

ELTERNTEILZEIT - KÜNDIGUNGSSCHUTZ UND VERFAHREN

Abhängig davon, ob im konkreten Einzelfall

- ein Rechtsanspruch auf Elternzeit besteht oder
- lediglich die Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung vorgesehen ist,

sehen die Bestimmungen im Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz unterschiedliche Modalitäten zur Durchsetzung einer Teilzeitbeschäftigung vor.

Meldung

Ist der Beginn einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder innerhalb von drei Monaten nach deren Ende beabsichtigt, so ist dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens bis zum Ende der Schutzfrist bekannt zu geben.

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 gegenüber dem Arbeitgeber die Absicht, eine Elternzeit in Anspruch zu nehmen, schriftlich bekannt gegeben, sehen die gesetzlichen Bestimmungen zunächst Verhandlungen im Betrieb vor, denen über Verlangen des Arbeitnehmers allenfalls auch der Betriebsrat beizuziehen ist.

Kommt innerhalb von 2 Wochen keine Einigung zustande, können - im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern - Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen beigezogen werden.

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

Kommt ein solcher Vergleich binnen weiterer 4 Wochen nicht zustande, kann der Arbeitnehmer die Elternzeit in Anspruch nehmen, es sei denn, der Arbeitgeber bringt binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage ein.

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

Betriebliche Erfordernisse können sein:

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

Verfahren, wenn kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht

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

Im Falle einer Nichteinigung innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches muss der Arbeitnehmer, wenn er an seinem Teilzeitwunsch festhalten will, den Arbeitgeber binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung klagen. Die Klage ist vom Gericht insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung aus betrieblichen Erfordernissen verweigert.

Kommt zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zustande, 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 (längstens jedoch bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes) in Anspruch nimmt. Dies gilt auch, wenn das Gericht dem Begehren des Arbeitgebers Recht gibt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung sehen die gesetzlichen Bestimmungen einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz vor. Dieser beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitbeschäftigung und dauert bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes.

Vorsicht!

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

Vorsicht!

Eine Kündigung oder fristlose Entlassung während dieser Zeit bedarf der - grundsätzlich bereits im Vorfeld einzuholenden - Zustimmung durch das Arbeits- und Sozialgericht. Diese Zustimmung wird vom Gericht nur bei Vorliegen der im Gesetz aufgelisteten Kündigungs- bzw. Entlassungsgründe erteilt.

Ab 1. November hat der Arbeitgeber auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen.

Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.

Für die Zeit nach Ablauf des Kündigungs- und Entlassungsschutzes besteht lediglich ein Motivkündigungsschutz, der dem Arbeitnehmer die Anfechtung einer vom Dienstgeber ausgesprochenen Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht ermöglicht.

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

Tipp!

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

Stand: Jänner 2024

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!