

ELTERN TEILZEIT

1. RECHTLICHE INFORMATION

- 1.1 Anspruch & Ausgestaltung
 - 1.2 Kündigungsschutz & Verfahren
-

2. MUSTERVORLAGEN

Vereinbarung Elternteilzeit
Nichtinanspruchnahme bzw. Dauer/Beginn
Änderung bzw. vorzeitige Beendigung

1.1 ANSPRUCH & AUSGESTALTUNG

VORAUSSETZUNGEN

Teilzeitbeschäftigung in Form von Elternteilzeit kann jeder Elternteil in Anspruch nehmen, der mit seinem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Elternteilzeit ist auch für Pflege- und Adoptiveltern möglich.

Elternteilzeit ist für jedes Kind nur einmal möglich und dauert mindestens 2 Monate.

BEGINN

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Mutterschutzfrist beginnen.

ANSPRUCH AUF ELTERNTEILZEIT

Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes oder einem allfälligen späteren Schuleintritt. Voraussetzung ist, dass in dem Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis bei Antritt der Teilzeitbeschäftigung bereits mindestens 3 Jahre besteht. Für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter) deren Kinder ab dem 1.1.2016 geboren bzw. adoptiert oder in unentgeltlicher Pflege genommen werden, muss die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert werden und darf zwölf Stunden nicht unterschreiten.

Zeiträume unmittelbar vorangegangener Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber oder Arbeitsverhältnisse, die aufgrund einer Wiedereinstellungszusage oder einer Wiedereinstellungsvereinbarung fortgesetzt werden, sind dabei ebenso auf die Mindestdauer anzurechnen wie eine allfällige Karenz.

Während der Lehrzeit besteht kein Anspruch auf Elternteilzeit.

Mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines weiteren Kindes endet die Elternteilzeit vorzeitig.



Der Antrag auf Elternteilzeit ist vom Arbeitnehmer schriftlich bis spätestens 3 Monate vor Beginn der gewünschten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

KEIN ANSPRUCH AUF ELTERNTEILZEIT

Sind die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternzeit nicht erfüllt, ist bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung möglich.

ELTERNTEILZEIT UND KARENZ

Die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit für Eltern besteht unabhängig von einer Karenz und deren zeitlichem Ausmaß. Elternzeit ist daher im Anschluss an die eigene Karenz oder eine Karenz des anderen Elternteils in der maximal vorgesehenen Dauer möglich, selbst wenn die Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes dauert.

AUSGESTALTUNG DER ELTERNTEILZEIT

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigung sind grundsätzlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder eine vorzeitige Beendigung kann jeder Vertragspartner jeweils nur einmal verlangen. Der Arbeitnehmer kann darüber hinaus einmal eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung verlangen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ausstellen. Diese Bestätigung ist vom Arbeitnehmer zu unterschreiben.



Nimmt ein Elternteil Karenz in Anspruch, so kann der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind eine Elternzeit geltend machen.



Arbeitgeber können für bestimmte Personen, die als Ersatzkraft im Zusammenhang mit einer Elternzeit eingestellt werden, Förderungen über das AMS erhalten.

1.2 KÜNDIGUNGSSCHUTZ & VERFAHREN

Abhängig davon, ob ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht oder Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, sehen die Bestimmungen im Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz unterschiedliche Modalitäten zur Durchsetzung einer Teilzeitbeschäftigung vor.

MELDUNG

Soll eine Teilzeitbeschäftigung unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder innerhalb von 3 Monaten nach deren Ende beginnen, so muss der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber schriftlich bis zum Ende der Schutzfrist mitteilen.

Eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt ist dagegen dem Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor dem geplanten Antritt der Teilzeitbeschäftigung schriftlich mitzuteilen.

VERFAHREN BEI ANSPRUCH AUF TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Hat ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, kann der Arbeitnehmer für die gesetzlich vorgeschriebenen Verhandlungen im Betrieb den Betriebsrat hinzuziehen.

Kommt innerhalb von 2 Wochen keine Einigung zustande, können die Vertragspartner einvernehmlich Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen beiziehen.

Ist innerhalb von 4 Wochen ab der Bekanntgabe der Inanspruchnahme noch keine Einigung zustande gekommen, kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Arbeitgeber nicht binnen weiterer 2 Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag zur gütlichen Einigung einbringt.

Kommt auch binnen weiterer 4 Wochen keine Einigung zustande, kann der Arbeitnehmer die Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Es sei denn, der Arbeitgeber bringt binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage auf die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung ein.

Der Klage des Arbeitgebers ist stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers an der Teilzeitbeschäftigung beziehungsweise an einer von ihm gewünschten Änderung überwiegen.

Betriebliche Erfordernisse können sein:

- eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation, des Arbeitsablaufes oder der betrieblichen Sicherheit oder
- unverhältnismäßige Kosten.

VERFAHREN, WENN KEIN ANSPRUCH AUF TEILZEITBESCHÄFTIGUNG BESTEHT

Fehlt es an den Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternteilzeit, so sehen die gesetzlichen Bestimmungen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung vor.

Im Falle einer Nichteinigung innerhalb von 2 Wochen ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung klagen. Die Klage ist vom Gericht abzuweisen, wenn der Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigung aus betrieblichen Erfordernissen verweigert.

Einigen sich Elternteil und Arbeitgeber nicht über eine Teilzeitbeschäftigung, kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur Entscheidung durch das Arbeits- und Sozialgericht eine Karenz in Anspruch nimmt – längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes. Dies gilt auch, wenn das Gericht dem Begehren des Arbeitgebers Recht gibt.

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Bei Teilzeitbeschäftigungen gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitbeschäftigung. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz dauert bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes.

Bei Vätern kann der Kündigungs- und Entlassungsschutz im Zuge einer Teilzeitbeschäftigung nicht vor der Geburt des Kindes beginnen.

Eine Kündigung oder fristlose Entlassung während dieser Zeit bedarf der – grundsätzlich vorher einzuholenden – Zustimmung durch das Arbeits- und Sozialgericht. Diese Zustimmung gibt das Gericht nur bei Kündigungs- beziehungsweise Entlassungsgründen, wie das Gesetz sie auflistet (nähere Details unter Teil 1, 1.2).

In einem Sonderfall kann das Gericht einer Kündigung auch bei Teilzeitbeschäftigung im 2., 3. oder 4. Lebensjahr des Kindes zustimmen. Der Arbeitgeber muss dazu nachweisen,

- dass die Kündigung durch die Person des Arbeitnehmers begründet ist, indem betriebliche Interessen nachteilig berührt sind oder betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegenstehen und

- dass es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.



Auch ohne schriftliches Verlangen kann es sich um eine geschützte Elternteilzeit handeln!

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes auf Zustimmung zur Kündigung klagt.

Nach Ablauf des Kündigungs- und Entlassungsschutzes besteht lediglich ein Motivkündigungsschutz bis zum Ende der Elternteilzeit, längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes. Der Motivkündigungsschutz ermöglicht es dem Arbeitnehmer, eine vom Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme einer Elternteilzeit ausgesprochene Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten.

Nimmt der Elternteil während der Elternteilzeit eine weitere Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers auf, kann in dieser binnen 8 Wochen ab Kenntnis der Erwerbstätigkeit kündigen. Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Die Elternteile selbst können während der Elternteilzeit unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine kündigen. Unterliegt der Arbeitnehmer dem Abfertigungssystem Alt, gebührt ihm dann die Hälfte der zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen 5 Jahre gedauert hat. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit auszugehen, wobei Karenzzeiten nicht mitzählen.

Während der Elternteilzeit können beide Seiten das Dienstverhältnis auch einvernehmlich schriftlich auflösen. Bei minderjährigen Arbeitnehmern ist dabei eine Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über die Belehrung über den besonderen Schutz nach dem Mutterschutzgesetz notwendig.

Unterliegt ein Arbeitnehmer dem Abfertigungssystem Alt und endet das Dienstverhältnis während der Elternteilzeit durch eine Arbeitgeberkündigung, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich, so ist zur Berechnung der Abfertigung das für die frühere Normalarbeitszeit geltende Entgelt heranzuziehen.