

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Abkürzungsverzeichnis	13
I. Grundlagen.....	19
A. Gegenstand der Arbeit.....	19
1. Problemumriss	19
2. Aufbau der Arbeit	20
B. Familie und Arbeitswelt.....	21
1. Allgemeines	21
2. Ausgangslage	21
3. Reformbedarf in der Vereinbarkeitspolitik	23
4. Die Begriffe „Familienfreundlichkeit“ und „Work-Life-Balance“ sowie ihre Bedeutung als rechtswissenschaftliche Regelungsziele	25
5. Zwischenergebnis	27
C. Zugänge zum Familienbegriff aus der Perspektive verschiedener Wissenschaften	27
1. Allgemeines zur Bedeutung des Begriffs „Familie“	27
2. Außerrechtliche Zugänge	28
2.1. Sprachwissenschaftlicher Zugang, insbesondere unter Beachtung der historischen Entwicklung des Terminus „Familie“	28
2.2. Soziologischer Zugang zum Familienbegriff	31
2.3. Schlussfolgerung	33
3. Rechtsdogmatischer Zugang – Das Rechtsinstitut „Familie“ in ausgewählten Rechtsgebieten	34
3.1. Ausgangslage	34
3.2. „Familie“ im Sinne des Privatrechts	35
3.2.1. Keine einheitliche Begriffsverwendung des Terminus „Familie“	35
3.2.2. Erfasste familiäre Einzelkonstellationen und deren Pflichtensituation	36
3.2.3. Zwischenergebnis	41
3.2.4. Neues Rechtsinstitut – Eingetragene Partnerschaft	41
3.3. „Familie“ im Sinne des öffentlichen Rechts	44
3.3.1. „Familie“ im Sinne des Strafrechts	44
3.3.2. „Familie“ im Sinne des Steuerrechts	45
3.3.3. „Familie“ im Sinne des materiellen Verwaltungsrechts	46
3.3.4. „Familie“ im Sinne des Sozial(versicherungs)rechts	48
3.4. Auswertung	51
4. Schlussfolgerungen für die arbeitsrechtliche Analyse des Familienbegriffs.....	51

II. Familienbegriff(e) im Arbeitsrecht	53
A. Bestandsaufnahme familienrelevanter Arbeitsrechtsnormen.....	53
1. Einführung.....	53
2. Anknüpfung an den Terminus „Familie“	53
3. Anknüpfung an „nahe Angehörige“ oder einzelne Familienmitglieder	54
B. (Nahe) Angehörige des Arbeitnehmers im Arbeitsrecht.....	55
1. (Nahe) Angehörige im Arbeitsrecht = Legaldefinition des § 16 UrlG?.....	55
2. Personeller Umfang des „nahen Angehörigen“-Begriffs in Relation zum Familienbegriff	58
2.1. Allgemeines	58
2.2. Der Angehörigenbegriff im Entgeltfortzahlungsrecht	59
2.2.1. Betreuungsfreistellung – Betreuungsperson im Sinne des § 16 Abs 1 Z 2 UrlG	59
2.2.2. Begleitungsfreistellung – Pflegefreistellung bei Spitalsaufenthalt des Kindes gemäß § 16 Abs 1 Z 3 UrlG....	63
2.2.3. Erweiterte Pflegefreistellung gemäß § 16 Abs 2 UrlG	63
2.2.4. Persönliche Dienstverhinderungsgründe gemäß § 8 Abs 3 AngG und § 1154b Abs 5 ABGB.....	64
2.3. Der Angehörigenbegriff im Beendigungsrecht	65
2.3.1. Austritt gemäß § 26 Z 4 AngG und § 82a lit b, c GewO 1859	65
2.3.2. Räumung der Dienstwohnung gemäß § 24 AngG	67
2.3.3. Todfallsabfertigung im Sinne des BMSVG und gemäß § 23 Abs 6 AngG.....	68
2.4. Der Angehörigenbegriff bei sonstigen arbeitsrechtlichen Rechtsfragen.....	70
2.4.1. § 14 AVRAG	70
2.4.2. § 14a und § 14b AVRAG	71
2.4.3. Diskriminierung durch Assoziierung	74
2.5. Zwischenergebnis	75
C. Elternschutzbestimmungen im Sinne des MSchG und VKG.....	76
D. Stellung und Position von Familienmitgliedern seitens des Arbeitgebers	76
E. Auswertung.....	78
1. Familienbegriff(e) im Arbeitsrecht.....	78
1.1. Aspekt Partnerschaft: Gleichstellung von Ehegatten, eingetragenen Partnern, sowie hetero- und homosexuellen Lebensgefährten im Arbeitsrecht?.....	79
1.1.1. Anerkennung von Zusammenlebensformen neben der Ehe unter Berücksichtigung der Fortwirkung familienrechtlicher Beistandspflichten im Arbeitsrecht	79
1.1.2. Anerkennung von Zusammenlebensformen neben der Ehe unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsrechts	81
1.1.3. Zwischenergebnis	85

1.2.	Aspekt Kind: Arbeitnehmerschutzbestimmungen unter Berücksichtigung der kindlichen Entwicklung	85
1.2.1.	Schutz des Nasciturus und des neugeborenen Kleinkindes ...	86
1.2.2.	Kinder bis zum 12. Lebensjahr	87
1.2.3.	Allgemeine Anknüpfung an den Kindesstatus unabhängig vom konkreten Alter einer Person	87
1.3.	Ergebnis – Familienbegriff im Arbeitsrecht.....	88
2.	Kategorisierung nach dem Regelungsgegenstand	89
3.	Ergebnis	92
F.	Fazit	93
III.	Rechtliche Grundlagen für eine Familienschutzverpflichtung im Arbeitsrecht	95
A.	Verfassungsrecht	95
1.	Allgemeine Überlegungen zum verfassungsrechtlichen Familienschutz und zur Familienförderung in Österreich.....	95
2.	Rechtsquellen	96
2.1.	Familienschutz durch die EMRK	96
2.1.1.	Schutzwirkungen des Artikels 8 EMRK	96
2.1.1.1.	Schutzobjekt von Artikel 8 EMRK.....	97
2.1.1.2.	Schutzzumfang und Schutzwirkungen von Artikel 8 EMRK ...	98
2.1.2.	Schutzwirkungen des Artikels 12 EMRK	102
2.1.3.	Zwischenergebnis	103
2.2.	Kompetenz- und (Staats-)Zielbestimmungen.....	104
2.2.1.	Bestimmungen in der Bundesverfassung	104
2.2.2.	Bestimmungen in den Landesverfassungen	106
2.3.	Der Schutz der Familie durch den Gleichheitsgrundsatz....	109
2.3.1.	Allgemeines	109
2.3.2.	Der Gleichheitsgrundsatz als Familienschutznorm?	111
2.3.3.	Der Einfluss des Gleichheitsgrundsatzes im Arbeits- und Dienstrecht.....	112
2.3.3.1.	Entgeltregelungen und Zusatzleistungsgewährung	112
2.3.3.2.	Arbeitnehmerschutzbestimmungen.....	117
2.3.3.3.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	119
2.3.4.	Ergebnis	121
B.	Familienschutz im Arbeitsrecht aufgrund des Unionsrechts	123
1.	Entwicklungen und Reformen im europäischen Arbeitsrecht im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	123
1.1.	Die frühen Anfänge des Prinzips der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Europäischen Union.....	123
1.2.	1974 bis Ende der 1980er – Politische Annäherungsversuche an das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie	124
1.3.	Ab 1990 – Umsetzung erster legislatischer Maßnahmen für einen unionsweiten arbeitsrechtlichen Familienschutz sowie eine stärkere Einbindung der Sozialpartner in laufende Gesetzesvorhaben.....	126

1.4.	Vom Vertrag von Amsterdam bis zum Vertrag von Lissabon.....	129
1.5.	Aktuelle Entwicklungen und Ausblick	131
2.	Rechtsquellen	133
2.1.	Primäres Unionsrecht	133
2.1.1.	Relevante Normen im AEUV und EUV	133
2.1.2.	Charta der Grundrechte der Europäischen Union	135
2.2.	Sekundäres Unionsrecht	137
2.2.1.	Die Mutterschutzrichtlinie (RL 92/85/EWG).....	137
2.2.2.	Die Elternurlaubsrichtlinie (RL 2010/18/EU).....	138
2.2.3.	Die Richtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei selbständig Erwerbstätigen (RL 2010/41/EU).....	141
3.	Einfluss der EuGH-Rechtsprechung auf die Vereinbarkeitsdebatte	142
3.1.	Aktuelle Judikaturtendenzen	142
3.2.	Schwangerschaft und Mutterschaftsrechte	144
3.3.	Elternurlaub.....	148
3.4.	Väterbeteiligung	151
3.5.	Resümee.....	152
4.	Ergebnis	152
C.	Völkerrechtliche Rahmenbedingungen für den Familienschutz im Arbeitsrecht.....	153
1.	Einleitung	153
2.	ILO Übereinkommen und Empfehlungen.....	154
2.1.	ILO-Übereinkommen Nr 156	154
2.2.	Gründe für die Nichtratifizierung des ILO Übereinkommens Nr 156.....	157
2.2.1.	Artikel 1	157
2.2.2.	Artikel 3	158
2.2.3.	Artikel 4	159
2.2.4.	Artikel 8	159
2.2.5.	Artikel 11	164
2.2.6.	Schlussfolgerung	164
3.	Revidierte Europäische Sozialcharta	165
4.	Weitere internationale Instrumente.....	166
5.	Ergebnis	167
D.	Ergebnis – Besteht eine Familienschutzpflicht im Arbeitsrecht?....	167
1.	Ausmaß der Familienschutzpflicht im Arbeitsrecht	167
2.	Familienschutz im einfachgesetzlichen Arbeits(vertrags)recht	168
3.	Fazit.....	169
IV.	Umsetzung im Arbeits(vertrags)recht.....	171
A.	Pflichtenkollision und Interessenabwägung im Arbeitsrecht	171
B.	Arbeitsrechtlicher Familienschutz und Nichtigkeit von ausgewählten Vertragsklauseln	171

C.	Die Wahrnehmung von Familienpflichten durch den Arbeitnehmer als „Rechtfertigungsgrund“ im Arbeitsverhältnis	174
1.	Ausgangslage	174
2.	Erste Ebene: Familienpflichten bzw familiäre Arbeitnehmerinteressen versus Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht	174
3.	Zweite Ebene: Pflichtenkollision	175
D.	Direktionsrecht des Arbeitgebers versus familiäre Interessen des Arbeitnehmers.....	176
1.	Arbeitsrechtliches Direktionsrecht	176
2.	Einseitige Leistungsbestimmung versus Wahrnehmung von Familienpflichten	177
2.1.	Allgemeines zu den Grenzen des Weisungsrechts	177
2.2.	Die Billigkeit als Grenze des Direktionsrechts?	178
2.3.	Normative Schranken für die Ausübung des arbeitsrechtlichen Direktionsrechts.....	181
2.3.1.	Arbeitszeitrecht	181
2.3.2.	Urlaubsrecht.....	185
2.3.3.	Versetzungsschutz	188
2.3.4.	Kündigungsanfechtung gemäß § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG.....	189
2.4.	Aus der Fürsorgepflicht ableitbare Grenzen des Direktionsrechts	189
2.4.1.	Allgemeines	189
2.4.2.	Rechtsprechung.....	191
2.4.3.	Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz.....	192
2.4.4.	Zusammenfassung	193
2.5.	Persönlichkeitsrechte als Grenze des Direktionsrechts.....	193
3.	Schlussfolgerungen und Auswertung.....	194
E.	Pflichtenkollisionen zwischen Arbeits- und Familienpflicht und ihre rechtliche Bewertung	197
1.	Problemstellung	197
2.	Grenzen der vertraglichen Leistungspflicht bei Pflichtenkollisionen	199
2.1.	Die gesetzliche Ausgangslage	199
2.1.1.	§ 8 Abs 3 AngG und § 1154b Abs 5 ABGB.....	199
2.1.2.	§§ 15 ff UrlG.....	200
2.1.3.	§ 27 Z 4 AngG und § 82 lit f GewO 1859	201
2.2.	Voraussetzungen einer Pflichtenkollision.....	201
2.2.1.	Vorbemerkung	201
2.2.2.	Kollision von Arbeits- und Familienpflicht.....	202
2.2.2.1.	Rechtsnatur der familiären Personenfürsorge- und Beistandspflichten	203
2.2.2.2.	Sonstige familiäre Pflichten aufgrund von familiären Ereignissen	206
2.2.2.3.	Übertragbarkeit von familienrechtlichen Beistandspflichten auf Dritte	207
2.2.3.	Schlussfolgerung	207
2.3.	Vermeidbarkeit von Pflichtenkollisionen.....	208

2.3.1.	Mögliche Rechtsgrundlagen für eine Vermeidungs- und Abwendungsverpflichtung des Arbeitnehmers bei familiär bedingten Pflichtenkollisionen.....	208
2.3.1.1.	Allgemeine Risikoverteilung im Arbeitsvertrag.....	209
2.3.1.2.	Treuepflicht des Arbeitnehmers.....	211
2.3.1.3.	Vertragliche Risikoverteilung	212
2.3.2.	Ausmaß einer Vermeidungs- und Abwendungsverpflichtung	213
2.4.	Rechtsanspruch auf (unbezahlte) Freistellung?.....	217
2.4.1.	Gesetzliche Anspruchsgrundlagen.....	217
2.4.2.	Parteienvereinbarung	219
2.4.3.	Kollektivvertragliche Anspruchsgrundlagen	220
2.4.4.	Fürsorgepflicht	220
2.4.5.	Weitere Anspruchsgrundlagen	223
2.4.6.	Ergebnis	223
2.5.	Beweisbarkeit einer familiären Pflichtenkollision mit der Arbeitspflicht	224
2.5.1.	Unterschiede in den einzelnen Tatbeständen.....	224
2.5.2.	Konkrete Beweismöglichkeiten.....	225
2.6.	Auswertung	226
3.	Rechtliche Konsequenzen bei Nichtleistung (Nichterfüllung) der arbeitsvertraglich vereinbarten Dienste	230
3.1.	Entgelt(fortzahlungs)anspruch.....	230
3.1.1.	§ 8 Abs 3 AngG und § 1154b Abs 5 ABGB.....	231
3.1.2.	§ 16 UrlG	235
3.1.3.	Keine Anwendung eines Entgeltfortzahlungstatbestandes	236
3.2.	Schadenersatz wegen Nichterfüllung der Dienstleistung....	240
3.3.	Vertragsbeendigung wegen einer familiär bedingten Pflichtenkollision	240
V.	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.....	243
	Quellenverzeichnis	249
A.	Rechtsgrundlagen, Berichte und politische Stellungnahmen	249
1.	Nationale Rechtsnormen	249
2.	Berichte, Statements, Politische Stellungnahmen – Österreich.....	250
3.	Unionsrechtliche Rechtsnormen.....	251
4.	Berichte, Statements, Politische Stellungnahmen – Europäische Union	253
5.	Völkerrechtliche Rechtsquellen	255
6.	Berichte, Statements, Politische Stellungnahmen – Völkerrecht	255
B.	Judikatur	255
1.	EGMR und EKMR.....	255
2.	EuGH	256
3.	VwGH.....	258

4.	VfGH	258
5.	OGH	260
6.	Österreichische Unterinstanzen	264
7.	Ausländische Gerichte	266
C.	Literatur	267
D.	Internetquellen	285
	Stichwortverzeichnis	289