

**Arbeits- und Sozialrechtliche Rahmenbedingungen der Realisierung des
Kinderwunsches**
Helene SCHNABL (Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien)

Bericht verfasst von *Leonie Zöhrer* und *Jenny Wengert*

Vom 09.09.2024 bis zum 11.09.2024 wurde an der Universität Kyoto ein Symposium in Zusammenarbeit mit der Universität Wien zum Thema „Lösungsansätze zum demographischen Wandel aus interdisziplinärer und internationaler Sicht“ abgehalten. Im Rahmen dessen stellte Frau Helene Schnabl die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Gründung einer Familie in Österreich vor.

Rechtliche Rahmenbedingungen in Österreich

Grundsätzlich besagen § 3 sowie § 17 des Gleichbehandlungsgesetzes, dass niemand im Berufsalltag aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung benachteiligt werden darf. Davon geschützt ist auch eine etwaige Benachteiligung aufgrund von Kindern, wie etwa die Kündigung einer Frau aufgrund einer möglichen Schwangerschaft.

Im Falle einer Schwangerschaft ist die Schwangere durch das Mutterschutzgesetz besonders geschützt. Es besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen nach der Geburt, etwaige individuelle Anpassungen sind möglich. Außerdem bestehen auch bereits vor dem genannten Zeitrahmen besondere Schutzvorschriften, vor allem im Hinblick auf körperlich schwere Arbeit oder Nachtarbeit. Sozialversicherungsrechtlich hat die Schwangere außerdem einen Anspruch auf eine Unterstützung durch Ärzte und Hebammen, sowie einen Krankenhausaufenthalt bei der Geburt. Außerdem wird für den Zeitraum des Beschäftigungsverbots ein Wochengeld in Höhe des durchschnittlichen Einkommens der Schwangeren in den letzten 13 Wochen ausgezahlt, welches überwiegend durch den Familienlastenausgleichsfond gedeckt wird.

Ab Geburt des Kindes hat der Vater einen Anspruch auf den sogenannten „Papamonat“ nach dem Väterkarenzgesetz für einen Zeitraum von einem Monat. Die Inanspruchnahme muss dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin bekanntgegeben werden und wird finanziell durch den Familienzeitbonus unterstützt.

Arbeitnehmer*innen steht weiterhin eine Möglichkeit zur Karenz zu, sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Die Karenz ist seit Ende 2023 für mindestens zwei und maximal 22 Monate möglich und kann nach dem Ende des Beschäftigungsverbot in Anspruch genommen werden.

Eltern können weiterhin die Möglichkeit der Elternteilzeit nutzen. Hierbei muss die Arbeitszeit um mindestens 20% verringert werden, wobei jedoch mindestens 12 Stunden pro Woche gearbeitet werden muss. Die Elternteilzeit muss für mindestens zwei Monate genutzt werden und ist bis zum achten Geburtstag des Kindes möglich. Je nach Beschäftigungsverhältnis ist die Elternteilzeit entweder per Gesetz gestattet, oder muss vom Arbeitgeber bewilligt werden. Keine Bewilligung bedarf es, wenn das Beschäftigungsverhältnis länger als drei Jahre besteht und das Unternehmen des Arbeitgebers mindestens 20 Arbeitnehmer*innen beschäftigt.

In allen oben genannten Instituten besteht außerdem ein besonderer Kündigungsschutz für die Schwangere, bzw. für die Eltern. Ab der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt ist die Mutter gegen Kündigungen besonders geschützt. Vergleichbares gilt für Eltern im Papamonat bzw. in der Karenz ab dem Zeitpunkt der Mitteilung bis vier Wochen nach Ende der Inanspruchnahme. Der besondere Kündigungsschutz bei Elternteilzeit greift hingegen nicht bis zum Ende der Inanspruchnahme, sondern lediglich bis vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. In allen Fällen sind Kündigungen nur in besonderen Fällen und nur mit Zustimmung durch das Gericht möglich.

Zusätzlich zu den oben genannten Möglichkeiten gibt es weiterhin das Institut der Pflegefreistellung, wobei hierbei Eltern im Ausmaß von einer Woche innerhalb eines Jahres im Falle einer Krankheit des Kindes von der Arbeit abwesend sein können. Der Zeitraum kann bei erneuter Krankheit auf zwei Wochen ausgedehnt werden. Weiterhin können Kinder bis zum 18. Lebensjahr, im Falle einer Berufsausbildung bis zum 27. Lebensjahr bei einem Elternteil in der Krankenversicherung mitversichert werden.

Diskussion im Rahmen des Symposiums

Im Anschluss an den Vortrag wurden im Rahmen einer Diskussion die Vorteile und Verbesserungsmöglichkeiten der jeweiligen Institute besprochen.

Es stellte sich im Rahmen der Diskussion heraus, dass die tatsächlichen Defizite des Systems häufig keine rechtlichen, sondern vielmehr gesellschaftlichen Probleme sind. So nutzen trotz der rechtlichen Existenz des Papamonats nur wenige Väter diese Möglichkeit aus Angst, langfristig berufliche Nachteile zu erleiden. Auch Frauen sind in der Praxis im Hinblick auf Familiengründung nach wie vor immer wieder mit Vorurteilen belastet. Im Rahmen der bestehenden Schutzvorschriften gehen außerdem nur wenige Eltern bei einem Verstoß den Weg vor Gericht. Selbst wenn es zu einem gerichtlichen Prozess kommt, ist die Beweisführung zudem oft sehr schwierig.

Unter der Berücksichtigung des Grundthemas des Symposiums wurde außerdem diskutiert, inwiefern sich das dargestellte System dazu eignet, Paare zur Gründung einer Familie zu motivieren. Dabei stellte sich heraus, dass das System eher bereits bestehende Familien unterstützt. Es ist jedoch nicht dazu geeignet, den Wunsch nach der Gründung einer Familie anzuregen, da Kinder innerhalb des Berufslebens nach wie vor gesellschaftlich noch als Bedrohung für die Karriere gesehen werden. Zudem bestehen nach wie vor faktische Ungleichheiten bezüglich des Karriereweges aufgrund von Geburt und Erziehung von Kindern, welche auch das oben genannte System nicht verhindern kann.

Abschließend wurde ein kurzer Vergleich zur Situation, vor allem von Müttern, in Österreich und Japan gezogen. In Japan ist die Möglichkeit einer Teilzeit auf 3 Jahre begrenzt, wobei Betreuungseinrichtungen für Kinder lediglich regelmäßig nur eine Betreuung von 09:00 bis 15:00 Uhr anbieten. Daher gehen viele Mütter in Japan keiner berufstätigen Beschäftigung mehr nach. In Österreich arbeiten viele Mütter auch nach dem achten Geburtstag des Kindes regelmäßig bis zum 15. Geburtstag des Kindes weiterhin in Teilzeit. Die Begründung hierfür ist häufig, genug Zeit mit dem Kind verbringen zu wollen. Die Situation von Müttern ist somit in Japan und Österreich verschieden, wobei eine Tätigkeit in Teilzeit oder in reiner Care-Arbeit immer auch von einem stabilen familiären Verhältnis und Wohlstand abhängig ist.

Die abschließende Diskussion hat damit verdeutlicht, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Gründung einer Familie in Österreich einen guten Schutz für bereits bestehende Familien

darstellen. Sie sind jedoch weniger dazu geeignet, Paare zur Gründung einer Familie anzuregen, zumal gesellschaftlich nach wie vor viele Hürden zur Gründung einer Familie bestehen, die auch das System nicht verhindern kann.