterhin stillt, kann folglich Minusstunden anhäufen. Aufgrund dieser „selbstverschuldeten Minusstunden“ kann der Arbeitgeber den Lohn kürzen. Die bestehende Regelung gibt immer wieder Anlass zu Konflikten zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern in Liechtenstein.

Gemäss der Familienumfrage 2017 müssen Frauen in der Realität häufig abstillen oder unbezahlten Urlaub an die Mutterschaftskarenz anhängen – wobei es von den finanziellen Verhältnissen abhängt, ob das überhaupt möglich ist.



Bild: Adobe Stock/Rido

Vorschläge des LANV

Im Folgenden möchten wir unsere Vorstellungen zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1158 darlegen. Die Vorschläge basierend auf unseren Erfahrungen (Beratungen in der Geschäftsstelle und an schwanger.li-Informationsabenden, der Mitarbeit in verschiedensten Arbeitsgruppen der Regierung, der Familienumfrage 2017), im Austausch mit Gewerkschaften und Sozialpartnern im Europäischen Gewerkschaftsbund wie auch in EWR- und EFTA-Gremien.

Mutterschaftskarenz

Wir plädieren für die Beibehaltung der Mutterschaftskarenz von 20 Wochen, wobei mindestens 16 Wochen nach der Geburt liegen müssen. Einer Kürzung der Mutterschaftskarenz von derzeit 20 Wochen auf das europäische Minimum von 14 Wochen oder eine Übertragung von Teilen dieser 20 Wochen (siehe Vorschlag IG Elternzeit) stehen wir kritisch gegenüber. Eine Kürzung der Karenz könnte zusätzlichen Druck auf die Arbeitnehmerin ausüben, wenn Arbeitgeber aufgrund besserer Planbarkeit den Bezug von vier Wochen bereits vor dem Geburtstermin einfordern. Dies wird auch von grösseren Arbeitgebern immer öfters vorgeschrieben, obwohl sie nach unserem Verständnis dazu nicht berechtigt sind. Eine werdende Mutter sollte frei entscheiden dürfen, wie lange sie arbeiten möchte. Hier muss dringend Klarheit zum Wohl der Arbeitnehmerin und deren Familie geschaffen werden.

Die bestehende Regelung zur bezahlten Mutterschaftskarenz wird gemäss der Familienumfrage als zu kurz in der Dauer und teilweise zu starr in der Auslegung wahrgenommen. Letzteres ist beispielsweise dann der Fall, wenn das Kind zu früh auf die Welt kommt, lange gestillt wird oder die ersten Monate im Spital verbringen muss.

Wir empfehlen dringend eine Verlängerung des Mutterschaftstaggelds (80 Prozent des AHV-pflichtigen Jahreseinkommens) für Mütter, deren Neugeborenes unmittelbar nach der Geburt während mindestens 14 Tagen ununterbrochen im Spital verbleiben muss. Das Mutterschaftstaggeld soll um die Anzahl Tage verlängert werden, die der Dauer des Spitalaufenthaltes des Kindes entspricht, höchstens aber um 56 Tage (analog der Schweiz). Die Mutter kann diese Verlängerung geltend machen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit nach Ende des Mutterschaftskarenz fortsetzt. Mit dieser Massnahme kann der Lohnausfall in rund 80 Prozent der Fälle, in denen ein Neugeborenes länger im Spital bleiben muss, ersetzt und das achtwöchige Arbeitsverbot nach der Geburt abgedeckt werden.

Die Vergütung der Mutterschaftskarenz soll weiterhin 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes betragen. Die Finanzierung muss aber unbedingt solidarisch auf die gesamte Arbeitnehmerschaft aufgeteilt werden, um Arbeitgeber bei Schwangerschaften nicht abzustrafen bzw. davon abzuhalten, Frauen, die allenfalls vor der Kinderplanung stehen, überhaupt einzustellen. Seit Jahren setzen wir uns für einen Kollektivtopf der Krankenkassen ein, um die Kosten auf alle Betriebe Liechtensteins zu verteilen. Alternativ soll aber auch geprüft werden, die Karenz analog unseres Vorschlags zur Vaterschafts- und Elternzeit aus dem Kollektivtopf der Familienausgleichskasse (FAK) zu finanzieren.

Vaterschaftsurlaub

Wir befürworten den Anspruch für Väter auf zehn bezahlte Arbeitstage (zwei Wochen) anlässlich der Geburt des Kindes gemäss EU-Richtlinie 2019/1158. Die Vaterschaftszeit (es handelt sich nicht um Urlaub) soll ausschliesslich rund um die Geburt des Kindes in Anspruch genommen und in flexibler Form angeboten werden. Die Vergütung muss mindestens 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes betragen und soll durch die FAK finanziert werden.

Bezahlte Elternzeit

Seit fast 20 Jahren setzt sich der LANV für bezahlte Elternzeit ein. Immer wieder machten wir darauf aufmerksam, dass die Minimalumsetzungen der vergangenen EU-Richtlinien von drei Monaten bzw. vier Monaten unbezahlte Elternzeit einem Papiertiger gleichkommt, da sie sich ein Grossteil der Arbeitnehmerschaft finanziell nicht leisten kann. Zudem verbieten Arbeitgeber trotz gesetzlichem Anspruch immer wieder Elternzeit, oft nur weil sie die flexiblen Möglichkeiten der Inanspruchnahme nicht kennen. Aus Kommentaren und Fokusgruppengesprächen der Familienumfrage 2017 wird aber deutlich, dass sich viele junge Mütter und Väter bezahlte Elternzeit wünschen.

Als Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbunds ist uns die Forderung nach einer europäischen Minimallösung zur Verbesserung von Beruf und Familie bis hin zum Entwurf der EU-Richtlinie 2019/1158 bestens bekannt. Die EU-Richtlinie 2019/1158 sehen wir daher als notwendigen ersten Schritt, berufstätigen Eltern die Betreuung ihres Kindes im ersten Lebensjahr zu ermöglichen.

Wir schlagen vor, die in der Richtlinie formulierten «angemessen vergüteten zwei Monate» mit neun Wochen zu beziffern. Somit kommt der Vater insgesamt auf elf Wochen vergütete Elternzeit, die Mutter auf 29 Wochen.

Zur Vergütung schlagen wir 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns vor, wiederum mit dem Argument, dass sich dies auch Eltern der unteren Lohnsegmente leisten können. Die Vergütung soll ab der Höhe des Medianlohns für Frauen und Männer gemäss den jeweils aktuellen Löhnen des Amtes für Statistik gedeckelt werden (2018: CHF 6'675.00). Die Finanzierung soll durch die Familienausgleichskasse (FAK) erfolgen (siehe Kapitel Finanzierung).

Flexible Arbeitsregelungen

Gemäss Richtlinie sollen Eltern und pflegende Angehörige das Recht auf flexible Arbeitsregelungen zur Betreuung und Pflege haben. Es kann eine angemessene zeitliche Begrenzung festgelegt werden.

Wir schlagen vor, dass Müttern und Vätern eine Reduktion der Arbeitspensen um bis zu 40 Prozent auf 60 Stellenprozent im ersten Lebensjahr des Kindes und um bis zu 20 Prozent auf 80 Stellenprozent im zweiten Lebensjahr des Kindes ermöglicht wird. Weitere Massnahmen gemäss Art. 9 der EU-Richtlinie müssen unbedingt diskutiert werden.

Für Pflegende Angehörige soll die Möglichkeit der Reduktion ihres Arbeitspensum von bis zu 50 Prozent für die Dauer der Betreuung und Pflege geschaffen werden.

Kündigungsschutz für beide Elternteile

Wir schlagen dringend die Einführung eines Kündigungsschutzes nach der Geburt des Kindes für Mütter und Väter vor. Mütter sind nur während der Schwangerschaft und den 16 Wochen nach der Geburt von einer Kündigung geschützt. Ein Kündigungsschutz nach der Geburt muss für beide Elternteile während des Bezugs der Elternzeit gelten. Bei einer Kündigung, die möglicherweise aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts auf flexible Arbeitsregelungen erfolgt ist, muss der Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist (Beweislastumkehr).

Stillzeit

Eine gesetzlich verbindliche Regelung zur Stillzeit im ersten Lebensjahr des Kindes soll für Mütter analog der Schweiz eingeführt werden. Die Empfehlung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) lautet, dass weltweit alle Säuglinge sechs Monate ausschliesslich gestillt werden sollten. Wir schlagen die 2014 ins Schweizer Arbeitsgesetz aufgenommene Regelung zu bezahlter Stillzeit vor:

- bis 4 Std. Arbeitszeit: 30 Minuten
- bis 7 Std. Arbeitszeit: 60 Minuten
- ab 7 Std. Arbeitszeit: 90 Minuten

Pflegetage

Nach geltender Gesetzeslage haben Arbeitnehmende bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienangehörigen gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Anspruch auf Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Pflegefall. Der Pflegeurlaub kann «beliebig» oft pro Jahr in Anspruch genommen werden. Im Einklang mit der EU-Richtlinie 2019/1158 (bis zu fünf Arbeitstage) schlagen wir eine Kompromisslösung vor.

Wir empfehlen bis zu neun bezahlte Pflegetage pro Jahr, davon bis zu einer Arbeitswoche am Stück (fünf Arbeitstage). Jedoch soll dies auch für nicht im gleichen Haushalt lebende Angehörige gelten. Die Inanspruchnahme des Rechts kann von einem geeigneten Nachweis wie Arztzeugnis abhängig gemacht werden.

Erst dann, wenn die Betreuungs- und Pflegearbeit von Müttern und Vätern zur Selbstverständlichkeit geworden ist, kann auch der unbezahlten Care-Arbeit jene Anerkennung zukommen, die ihr gebührt.

Finanzierung – Familienausgleichskasse (FAK)

Aktuell finanziert sich die Familienausgleichskasse (FAK) über einen Beitragssatz der Arbeitgeber von 1.9 Prozent der Bruttolohnsumme. Arbeitnehmende bezahlen bisher keinen Beitrag an die Kasse. Die Lohnbeiträge an die FAK wurden in den Jahren 2000 und 2012 reduziert. Dennoch ist der FAK-Fonds in den letzten Jahren stark angewachsen. Am 31. Dezember 2020 betrug das Vermögen der FAK CHF 222 Mio. Im Vergleich dazu betrug das Vermögen Ende 2000 CHF 95 Mio.

Die Kosten der bezahlten Elternzeit und der Vaterschaftszeit sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmende tragen. Der bisherige Arbeitgeberbeitrag von 1.9 Prozent soll bestehen bleiben. Für die zusätzlichen Kosten schlagen wir der Regierung vor, Berechnungen für einen solidarischen Beitragssatz der Jahresbruttolohnsumme von je bis zu 0.2 Prozent anzustellen. Die Höhe der zukünftig anfallenden Kosten hängt hauptsächlich davon ab, wie viele Väter von der bezahlten Elternzeit tatsächlich Gebrauch machen.

Sanktionen

Gemäss EU-Richtlinie müssen Vorschriften über Sanktionen bei Verstössen gegen die nationalen Vorschriften erlassen werden. Wir schlagen eine angemessene sowie abschreckende Entschädigungszahlung vor.

Anhang 1

Umfrage Familienpolitik

Die Ergebnisse der vom Ministerium für Gesellschaft in Auftrag gegebenen und vom Liechtenstein-Institut durchgeführten Familienumfrage im Jahr 2017 gliederte sich methodisch in zwei Teile. Zuerst wurde eine Online-Umfrage erstellt und im Anschluss daran wurden sechs Fokusgruppengespräche mit Teilnehmenden durchgeführt.

Alle Mütter und Väter mit Kindern unter zwölf Jahren (5'440 Personen in ca. 3'000 Haushalten) wurden per Brief angeschrieben und aufgefordert, an der Onlinebefragung teilzunehmen.

Die wichtigsten Erkenntnisse der Umfrage sind:

- Verlängerung der Mutterschaftskarenz
- Verständnis und Entgegenkommen der Unternehmen betreffend Elternzeit, Reduktion des Arbeitspensums u. a.
- Mehr und der Qualifikation entsprechende Teilzeitangebote für Frauen und Männer
- Einige Männer würden gerne ihr Arbeitspensum auf 80 Prozent reduzieren
- 30 Prozent der Teilnehmenden sieht keinen Verbesserungsbedarf bzgl. der Betreuung
- 76 Prozent sprechen sich für die Einführung einer bezahlten Elternzeit aus, die Bereitschaft hierfür höhere Steuern zu bezahlen wäre vorhanden (mehrheitlich von Frauen).
- Viele Eltern möchten ihre Kinder vor allem im ersten Lebensjahr möglichst selber betreuen
- in 70 Prozent der Haushalte sind beide Elternteile berufstätig
- 32 Prozent geben an, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr schwierig sei, weitere 46 Prozent erachten sie als eher schwierig.

Von den zehn Prozent der Mütter und Väter, die mit der Betreuungssituation eher unzufrieden oder sehr unzufrieden sind, sind Eltern mit tiefem Haushaltseinkommen und grösserem wöchentlichen Stundenaufwand an Fremdbetreuung überdurchschnittlich vertreten.

Die Wunschvorstellung der Teilnehmenden bezüglich der Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr ist im Wesentlichen, dass sich diese weitgehend auf die Eltern konzentrieren sollte, wobei der deutlich grössere Anteil bei der Mutter liegen sollte, dies sowohl aus Sicht der Väter sowie auch Mütter. Knapp 95 Prozent der befragten Eltern, deren Kind noch nicht ein Jahr alt ist, wünschen sich bezahlte Elternzeit, bei Eltern von Kindern über einem Jahr sind es 78 Prozent.

Statistische Angaben

Der Anteil der Haushalte mit zwei Einkommen ist in Liechtenstein bereits bei Familien mit sehr kleinen Kindern recht hoch, er liegt bei rund 60 Prozent. Ab dem Kindergartenalter des jüngsten Kinds steigt er von 65 Prozent auf rund 70 Prozent an.

Anhang 2				
Gegenüberstellung europäisches und nationales Recht (Tabelle aus dem Bericht der Arbeitsgruppe Familienpolitik, Herbst 2020)				
	Aktuelles europäisches Recht	Aktuelles nationales Recht	Vorschriften gemäss Richtlinie (EU) 2019/1158	Auswirkungen auf nationales Recht
Mutterschaftsurlaub	Im aktuellen EU-Recht gilt für Frauen das Anrecht auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen rundum die Geburt, welches in Höhe des Krankentaggeldes entschädigt wird.	Gemäss Art. 15 Abs. 2 KVG haben Mütter Anspruch auf 20 Wochen Leistungen, wovon 16 Wochen nach der Niederkunft liegen müssen.	Der Mutterschaftsurlaub wird im Vorschlag zur Abänderung der Richtlinie nicht weiter behandelt. Deshalb gilt weiterhin die bestehende Richtlinie 92/85/EWG (insbesondere Art. 8 und 11).	Keine Auswirkungen auf das nationale Recht, da der Mutterschaftsurlaub nicht Gegenstand der Richtlinie ist (wird nur zur Vollständigkeit hier erwähnt).
Vaterschaftsurlaub	Keine Mindestanforderungen für den Vaterschaftsurlaub auf EU-Ebene.	Keine Mindestanforderungen für den Vaterschaftsurlaub im nationalen Recht. Die Landesverwaltung gewährt fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Über die Gesamtarbeitsverträge mit der Wirtschaftskammer wurde in Branchen zwei bis drei Tage Vaterschaftsurlaub eingeführt. Der GAV mit der LIHK sieht einen dreitägigen bezahlten Vaterschaftsurlaub vor.	Vaterschaftsurlaub (Art. 4 der Richtlinie (EU) 2019/1158) Für die gleichmässige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frau und Mann zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen, soll das Recht auf Vaterschaftsurlaub für Vater und, sofern nach nationalem Recht anerkannt, für das gleichgestellte zweite Elternteil, eingeführt werden. Dabei haben die Väter Anspruch auf zehn Arbeitstage (entspricht zwei Wochen) Vaterschaftsurlaub, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschliesslich danach genommen werden kann und ob er in flexibler Form genommen werden kann. Die Höhe der Bezahlung oder Vergütung ist in einer Höhe zu entrichten, die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die der betreffende Arbeitnehmer vorbehaltlich der im nationalen Recht festgelegten Obergrenze im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. Der Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung kann von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig gemacht werden, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf. Der Vaterschaftsurlaub wird unabhängig vom im nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand des Arbeitnehmers gewährt.	Die Auswirkungen auf das nationale Recht sind, dass alle erwerbstätigen Väter Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Der Vaterschaftsurlaub kann auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschliesslich danach genommen werden oder auch in flexibler Form. Der Vaterschaftsurlaub wird mindestens in der Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vergütet.

<p>Elternurlaub</p>	<p>Derzeit haben Eltern Anspruch auf vier Monate unbezahlten Elternurlaub, davon ist ein Monat nicht von einem auf den anderen Elternteil übertragbar. Eltern können den Urlaub nehmen, bis ihr Kind acht Jahre alt ist. Es bestehen keine Mindestvorschriften für Beihilfen beziehungsweise Zahlungen.</p>	<p>Gemäss § 1173a Art. 34a ff. ABGB besteht ein Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub im Umfang von jeweils vier Monaten, sofern als Eltern bzw. Pflegeeltern mit dem Kind gemeinsam im Haushalt gelebt wird und dieses überwiegend selbst betreut wird. Dabei muss das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert haben oder es auf mehr als ein Jahr eingegangen sein. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Elternurlaub in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.</p>	<p>Elternurlaub (Art. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158) Die Eltern haben einen eigenen Anspruch auf vier Monate Elternurlaub, der zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter, das maximal acht Jahre beträgt, erreicht. Dieses Alter wird so festgelegt, dass gewährleistet ist, dass jeder Elternteil sein Recht auf Elternurlaub tatsächlich und gleichberechtigt wahrnehmen kann. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sind. Die Bezahlung oder Vergütung ist von den Mitgliedstaaten oder den Sozialpartnern so festgelegt, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird. Eltern haben auch das Recht, den Urlaub flexibel (etwa in Teilzeit oder mit Unterbrechungen) zu nehmen. Die Mitgliedstaaten sollten die Bezahlung oder Vergütung während des nicht übertragbaren Mindestzeitraums des Elternurlaubs in einer angemessenen Höhe festsetzen.</p>	<p>Die Auswirkungen auf das nationale Recht sind, dass ein bezahlter Elternurlaub von vier Monaten eingeführt wird, sofern als Eltern bzw. Pflegeeltern mit dem Kind gemeinsam im Haushalt gelebt wird und dieses überwiegend selbst betreut wird (Arbeitsverhältnis muss mehr als ein Jahr dauern oder auf mehr als ein Jahr eingegangen worden sein). Dabei sind zwei Monate von einem Elternteil auf den anderen Elternteil nicht übertragbar. Der Elternurlaub ist zu konsumieren, bevor das Kind ein bestimmtes Alter hat, maximal acht Jahre.</p>
<p>Urlaub für pflegende Angehörige</p>	<p>Keine Mindeststandards für Pflegepersonen auf EU-Ebene (ausser „höhere Gewalt“, die eine kurze Freistellung von der Arbeit zwingenden und unerwarteten familiären Gründen zulässt). Keine Mindeststandards auf EU-Ebene hinsichtlich der Dauer des Urlaubs oder der Vergütung.</p>	<p>Dem Arbeitnehmer ist bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Pflegefall zu gewähren, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann (§ 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB). Die Vergütung von bis zu drei Tagen wird mindestens in Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vergütet, sofern es als nicht möglich oder zumutbar erachtet werden kann, durch geeignete Organisation die Pflegesituation anderweitig zu lösen.</p>	<p>Urlaub für pflegende Angehörige (Art. 6 der Richtlinie (EU) 2019/1158) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Massnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer das Recht haben, fünf Arbeitstage pro Jahr Urlaub für pflegende Angehörige zu nehmen. Die Mitgliedstaaten dürfen festlegen, dass dieser Urlaub pro Fall in Zeiträumen von einem oder mehreren Arbeitstagen genommen werden kann. Um den unterschiedlichen nationalen Regelungen gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten den Urlaub für pflegende Angehörige anhand eines Bezugsraums, für die jeweilige pflege- oder unterstützungsbedürftige Person oder pro Fall berechnen können. Aufgrund der Bevölkerungsalterung und der damit einhergehenden Häufung von altersbedingten Beeinträchtigungen ist von einem steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf auszugehen. Den Mitgliedstaaten steht es frei zu entscheiden, ob eine Bezahlung oder Vergütung gewährt wird, jedoch wird ihnen empfohlen, eine solche Bezahlung einzuführen, damit sichergestellt ist, dass pflegende Angehörige – insbesondere Männer – ihr Recht tatsächlich in Anspruch nehmen.</p>	<p>Derzeit sieht das nationale Recht vor, dass drei Tage Urlaub für von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern pro Pflegefall gewährt wird, sofern die Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend ist und eine anderweitige Pflege nicht organisiert werden kann. Die Richtlinie sieht vor, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, fünf Arbeitstage pro Jahr Anspruch auf Urlaub für pflegende Angehörige zu nehmen. In einem ersten Schritt fällt auf, dass das europäische Recht weiter geht als das nationale Recht, denn das nationale Recht schränkt den Anwendungsbereich auf in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern ein. In den Begriffsbestimmungen der EU wird festgehalten, dass pflegende Angehörige auf der einen Seite Angehörige oder im gleichen Haushalt lebende Person sind, die auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen sind. So müssen aber die Angehörige nicht im gleichen Haushalt leben. Zu prüfen ist weiters der Anspruch auf die fünf Arbeitstage pro Jahr. Im nationalen Recht hat man Anspruch auf drei Tage Urlaub pro Pflegefall. Dieser ist somit auf drei Tage beschränkt, aber die Anzahl der Pflegefälle ist nicht beschränkt. Wenn man aber beispielsweise nur einen Pflegefall pro</p>

				<p>Jahr hat, der mehr als drei Tage andauert, hat man gemäss geltendem Recht nur Anspruch auf drei Arbeitstage und wäre man damit nicht EU-konform. Zu prüfen ist, ob man die Anzahl der Tage pro Pflegefall oder pro Jahr definiert (die EU lässt dies offen).</p> <p>Eine prüfungswerte Möglichkeit wäre, die Tage von drei auf fünf pro Pflegefall zu erhöhen oder die Tage pro Jahr zu definieren.</p>
Flexible Arbeitsregelungen	<p>Bis anhin wird im aktuellen EU-Recht nur der Anspruch auf reduzierte und flexible Arbeitszeiten nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub gefordert.</p>	<p>Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen gemäss § 1173a Art. 36a Abs. 1 ABGB</p> <p><i>1) Der Arbeitgeber sollte, soweit ihm dies möglich ist:</i></p> <p><i>a) Anträge von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis berücksichtigen;</i></p> <p><i>b) Anträge von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder auf Erhöhung der Arbeitszeit berücksichtigen;</i></p> <p><i>c) den Arbeitnehmern zur Erleichterung des Wechsels von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt rechtzeitig Informationen über verfügbare Arbeitsplätze bereitstellen und die Arbeitnehmervertretung über die Teilzeitarbeit im Betrieb oder Unternehmen unterrichten;</i></p> <p><i>d) den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern den Zugang zu leitenden Tätigkeiten und zur Berufsbildung erleichtern sowie sein berufliches Fortkommen und seine berufliche Mobilität fördern.</i></p>	<p>Flexible Arbeitsregelungen (Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158)</p> <p>Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert die notwendigen Massnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten.</p>	<p>Die Auswirkungen sind, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Altern von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten. Die Arbeitgeber prüfen diese Anträge auf flexible Arbeitsregelungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums, wobei sie sowohl die Bedürfnisse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers berücksichtigen. Jede Ablehnung bzw. jede Aufschiebung muss begründet werden.</p>