

Elternteilzeit

Schulung am 03. April 2019

MSchG ab § 15h

VKG ab § 8



Was ist Elternteilzeit?

Mütter/Väter und Adoptivmütter/
Adoptivväter und Pflegemütter/Pflegeväter

- haben Anspruch auf eine
Teilzeitbeschäftigung oder
- Veränderung der Lage der Arbeitszeit
ohne Stundenreduktion

um den Kinderbetreuungspflichten
nachkommen zu können.

Geltungsbereich

- § 15h – 15g Mutterschutzgesetz (MSchG)
- § 8 – 8h Väterkarenzgesetz (VKG)
- Grundsätzlich schützt das MSchG und VKG jene AN, die unselbstständig erwerbstätig bei einem/einer privaten AGin beschäftigt sind.
 - BeamtInnen, Vertragsbedienstete = auch, aber mit zahlreichen Sonderbestimmungen
 - Freier DV, WV = nein

Anspruch auf ETZ

- **Betriebsgröße**
 - Betriebe mit mehr als 20 AN
- **Beschäftigungsdauer im Betrieb**
 - mindestens 3 Jahre (zum Zeitpunkt des Antritts der ETZ)
 - Lehrzeit und Karenz zählen dazu
- ETZ bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres bzw. späteren Schuleintritt möglich.

Kein Anspruch auf ETZ

- **Betriebsgröße**
 - Betriebe mit weniger als 21 AN
- **Beschäftigungsdauer im Betrieb**
 - unter 3 Jahren
- **Es kann aber mit dem AG darüber verhandelt werden ...**
 - Nach erfolgreicher Verhandlung: ETZ bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres möglich.

Geburten bis 31.12.2015

- Es gibt keine Minimal- bzw. Maximalgrenzen bei der Arbeitszeit.

Geburten ab 1.1.2016

- Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Bandbreite um mindestens 20%.
- 12 Stunden pro Woche dürfen nicht unterschritten werden
- Wenn AN vor der ETZ bereits unter 15 Stunden pro Woche beschäftigt war, ist gesetzlich keine Reduktion mehr möglich.

Bandbreite der Arbeitszeit, für Geburten ab 1.1.2016

Normalarbeitszeit	Reduktion um mindestens 20%		Normalarbeitszeit	Reduktion um mindestens 20%		Normalarbeitszeit	Reduktion um mindestens 20%
40	32		32	25		23	18
39	31		31	24		22	17
38,5	30		30	24		21	16
38	30		29	23		20	16
37	29		28	22		19	15
36	28		27	21		18	14
35	28		26	20		17	13
34	27		25	20		16	12
33	26		24	19		15	12

Für Geburten ab 1.1.2016

- Antrag auf ETZ außerhalb der Bandbreite ist möglich.
 - Jedoch ohne Anspruch darauf.
 - Gerichtsverfahren ist nur innerhalb der Bandbreite möglich.
- Wenn AG Antrag außerhalb der Bandbreite ablehnt, ist neuer Antrag innerhalb der Bandbreite möglich (wenn Anspruch auf ETZ besteht).

WICHTIG für Geburten vor und nach der Gesetzesänderung (per 1.1.2016)

- Weiterhin gibt es den § 15p im Mutterschutzgesetz und § 8h im Väterkarenzgesetz!
- Änderung der Lage der Arbeitszeit
 - keine Reduktion der Stunden notwendig

Rahmenbedingungen

- Gemeinsamer Haushalt bzw. Obsorge.
- Dauer mindestens 2 Monate
- Für jedes Kind gibt es nur eine einmalige Inanspruchnahme.
- Der andere Elternteil darf für dasselbe Kind nicht gleichzeitig in Karenz sein.
- ETZ kann von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden.

Rahmenbedingungen

- Beginn frühestens nach Ablauf des Mutterschutzes
- Unmittelbarer Anschluss der ETZ an die Karenz nicht notwendig.
- Die ETZ endet vorzeitig mit Inanspruchnahme einer Karenz oder ETZ für ein weiteres Kind.
- Nach dem Ende der Elternteilzeit besteht das Recht auf die ursprüngliche Arbeitszeit.

Rahmenbedingungen

- Beginn (Datum)
- Dauer (Datum Ende)
- Ausmaß (wie viele Std./Woche)
- Lage (Verteilung auf die einzelnen Arbeitstage)

sind schriftlich bis zum Ende der Schutzfrist bzw. spätestens 3 Monate vor Antritt dem AG bekanntzugeben.

Antrag ETZ

Ansuchen um Elternteilzeitbeschäftigung nach MSchG/VKG

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit.....beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am.....

Ich teile Ihnen hiermit mit, dass ich ab bis eine Elternteilzeitbeschäftigung im Ausmaß von Wochenstunden mit folgender täglicher Aufteilung

Montag: vonUhr bis Uhr

Dienstag: vonUhr bis Uhr

Mittwoch: vonUhr bis Uhr

Donnerstag: vonUhr bis Uhr

Freitag: vonUhr bis Uhr

Samstag: vonUhr bis Uhr

Sonntag: vonUhr bis Uhr

in Anspruch nehmen möchte

Ich ersuche um Mitteilung, ob Sie dieser Elternteilzeitbeschäftigung zustimmen und verbleibe mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

Rahmenbedingungen

- AN: Eine Änderung (auch Verlängerung) und auch eine vorzeitige Beendigung kann jeweils nur einmal verlangt werden.
- AG: Eine Änderung (Verlängerung ist ausgeschlossen) und auch eine vorzeitige Beendigung kann jeweils nur einmal verlangt werden.
- Änderung bzw. Beendigung spätestens 3 Monate vorher bekanntgeben.
- Einvernehmliche, mehrfache Änderungen sind keine ETZ mehr!

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Beginnt mit Bekanntgabe.
- Frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt.
- Endet 4 Wochen nach Ende der ETZ.
Längstens jedoch 4 Wochen nach Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes.
- Danach besteht ein Motivkündigungsschutz.

Aufnahme einer neuen Beschäftigung

- Aufnahme einer weiteren Beschäftigung während ETZ ohne Zustimmung des AG
 - AG kann DV ab Kenntnis innerhalb von 8 Wochen ohne Zustimmung des Gerichtes kündigen
- Nebenbeschäftigungen die bereits vor der ETZ bekannt waren, sind davon nicht betroffen.

ETZ und neuerliche Schwangerschaft

- Neuerliche Schwangerschaft ändert nichts an der ETZ.
- Beginn Mutterschutz unterbricht ETZ.
- Erst durch Antritt einer Karenz oder ETZ für das weitere Kind, wird bestehende ETZ beendet.

Adoptiv- und Pflegeeltern

- Möglichkeit der ETZ besteht.
- Seit 1.1.2016 können auch Pflegeeltern einen Antrag auf ETZ stellen.
- Kündigungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der bewilligten Adoption/Pflege unter gleichzeitiger Bekanntgabe des Antrags auf ETZ.

Überstundenpauschale

- Die Überstundenpauschale ruht während der ETZ.
- Mehrleistungen sind gesondert zu vergüten.

OGH 9 Ob A 30/15z,
OLG Wien 10 Ra 14/16a

Verfahren bei Nichteinigung

- Vier Wochen kann im Betrieb über den Antrag der ETZ verhandelt werden.
- Die ersten 2 Wochen auf Wunsch des AN unter Beiziehung des Betriebsrates.
- Weitere 2 Wochen unter einvernehmlicher (!) Beiziehung von VertreterInnen der AK/Gewerkschaften und WKO.
- Ergebnis schriftlich festhalten!

Verfahren bei Nichteinigung

- Kommt in diesen 4 Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, muss der AG binnen weiterer 2 Wochen einen „Antrag auf gütliche Einigung“ beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht stellen.
- Wird kein Antrag vom AG gestellt, kann AN ETZ zu den eigenen Bedingungen antreten.

Verfahren bei Nichteinigung

- Kommt in den nächsten 4 Wochen ab Einlangen des Antrages bei Gericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat AG binnen einer weiteren Woche AN auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen zu klagen.
- Arbeits- und Sozialgericht entscheidet.
- Klagt der AG nicht, kann AN ETZ zu eigenen Bedingungen antreten.

Verfahren bei Nichteinigung

für „Kein Anspruch auf ETZ“

- Will AN ETZ-Antrag trotz Ablehnung des AG durchsetzen, muss AN die Klagsinitiative ergreifen.
- Anderenfalls ist die Arbeitszeit, wie vor Antragsstellung, von AN einzuhalten und AN hat keine gültige ETZ.

Gerichtsurteil

- Interessensabwägung zwischen Kinderbetreuung und betrieblichem Nachteil.
- Gerichtsentscheidungen sind nicht bekämpfbar.
- Es gibt nur eine Instanz!

ASG Wien/9Cga 18/07d

Marketingmanagement

- AN war als Marketingmanagerin tätig und wünschte ETZ im Ausmaß von 30h/Woche.
- AG schlug 5h/Woche vor.
- Das Gericht lehnte Antrag der AN ab, da die betrieblichen Gründe für die Zustimmung des Gegenvorschlages des AG sprach, da AN finanziell abgesichert war und aufgrund von Umstrukturierungen der Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung stand.

LG Wels 16 Cga 127/11 v Exportmanagerin

- AN begehrte ETZ im Ausmaß von 37h/Woche.
- AG lehnte ab und „bot“ 15h/Woche bei freier Zeiteinteilung an.
- Gericht gab AN Recht, obwohl es durch den ETZ Antrag dazu führen könnte, dass andere MA gekündigt werden oder Stunden reduzieren müssen.
- Die Interessen der AN überwogen dennoch, da sie alleinerziehend und auf den Job finanziell angewiesen ist.

ASG Wien 1 Cga 116/12p

Schuhverkäuferin

- AN arbeitet als Schuhverkäuferin. Die AN begehrte eine Arbeitszeit im Rahmen der ETZ von Mo. bis Do., Freitag und Samstag frei.
- Der AG argumentierte dagegen und brachte betriebl. Interessen vor, dahingehend, dass an Fr. und Sa. die höchste KundInnenfrequenz sei.
- Der AG gewann, da der Vater des Kindes an allen Samstagen zu Hause ist und daher die Kinderbetreuung gewährleistet sei.
- AN muss in Zukunft an zwei Samstagen pro Monat arbeiten.

Mutterschafts-/Vaterschafts- austritt Abfertigung ALT

- Eltern können ihr Dienstverhältnis anlässlich der Geburt des Kindes unter bestimmten Voraussetzungen beenden, um den Anspruch auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, aber höchstens auf das Dreifache des monatlichen Entgelts (min. 15jährige Beschäftigung) zu wahren.
 - Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen fünf Jahre gedauert haben (inkl. Mutterschutz, ohne Karenz)
 - zeitgerechte Erklärung

Mutterschafts-/Vaterschafts- austritt Abfertigung ALT

- Die Austrittserklärung gilt in folgenden Fällen als zeitgerecht:
 - Wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird, muss der Austritt innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes erklärt werden.
 - Bei Inanspruchnahme einer Karenz/ETZ muss der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz/ETZ erklärt werden, damit der Abfertigungsanspruch gewahrt bleibt.

Mutterschafts-/Vaterschafts- austritt Abfertigung NEU

- Vor Auszahlung müssen drei Jahre an Beitragszahlung (inkl. Karenz) liegen.
- Zeitgerechte Meldung
 - siehe Abfertigung Alt

Kontakt Daten GPA-djp

- GPA-djp – Region Wien
Alfred Dallinger Platz 1, 1030 Wien

Birgit Isepp, Wr. Frauensekretärin
Tel. 050301/DW 21350
E-Mail: birgit.isepp@gpa-djp.at



**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.**