ELTERNTEILZEIT

§§ 15 h – 15 q Mutterschutzgesetz
§§ 8 – 9 Väterkarenzgesetz

Schulung am 26.01.2021

MEINE GEWERKSCHAFT

GELTUNGSBEREICH

- Die Elternteilzeitregelungen sind in den §§ 15h-15q Mutterschutzgesetz (MSchG) und in den §§ 8-8h Väterkarenzgesetz (VKG) geregelt.
- Grundsätzlich schützt das MSchG/VKG jene ArbeitnehmerInnen, **die unselbstständig erwerbstätig bei einem/einer privaten ArbeitgeberIn beschäftigt sind**.
- Diese Regelungen gelten aber auch für **BeamtInnen** und **Vertragsbedienstete**, die beim Bund beschäftigt sind, mit zahlreichen Sonderbestimmungen.

ELTERNTEILZEIT GILT NICHT FÜR

- Freie DienstnehmerInnen
- WerkvertragsnehmerInnen
- DienstnehmerInnen, mit einem Dienstverhältnis zu einem Land, zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverbund.

- Für Lehrlinge gilt das MSchG/VKG auch, aber eingeschränkt, die *gesetzliche Elternteilzeit* ist im Rahmen einer Lehre ausgeschlossen (§ 15h Abs 1 MSchG/§ 8 Abs 1 VKG).

WAS IST ELTERNTEILZEIT GANZ ALLGEMEIN?

- Der Anspruch von Eltern (= Mütter/Väter, gleichgestellte Elternteile, Adoptivmütter/Adoptivväter, Pflegemütter/Pflegeväter)
- auf eine Reduktion der Arbeitszeit (= Elternteilzeit)
  <u>oder</u>
  Veränderung der Lage der Arbeitszeit ohne Stundenreduktion (= Elternzeit)
- um den Kinderbetreuungspflichten nachkommen zu können.

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

GESETZLICHE ELTERN(TEIL)ZEIT (§ 15H MSCHG UND § 8 VKG)

- Gesetzliche Eltern(teil)zeit = einseitig durchsetzbarer Rechtsanspruch
- zum Zeitpunkt des Antrittes der Eltern(teil)zeit müssen regelmäßig mehr als 20 DienstnehmerInnen im Betrieb beschäftigt sein
- zum Zeitpunkt des Antrittes drei Jahre Beschäftigung im Betrieb. Hier zu zählen auch Lehr- und Karenzzeiten. Es ist nicht notwendig, dass drei Jahre vor Antritt der ELTZ die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wurde.

GESETZLICHE ELTERN(TEIL)ZEIT (§ 15H MSCHG UND § 8 VKG)

- Für Geburten ab 01.01.2016 muss die ursprüngliche Arbeitszeit um mindestens 20% reduziert werden und darf 12 Stunden/Woche nicht unterschreiten (= Bandbreite).
- Eltern(teil)zeit kann bis zum 7. Lebensjahr bzw. einen späteren Schuleintritt des Kindes vereinbart werden.

BEISPIEL

- Frau Kaiser hat am 01.01.2010 ihr DV begonnen. Bereits kurz nach dem Beginn des DV wurde sie schwanger und hat ihre Tochter Sissy am 31.10.2010 geboren. Der Betrieb hat mehr als 20 AN.
- Sie nimmt eine gesetzliche Karenz bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres (30.10.2012) von Sissy in Anspruch und möchte gleich im Anschluss daran in die gesetzliche Eltern(teil)zeit gehen.
- Kann Frau Kaiser das?

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GESETZLICHE ELTERN(TEIL)ZEIT (§ 15J MSCHG UND § 8B VKG)

- Gemeinsamer Wohnsitz mit dem Kind oder die Obsorge für das Kind.
- Eltern(teil)zeit muss für mindestens 2 Monate vereinbart werden.
- Für jedes Kind kann man nur einmalig die Eltern(teil)zeit tatsächlich beanspruchen.
- Karenz des einen Elternteils und gleichzeitige Inanspruchnahme von ELTZ des anderen Elternteils für dasselbe Kind ist nicht möglich.

BANDBREITE FÜR ALLE GEBURTEN AB 01.01.2016

- Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Bandbreite um mindestens 20%
- 12 Stunden pro Woche dürfen nicht unterschritten werden.
- Wenn ArbeitnehmerIn vor der ELTZ bereits unter 15 Stunden pro Woche beschäftigt war, ist keine Reduktion mehr möglich.
- Alle ELTZ Anträge mit dem Geburtsdatum bis 31.12.2015 müssen das Mindest- bzw. Höchstmaß an Arbeitszeitreduktion nicht einhalten!

BANDBREITE DER ARBEITSZEIT, FÜR GEBURTEN AB 1.1.2016

Normal-arbeitszeit	Reduktion um mindes-tens 20%		Normal-arbeitszeit	Reduktion um mindes-tens 20%		Normal-arbeitszeit	Reduktion um mindes-tens 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

BANDBREITE FÜR ALLE GEBURTEN AB 01.01.2016

- Antrag auf ELTZ außerhalb der Bandbreite ist möglich. Jedoch ohne Anspruch darauf (§ 15j Abs 10 MSchG).
- Gerichtsverfahren ist nur innerhalb der Bandbreite möglich.
- Wenn AG Antrag außerhalb der Bandbreite ablehnt, ist neuer Antrag innerhalb der Bandbreite möglich (wenn Anspruch auf ELTZ besteht).
- Kommt eine Einigung über eine Arbeitszeit im Rahmen der Elternteilzeit, jedoch außerhalb der Bandbreite zustande, dann unterliegt es dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, wie eine „normale“ Eltern(teil)zeit.

ELTERNZEITANTRAG

- Trotz Einführung des Bandbreitenmodells, ist auch für Geburten nach 01.01.2016 möglich ohne Reduktion der Stunden durch Veränderung der Lage der Arbeitszeit eine gültige Elternzeitvereinbarung zu treffen (§ 15i MSchG/§ 8h VKG).
- Gesetzgeber hat nach der Novelle angekündigt, die weitere Entwicklung der lediglichen Änderung der Lage der Arbeitszeit zu beobachten!

Bsp: AN arbeitet 38 Stunden/Woche im Rahmen der Nachtschicht. Nach Geburt des Kindes wird eine Elternzeitvereinbarung getroffen, insofern, dass das Stundenausmaß (38 Stunden/Woche) gleich bleibt, allerdings im Rahmen der Tagschicht gearbeitet wird.

ZEITPUNKT DER BEKANNTGABE VON ELTERN(TEIL)ZEIT

Für Mütter: ELTZ Antritt unmittelbar mit Ende der Schutzfrist, dann muss die ELTZ spätestens mit Ende der individuellen Schutzfrist bekanntgegeben werden.

Für Väter: ELTZ Antritt unmittelbar nach Ende der Schutzfrist der Frau: In diesem Fall Bekanntgabe der ELTZ spätestens acht Wochen nach der Geburt.

ZEITPUNKT DER BEKANNTGABE VON ELTERN(TEIL)ZEIT

Für beide Eltern: Beträgt der Zeitraum zw. Antritt der ELTZ und dem Ende der Schutzfrist weniger als drei Monate ist der ELTZ-Antrag innerhalb der maßgeblichen Schutzfrist der Mutter bekannt zu geben.

Die ELTZ kann bis zum 4. Lebensjahr (bei der vereinbarten Elternteilzeit) bzw. 7. Lebensjahr (oder späteren Schuleintritt) jederzeit angetreten werden.
WICHTIG! Bekanntgabe frühestens vier Monate, spätestens drei Monate vor Antritt.

WARUM?

Versäumt man die genannten Fristen und gibt den Antrag verspätet ab, muss nach einer Karenz oder Ende der Schutzfrist jenes Arbeitsausmaß geleistet werden, wie ursprünglich vereinbart wurde.

Man kann dann erst später die ELTZ antreten. Es sei denn, es kommt eine Vereinbarung zwischen AG und AN vor Ablauf der drei Monate zustande.

Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt ganz allgemein (außer nach Antritt Karenz oder Mutterschutz) erst frühestens vier Monate vor Antritt der ELTZ. Vor allem für Väter relevant, die davor nicht in Karenz waren!!!

BEISPIEL

- Frau Kaiser hat ihre Tochter Sissy am 01.01.2016 geboren. Ihre Schutzfrist dauert aufgrund eines Kaiserschnitts bis zum 25.03.2016 an.
- Sie will unmittelbar nach Schutzfristende in die ELTZ, wann muss sie den schriftliche Antrag spätestens übermitteln?
- Sie will mit 24.04.2016 die ELTZ antreten, wann ist der ELTZ Antrag spätestens abzugeben?
- Sie will mit 25.08.2016 in ELTZ gehen, wann hat sie den Antrag frühestens und spätestens abzugeben?
- Herr Kaiser will unmittelbar nach Ende der Schutzfrist von Frau Kaiser in ELTZ gehen, wann muss er spätestens den Antrag stellen?

WIE GEBE ICH DIE ELTZ BEKANNT?

Schriftlicher* Antrag mit vier Punkten:

1.) Beginn (Beginn Zeitpunkt)
2.) Dauer (Endigungszeitpunkt)
3.) Ausmaß (wie viele Stunden pro Woche)
4.) Lage (Verteilung der Stunden auf die einzelnen Arbeitstage)

*Entscheidung OGH 9 ObA 80/10w: Schriftlichkeit des ELTZ Antrages ist nicht zwingend erforderlich, wenn objektiv klar ist, dass eine Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Kinderbetreuung vereinbart wird.
* Entscheidung OGH 9 ObA 20/16f

Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Meldung Elternteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich teile Ihnen mit, dass ich aufgrund der Geburt meines Kindes am ……. eine Elternteilzeit ab ……. in Anspruch nehme.

Das Ausmaß der Arbeitszeit soll ……. Stunden pro Woche betragen.

Die Arbeitszeit soll wie folgt verteilt sein:

Montag,	**von ……. Uhr**	**bis ……. Uhr**
Dienstag,	**von ……. Uhr**	**bis ……. Uhr**
Mittwoch,	**von ……. Uhr**	**bis ……. Uhr**
Donnerstag,	**von ……. Uhr**	**bis ……. Uhr**
Freitag,	**von ……. Uhr**	**bis ……. Uhr**
Samstag,	**von ……. Uhr**	**bis ……. Uhr**
Sonntag,	**von ……. Uhr**	**bis ……. Uhr**

Die Elternteilzeit soll bis …….* (bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres * bzw. zu einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes) dauern.

Mit freundlichen Grüßen
(Unterschrift) Ihr Name

GESTAFFELTER ELTERN(TEIL)ZEITANTRAG

- Darunter versteht man einen Eltern(teil)zeitantrag, welcher bei der ersten Antragsstellung schon eine zumindest einmalige Änderung beinhaltet.
- Das einmalige Recht einer weiteren Änderungsmöglichkeit wird dadurch nicht verwirkt! In der Praxis nicht unüblich, die Lehrmeinungen sind sich nicht ganz einig, ob diese rechtlich zulässig ist

Bsp.: Es wird ein ELTZ Antrag gestellt, mit Arbeitszeit von Mo-Fr von 09:00-12:00 Uhr während des 1. Lebensjahres des Kindes und ab dem 2. Lebensjahr eine Arbeitszeit von Mo-Fr von 09:00-15:00 Uhr.

VERHANDLUNGSPHASE AB ANTRAGSSTELLUNG BEI GESETZLICHER ELTZ (§ 15K MSCHG UND § 8C VKG)

- Kommt binnen vier Wochen ab Antragstellung keine Einigung über die begehrte ELTZ zustande und bringt AG nach Ablauf weiterer zwei Wochen (4 Wo + 2 Wo = 6 Wo) keinen Antrag auf prätorische Vergleichsverhandlungen beim Arbeits- und Sozialgericht ein,
- kann AN wie beantragt in Elternteilzeit gehen
  = einseitig durchsetzbarer Anspruch

VERHANDLUNGSPHASE AB ANTRAGSSTELLUNG BEI GESETZLICHER ELTZ

- Bringt AG mit Ablauf spätestens sechs Wochen nach Antragstellung eine Antrag auf prätorische Vergleichverhandlungen ein, muss darüber vor Gericht „verhandelt“ werden.
- Scheitern die Vergleichsverhandlungen, hat AG ab dem Zeitpunkt des Scheiterns eine weitere Woche Zeit um eine Klage auf Ablehnung des ELTZ Antrages einzubringen.
- Verpasst er diese Frist, ist wiederum der vom AN gestellte Antrag gültig.

VERHANDLUNGSPHASE AB ANTRAGSSTELLUNG BEI GESETZLICHER ELTZ

- Wird Klage zeitgerecht eingebracht, muss AN solange noch keine Entscheidung vorliegt „normal“ (wie vor der Karenz bzw. Geburt) arbeiten oder sie/er nimmt Ersatzkarenz in Anspruch.
- Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht während dem gesamten Verfahren.

ERSATZKARENZ § 15N MSCHG UND § 8E VKG

Kommt zwischen AG und AN keine Einigung über eine ELTZ zustande, hat AN das Wahlrecht binnen einer Woche ab dem Scheitern der innerbetrieblichen Verhandlungen entweder

1. in die gesetzliche Karenz zu gehen.
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes in die gesetzliche Karenz zu gehen.
3. bis zur gerichtlichen Klärung die ursprüngliche Arbeitszeit zu arbeiten.

ERSATZKARENZ § 15N MSCHG UND § 8E VKG

- Verliert die AN den gerichtlichen Prozess, kann die AN dem AG binnen einer Woche bekannt geben, dass sie die gesetzliche Karenz (Variante 2) weiter in Anspruch nimmt oder generell in die gesetzlich Karenz geht (vgl. OGH 8 Ob A 72/16f).
- ACHTUNG: Die Ersatzkarenz ist nur möglich, wenn das Kind noch keine zwei Jahre alt ist, da die gesetzliche Karenz in Anspruch genommen werden muss!
- Bei Klage auf Veränderung oder vorzeitige Beendigung ist eine Ersatzkarenz nicht möglich!

VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER ÄNDERUNG DES ELTZ ANTRAGES (§ 15K ABS 4 UND 5 MSCHG UND § 8C ABS 4 UND 5 VKG)

- Eine einseitige Änderung bzw. Beendigung ist für beide Parteien nur einmal möglich.
- Die beabsichtigte Änderung ist drei Monate davor bekanntzugeben.
- Änderungen können sein, einerseits die Beendigung der ELTZ, die Änderung des Ausmaßes und/oder Lage der Arbeitszeit und/oder Verlängerung der ELTZ.

VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER ÄNDERUNG DES ELTZ ANTRAGES (§ 15K ABS 4 UND 5 MSCHG UND § 8C ABS 4 UND 5 VKG)

- Will AG die gewünschte Änderung nicht (ab Antragsstellung 4 Wochen), muss er binnen einer Woche ab Scheitern die Klage einbringen.
- Achtung: Wird mehrfach, auch einvernehmlich, eine Änderung der Vereinbarung, im Rahmen der Eltern(teil)zeit getroffen, liegt keine Eltern(teil)zeit mehr vor.

VEREINBARTE ELTERN(TEIL)ZEIT (§ 15I MSCHG UND § 8A VKG)

- Diese Art der Eltern(teil)zeit ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, kein einseitig durchsetzbarer Anspruch, wie bei der gesetzlichen Elternteilzeit.
- Es fehlen drei Jahre an Beschäftigung und/oder es gibt nicht mehr als 20 regelmäßig beschäftigte ArbeitnehmerInnen.
- Meldefristen wie bei der gesetzlichen ELTZ sind einzuhalten.

VEREINBARTE ELTERN(TEIL)ZEIT (§ 15I MSCHG UND § 8A VKG)

- Einmalige Beendigung bzw Änderung sowohl durch AN als auch AG ist möglich.
- Die vereinbarte ELTZ kann nur bis zum vierten Lebensjahr des Kindes vereinbart werden.
- Auch hier gilt, dass es zu einer Arbeitszeitreduktion innerhalb der Bandbreite (mindestens 20% der Arbeitszeit, Untergrenze 12 Stunden/Woche) kommen muss. Dieses Bandbreitenmodell gilt für alle Geburten ab 01.01.2016.

GEMEINSAME VORAUSSETZUNGEN FÜR BEIDE VARIANTE DER ELTZ

- Gemeinsamer Wohnsitz mit dem Kind oder die Obsorge für das Kind
- Eltern(teil)zeit muss für mindestens 2 Monate vereinbart werden
- Für jedes Kind kann man nur einmalig die Eltern(teil)zeit tatsächlich beanspruchen

GEMEINSAME VORAUSSETZUNGEN FÜR BEIDE VARIANTE DER ELTZ

- Karenz des einen Elternteils und gleichzeitige Inanspruchnahme von ELTZ des anderen Elternteils für dasselbe Kind ist nicht möglich.
- ELTZ kann für dasselbe Kind von beiden Elternteilen gleichzeitig beansprucht werden.
- Mutterschutzbeginn für ein weiteres Kind beendet nicht die ELTZ für das ältere Kind, allerdings eine Karenz oder eine Teilzeitbeschäftigung für das weitere Kind schon.
- Keine Bagatellreduktion für Geburten ab 01.01.2016 mehr möglich (Bandbreite).

UNTERSCHIEDE ZWISCHEN GESETZLICHEN UND VEREINBARTER ELTERN(TEIL)ZEIT

- DAUER der ELTZ: Die vereinbarte Eltern(teil)zeit kann nur bis zum 4. Lebensjahr des Kindes, die gesetzliche Eltern(teil)zeit kann bis zum 7. Lebensjahr bzw. einen späteren Schuleintritt des Kindes vereinbart werden.
- KLAGSRECHT: Bei der gesetzlichen Elternteilzeit muss AG gegen den AN Vorschlag aktiv werden bzw. klagen, wenn der AG die vorgeschlagene Eltern(teil)zeitvariante nicht möchte! Verpasst AG die gesetzliche Fristen der Verhandlungsphasen (§ 15k MSchG und § 8c VKG), dann erwächst der Eltern(teil)zeitantrag unumstößlich in Rechtskraft.

UNTERSCHIEDE ZWISCHEN GESETZLICHEN UND VEREINBARTER ELTERN(TEIL)ZEIT

- Bei der vereinbarten Elternteilzeit ist das Klagsrecht umgekehrt. Will AN seinen Eltern(teil)zeitantrag trotz AG Ablehnung durchsetzen, muss AN die Klagsinitiative ergreifen (§ 15l MSchG und § 8d VKG).
  - Anderenfalls die Arbeitszeit, wie vor Antragstellung, einzuhalten ist und AN keine gültige Eltern(teil)zeit hat.

VERHANDLUNGSPHASEN DER VEREINBARTEN ELTERN(TEIL)ZEIT (§ 15L MSCHG UND § 8D VKG)

- Bei fehlender Einigkeit binnen zwei Wochen ab Antragstellung durch AN hat alleinig AN das Klagsrecht.
- Es gibt hier keine Frist wie bei der gesetzlichen Eltern(teil)zeit, aber langes Zuwarten ist nicht geboten.
- Ersatzkarenz wie bei der gesetzlichen ELTZ beschrieben ist auch hier möglich.

VORZEITIGE BEENDIGUNG BZW. ÄNDERUNG (§ 15L ABS 3 UND 4 MSCHG UND § 8C ABS 3 UND 4 VKG)

vereinbarte Elternteilzeit:

- Begehrt AN eine Änderung bzw. vorzeitige Beendigung und AG ist dagegen, muss AN binnen einer Woche ab Scheitern (= binnen zwei Wochen ab Änderungsantrag) bei Gericht Klage einbringen.
- Will AG eine vorzeitige Beendigung und kommt keine Einigung (zwei Wochen ab Änderungsantrag) zustande, muss AG binnen einer Woche die Klage erheben.

BEISPIEL

- Frau Kaiser ist seit 01.01.2010 im Unternehmen mit 38,5 Stunden/ Woche beschäftigt.
- Sie bekommt am 01.01.2011 ihr erstes Kind, Sissy. Sie bleibt ein Jahr zu Hause und kommt mit 01.01.2012 in den Betrieb zurück. Der Betrieb hat mehr als 20 AN. Sie gibt eine Elternteilzeitantrag ab, sie möchte nunmehr 20 Stunden/Woche arbeiten.
- Hat sie Anspruch auf die gesetzliche oder vereinbarte Eltern(teil)zeit?
- Arbeitgeber stimmt dem Elternteilzeitantrag nicht zu. Was hat Frau Kaiser für eine Arbeitszeit einzuhalten, wenn nicht zur Klärung das Gericht bemüht wird?

DAUER DES KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGS-SCHUTZES BEI ELTZ GILT FÜR DIE GESETZL. UND VEREINBARTE ELTZ (§ 15N MSCHG UND § 8F VKG)

- Bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der ELTZ, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes besteht der Kündigungs- und Entlassungsschutzes der Mutter/des Vaters.
- Der Kündigungs-u. Entlassungsschutz entsteht frühestens vier Monate vor Antritt der ELTZ.
- Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt auch während des Verfahrens auf Durchsetzung der ELTZ.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ IM BESONDEREN

- Eine Mutter/ein Vater in ELTZ kann nur mit vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt werden (Ausnahme: bereits erfolgte Betriebsstilllegung)

- Im 1. Lebensjahr des Kindes nur bei bevorstehender Betriebsstilllegung und AN kann nicht ohne Schaden des Betriebes weiterbeschäftigt werden.

KÜNDIGUNG IM 2., 3. UND 4. LEBENSJAHR DES KINDES

- Nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes
- Dann wenn personenbezogene Gründe bezüglich Mutter/Vater vorliegen und dadurch die betrieblichen Interessen verletzt werden.

- Beispiel: rosa Haarbandentscheidung 9 Ob A 82/15x

BEGINN DES BESONDEREN KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZES DES VATERS

- Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der ELTZ
- Frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der ELTZ
- Wichtig! Nicht jedoch vor Geburt des Kindes!!

BESONDERER ENTLASSUNGSSCHUTZ

- Besteht längstens vier Wochen nach Ablauf des 4. Geburtstages des Kindes, ansonsten vier Wochen nach Beendigung der ELTZ
- Entlassung nur mit Zustimmung des Gerichtes bei Vorliegen vom im Gesetz abschließend aufgezählten Gründen
- zB. Untreue im Dienst, Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimissen, gröbliche Pflichtverletzung, usw. (vgl § 12 Abs 2 MSchG und § 7 VKG)

MOTIVKÜNDIGUNGSSCHUTZ BEI GESETZLICHER ELTZ

- Dauert die ELTZ vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes weiter an oder beginnt die ELTZ erst nach dem 4. Geburtstag des Kindes, besteht bis zum 7. Lebensjahr des Kindes ein Motivkündigungsschutz (§ 15n Abs 2 MSchG)
- D.h. es kann gegen die Kündigung gerichtlich vorgegangen werden, wenn AN glaubhaft machen kann, dass der einzige Auflösungsgrund die Inanspruchnahme der Eltern(teil)zeit war.

WAHLRECHT

Wird AN in ELTZ gekündigt, ohne Zustimmung des Gerichts, kann AN sich entscheiden:

- entweder die Kündigung/Entlassung gegen sich wirken zu lassen und eine Kündigungsentschädigung bis zum Ende des besonderen Kündigungs- und Entlassungszeitraumes zu fordern

oder

- gegen die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich vorzugehen

EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG

- Ist möglich, diese ist jedoch nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.
- Ein/e minderjährige AN bedarf noch einer rechtlichen Belehrung von Arbeiterkammer oder Gericht über den Kündigungsschutz.

ADOPTIV- UND PFLEGEELTERN (§ 15O MSCHG UND § 8G VKG)

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

MUTTERSCHAFTS- ODER VATER-SCHAFTSAUSTRITT BEI ABFERTIGUNG ALT (§ 15R MSCHG UND § 9A VKG)

- 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 zu wahren
- Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen fünf Jahre gedauert haben
    - inkl. Mutterschutz
    - ohne Karenz für Geburten bis 31. Juli 2019
    - mit Karenz für Geburten ab 1. August 2019
- zeitgerechte Erklärung

MUTTERSCHAFTS- ODER VATERSCHAFTS-AUSTRITT BEI 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/ELTZ muss der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz/ELTZ erklärt werden, damit der Abfertigungsanspruch gewahrt bleibt

ELTERN(TEIL)ZEIT UND AUFNAHME EINER NEUEN BESCHÄFTIGUNG (§ 15N ABS 3 MSCHG UND § 8F ABS 3 VKG)

- Wird neben der ELTZ ohne Zustimmung des AG mit welchem die aufrechte ELTZ-Vereinbarung besteht, eine weitere Beschäftigung bei einem anderen AG aufgenommen, berechtigt dies den AG das Dienstverhältnis binnen acht Wochen ab Kenntnis der Nebenbeschäftigung ohne Zustimmung des Gerichtes wirksam zu kündigen.
- Bereits vor Vereinbarung der ELTZ bestehenden Nebenbeschäftigungen, die dem AG bekannt waren, berechtigen nicht zur Kündigung des AN nach dieser Bestimmung.

ELTERN(TEIL)ZEIT UND NEUERLICHE SCHWANGERSCHAFT

- Neue Schwangerschaft ändert nichts an bestehender Elternteilzeit.
- Beginn des Mutterschutzes unterbricht bestehende ELTZ.
- Erst durch Antritt der Karenz bzw. neuer ELTZ Vereinbarung für das weitere Kind, wird bestehenden ELTZ tatsächlich beendet.
- Karenz und ELTZ für ein und dasselbe Kind schließen sich aus! Möglich ist aber, dass zB die Mutter die erste ELTZ weiter in Anspruch nimmt und der Vater für das weitere Kind entweder in Karenz oder in ELTZ geht.

ELTERN(TEIL)ZEIT UND ÜBERSTUNDENPAUSCHALE

- Aufgrund der Judikatur (OGH 9 Ob A 30/15z, OLG Wien 10 Ra 14/16a) ruht während der ELTZ die Überstundenpauschale, d.h. sie muss nicht weiter bezahlt werden.
- Werden Mehrleistungen erbracht, sind diese gesondert zu vergüten.
- Grund ist, dass während der ELTZ die Mehrstundenerbringung (§ 19d Abs 8 AZG) von Seiten des AN abgelehnt werden darf.

GERICHT

- Interessenabwägung zw. Kinderbetreuungspflichten und betrieblichem Nachteil
- Gerichtsentscheidungen sind nicht bekämpfbar!
- Wichtig! Es gibt nur eine Instanz!!!!!!!

GERICHTSENTSCHEIDUNG ASG WIEN/9CGA 18/07D - MARKETINGMANAGEMENT

- AN war als Marketingmanagerin tätig und wünschte ELTZ im Ausmaß von 30 Stunden/Woche.
- AG lehnte ab und schlug 5 Stunden/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.

GERICHTSENTSCHEIDUNG LG WELS 16 CGA 127/11 V - EXPORTMANAGERIN

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

GERICHTSENTSCHEIDUNG ASG WIEN 1 CGA 116/12P - SCHUHVERKÄUFERIN

- AN arbeitet als Schuhverkäuferin in einem Schuhgeschäft. Die AN begehrte eine Arbeitszeit im Rahmen der ELTZ von Montag bis Donnerstag und Freitag und Samstag frei.
- Der AG argumentierte dagegen und brachte betriebliche Interessen vor, dahingehend, dass an Freitagen und Samstagen die höchste Kundenfrequenz sei.
- Der AG gewann, da der Vater des Kindes an allen Samstagen zu Hause und daher die Kinderbetreuung gewährleistet sei.
- Die AN muss in Zukunft an zwei Samstagen pro Monat arbeiten.

MEINE KONTAKTDATEN

Gewerkschaft GPA
Alfred Dallinger Platz 1
1030 Wien

Mag.ª Ilona Amann
Rechtsschutzsekretärin/Bundesrechtsabteilung
Tel. 050301/DW 21426
E-Mail: ilona.amann@gpa.at

DANKE FÜR DEINE AUFMERKSAMKEIT!

www.gpa.at

gpa MEINE GEWERKSCHAFT