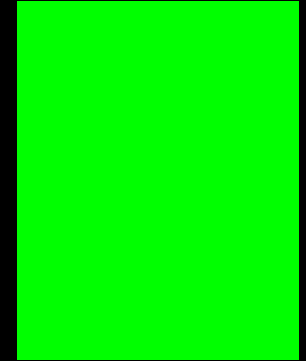


N

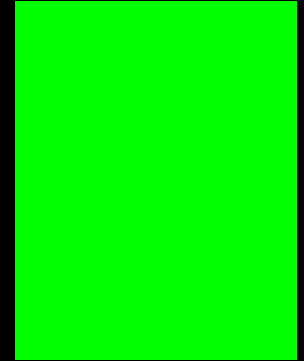


Workshop „Karenz und Teilzeitarbeit für Männer – vom Wollen zum Tun“

Väterkarenz & Elternteilzeit

Mag. Olivia Eliaz, selbständige Rechtsanwältin,
Northcote.Recht
Wien, 26.09.2017

N



Väterkarenz

Väter-Karenzgesetz (VKG) - Geltungsbereich

- VKG gilt für
 - Dienstnehmer,
 - Heimarbeiter,
 - öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund
 - Väter sowie Elternteile nach § 144 Abs 2 und 3 ABGB (eingetragene Partner bei In-vitro Fertilisation)
- VKG gilt nicht für
 - Landarbeiter, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (außer Bund), freie Dienstnehmer, arbeitnehmerähnliche Personen

Karenz

- **Arbeitsrechtlicher Anspruch** unselbständig erwerbstätiger (Adoptiv-/Pflege-)Eltern gegenüber dem Arbeitgeber auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts
- Dauer:
 - Mindestdauer von 2 Monaten
 - längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes
- karencierter Elternteil muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben

Karenz

- Grundsätzlich ist die gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile nicht zulässig
- **Ausnahme** beim erstmaligen Wechsel der Karenz: Eltern dürfen 1 Monat gleichzeitig in Karenz sein („Überlappungsmonat“)
 - Karenzanspruch in diesem Fall längstens bis zum Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes
- Elternteile können die Karenz **bis zu zweimal teilen** und abwechselnd in Anspruch nehmen -> es können somit bis zu 3 Karenzteile entstehen (zB: Mutter-Vater-Mutter)

Ansprüche des Dienstnehmers

- Die **erste Karenz** im Dienstverhältnis wird für die Bemessung
 - der Kündigungsfrist,
 - die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und
 - das Urlaubsausmaßbis zu **10 Monaten** angerechnet.

Väterfrühkarenz ("Papamonat")

- Väterfrühkarenz im öffentlichen Dienst
- Väterfrühkarenz im Kollektivvertrag
- Unbezahlter Urlaub/Vereinbarte Karenz

Karenz - Bekanntgabe an Arbeitgeber

- Bei Karenz im Anschluss an die (fiktive) Mutterschutzfrist: bis spätestens **8 Wochen** nach der Geburt des Kindes
- Bei Inanspruchnahme der Karenz durch den Vater zu einem späteren Zeitpunkt und keinem Anspruch der Mutter auf Karenz: spätestens **3 Monate vor** dem Antritt der Karenz

Karenz- Bekanntgabe an Arbeitgeber

- Bei Teilung der Karenz zwischen den Elternteilen:
 - Karenz im Anschluss an Karenz des anderen Elternteils: spätestens **3 Monate** vor Ende der Karenz des anderen Elternteils,
 - ist der im Anschluss an die Schutzfrist in Anspruch genommene Karenzteil kürzer als 3 Monate, Meldung des anschließenden Karenzteils: bis spätestens zum Ende der Schutzfrist

Verlängerung der Karenz

- Karenzzeit kann maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes verlängert werden, sofern das Höchstausmaß der Karenz von den Eltern nicht ausgeschöpft wurde
- Verlängerung der Karenz pro Elternteil nur **einmal** möglich
- Meldung der Verlängerung: spätestens 3 Monate (dauert die Karenz weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate) vor dem Ende der Karenz

Aufschiebung der Karenz

- Vereinbarung, dass 3 Monate Karenz aufgeschoben und zu einem späteren Zeitpunkt verbraucht wird
- Verbrauch längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes oder späteren Schuleintritt
- Bei Nichteinigung: **Klage** des Arbeitgebers

Verhinderungskarenz

- Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils, der das Kind betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit
- Anspruch auf Karenz bis längstens zum **2. Geburtstag des Kindes** (darüber hinaus bei Verhinderung eines anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt)
- Bekanntgabe an Arbeitgeber des Beginn und der voraussichtliche Dauer der Verhinderungskarenz: **unverzüglich** nach Kenntnis des Ereignisses

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch **4 Monate vor** Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes
- Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet **4 Wochen nach** dem Ende einer Karenz, eines Karenzteiles bzw. nach dem Ende einer Verhinderungskarenz

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Eine Kündigung kann nur rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die **Zustimmung des Gerichts** eingeholt wurde
- Gericht erteilt Zustimmung zur Kündigung, wenn
 - der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann oder
 - wenn sich der Dienstnehmer bei der mündlichen Gerichtsverhandlung nach Rechtsbelehrung mit der Kündigung einverstanden erklärt

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Nach Stilllegung des Betriebes ist eine Zustimmung des Gerichts zur Kündigung nicht erforderlich
- Bei Inanspruchnahme einer Karenz **im zweiten Lebensjahr** des Kindes: Gericht kann die Zustimmung zur Kündigung auch erteilen, wenn
 - der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
 - durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen,
begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber **unzumutbar** ist

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Eine Entlassung kann nur nach (fallweise auch nachträglicher) **Zustimmung des Gerichts** ausgesprochen werden.
- Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Dienstnehmer
 - die ihm auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden **Pflichten schuldhaft gröblich verletzt**, insbesondere wenn er ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterlässt;
 - im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb (Haushalt) **abträgliches Nebengeschäft** betreibt;
- sich **Tätlichkeiten** oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen im Betrieb (Haushalt) tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) zuschulden kommen lässt (nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts möglich);
- sich einer **gerichtlich strafbaren Handlung**, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht (nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts möglich)

Einvernehmliche Auflösung

- Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie **schriftlich** vereinbart wurde.
- Bei minderjährigen Dienstnehmern darüber hinaus: Bescheinigung des Gerichts (§ 92 ASGG) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer, aus der hervorgeht, dass der Dienstnehmer über den Kündigungsschutz **belehrt** wurde

Beschäftigung während der Karenz

- Neben einem karenzierten Arbeitsverhältnis kann eine **geringfügige Beschäftigung** ausgeübt werden (Geringfügigkeitsgrenze: EUR 425,70/Monat)
- Es ist ein eigenständiges Arbeitsverhältnis, welches auch mit einem anderen Arbeitgeber abgeschlossen werden kann (außer: abträgliche Nebenbeschäftigung)

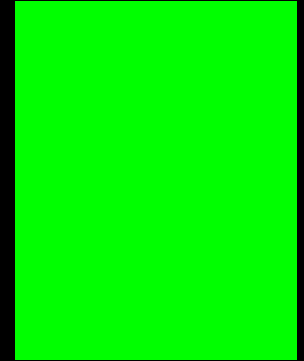
Beschäftigung während der Karenz

- Beschäftigung **über** die **Geringfügigkeitsgrenze** für **höchstens 13 Wochen** im Kalenderjahr beim Arbeitgeber möglich
- Es ist ein eigenständiges Arbeitsverhältnis – es darf mit einem anderen Arbeitgeber aber **nur mit Zustimmung** des Arbeitgebers aus dem karenzierten Dienstverhältnis abgeschlossen werden

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

- Bis spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz kann vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklärt werden
- Dauert die Karenz weniger als 3 Monate: spätestens 2 Monate vor dem Ende der Karenz
- Anspruch auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung (§ 23a AngG) sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - höchstens jedoch 3 Monatsentgelte

N



Elternteilzeit nach dem Väter-Karenzgesetz

Anspruchsvoraussetzungen für Teilzeitbeschäftigung

- **Anspruch** auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum **7. Geburtstag** oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn
 - das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen **drei Jahre** gedauert hat,
 - der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb mit **mehr als 20 Arbeitnehmern** beschäftigt ist **und**
 - die wöchentliche Normalarbeitszeit um **mindestens 20 %** reduziert wird und **zwölf Stunden** nicht unterschreitet (Bandbreite)

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

- Besteht kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, kann eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum **4. Geburtstag** des Kindes **vereinbart** werden:
 - wöchentliche Normalarbeitszeit ist um mindestens 20 % zu reduzieren **und**
 - hat mindestens zwölf Stunden zu betragen (Bandbreite)

Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer (vereinbarten) Teilzeitbeschäftigung

- Arbeitnehmer lebt mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt oder es ist eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 ABGB gegeben und der andere Elternteil befindet sich nicht gleichzeitig in Karenz
- Kann pro Elternteil und Kind nur **einmal** in Anspruch genommen werden
- muss **min. 2 Monate** dauern
- Die Regelungen zur nunmehr vorgesehenen „Bandbreite“ gelten nur für Eltern, deren Kinder **ab dem 1.1.2016 geboren** bzw. adoptiert oder in unentgeltliche Pflege übernommen wurden
- Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt **dennoch** eine Teilzeitbeschäftigung iSd § 8 bzw. § 8a VKG vor

(Vereinbarte) Teilzeitbeschäftigung

- Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ablauf der Schutzfrist angetreten werden
- Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens
 - **acht Wochen nach der Geburt** des Kindes bekannt zu geben, wenn die Teilzeitbeschäftigung **unmittelbar nach der Schutzfrist** angetreten wird bzw. der Zeitraum zwischen dem Ende der Schutzfrist und dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung weniger als 3 Monate beträgt
 - **drei Monate vor Beginn**, wenn der Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch **4 Monate vor** dem beabsichtigten Antritt, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes
- Er dauert bis **4 Wochen nach** dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis **4 Wochen nach dem 4. Geburtstag** des Kindes (danach: Motivkündigungsschutz)

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Wird während der Teilzeitbeschäftigung **ohne** Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber **innen acht Wochen ab Kenntnis** eine **Kündigung** wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen

Änderung der Lage der Arbeitszeit

- keine Arbeitszeitreduktion, sondern nur Änderung der Lage der Arbeitszeit
- Gleichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen wie bei der Elternteilzeit (Minstdauer des Dienstverhältnisses, Mindestzahl der Beschäftigten, Kündigungs- und Entlassungsschutz etc.),
- Regelungen zur Bandbreite finden keine Anwendung

Änderung/Beendigung der Teilzeitbeschäftigung

- Der Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber können sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (AN: Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage; AG: Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils **nur einmal** verlangen.
- Schriftliche Bekanntgabe **spätestens drei Monate** (dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate) **vor** der beabsichtigten Änderung oder Beendigung

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- Trotz Anspruch müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen
- ab Bekanntgabe: **2 Wochen** Zeit für Einigung
- Keine Einigung: weitere **2 Wochen** Zeit für Verhandlungen unter Beiziehung von Vertretern der gesetzlichen Interessenvertretungen (Verhandlungsergebnis ist schriftlich aufzuzeichnen und von AG und AN zu unterzeichnen)
- Keine Einigung binnen 4 Wochen ab Bekanntgabe: Arbeitgeber kann binnen **2 weiteren Wochen** beim zuständigen ASG einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung stellen (gerichtlicher Vergleich)
- Keine Einigung binnen 4 Wochen ab Einlangen des Antrags beim ASG: **Arbeitgeber hat binnen einer weiteren Woche** den Arbeitnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung zu **klagen**

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Arbeitgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen (**Abwägung der Interessen**)
- Gibt das ASG der Klage des Arbeitgebers nicht statt, wird die vom Arbeitnehmer beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam
- Sollte der **Arbeitgeber nicht oder nicht fristgerecht** einen Vergleich beantragen bzw. eine Klage bei Gericht einbringen, kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten

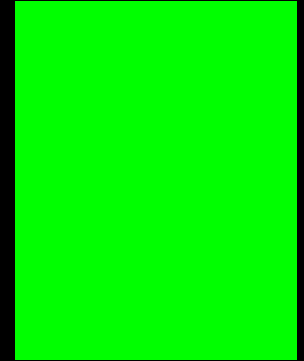
Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

- Keine Einigung binnen **2 Wochen** ab Bekanntgabe: **Arbeitnehmer** kann den Arbeitgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß **klagen**.
- Sofern der Arbeitgeber aus **sachlichen Gründen** die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat, kommt es zur **Abweisung** der Klage durch das Gericht

Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit

- Nach Ende der Elternteilzeit besteht ein **Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit**, also der Arbeitszeit, die vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung bzw. vor einer unmittelbar vorhergehenden Karenz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart war

N



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

N

Kontakt:

Mag. Olivia Eliaz

Northcote.Recht

Landstraßer Hauptstraße 1

1030 Wien

T: +43 1 715 11 15

F: +43 1 715 11 15 55

E: o.eliaz@northcote.at

www.northcote.at