

Punktation zum Anspruch auf Teilzeit für Eltern

Das Regierungsprogramm sieht einen Anspruch auf Teilzeit sowie auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach für Eltern von Kindern bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder bis zum späteren Schuleintritt des Kindes bei gleichzeitigem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit vor,

Der Anspruch auf Teilzeit soll im Mutterschutzgesetz bzw. im Väter-Karenzgesetz mit folgenden Eckpunkten umgesetzt werden:

- In größeren Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern (AN) im Jahresdurchschnitt, besteht ein Rechtsanspruch für AN dem Grunde nach. Modalitäten (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) sind zwischen Arbeitgeber (AG) und AN zu vereinbaren.
- Der Anspruch wird begründet nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis beim selben AG in der Dauer von mindestens 3 Jahren vor Antritt der Teilzeit.
- Bei der Festsetzung der Modalitäten sind die betrieblichen Interessen, insbesondere die Organisation, der Arbeitsablauf, die Sicherheit im Betrieb oder die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten, zu berücksichtigen.
- In kleineren Betrieben bis zu 20 AN oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer auch in größeren Betrieben kann AG wie bisher die Teilzeit aus sachlichen Gründen ablehnen.
- Für Betriebe unter 20 AN ist eine Expertenkommission einzurichten, in der auch die Sozialpartner vertreten sind, die Vorschläge für weitere Anreize und Initiativen für eine familienfreundliche Arbeitswelt ausarbeitet.
- Beginn der Teilzeit: frühestens nach Ablauf der Schutzfrist der Mutter.
- Dauer der Teilzeit: In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von mindestens 3 Jahren bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. späteren Schulein-

tritt, in kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer bis zum 4. Geburtstag des Kindes.

- Mindestdauer der Teilzeit: 3 Monate.
- Meldefrist: Bei gewünschtem Teilzeitantritt unmittelbar nach Ende der Mutterschutzfrist ist eine Meldung während der Schutzfrist erforderlich; bei späterem Teilzeitantritt hat die Meldung jeweils zumindest 3 Monate vor gewünschtem Teilzeitantritt zu erfolgen.
- Für das Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit und damit der Teilzeit gibt es keine zwingenden Vorgaben, um möglichst flexible, auf die Interessen von AN und AG abgestimmte Lösungen zu ermöglichen.
- Änderungen der Teilzeit: Der AN kann einmal eine vorzeitige Beendigung, eine Änderung (Ausmaß, Lage der Arbeitszeit) oder eine Verlängerung verlangen; Der AG kann seinerseits einmal eine vorzeitige Beendigung oder Änderung verlangen.
- Eine gleichzeitige Inanspruchnahme beider Elternteile ist zulässig.
- Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig.
- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist erforderlich, bzw. bei Nichtvorliegen ist zumindest Obsorge nach ABGB notwendig.
- Kündigungs- und Entlassungsschutz: Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum 4. Geburtstag des Kindes, danach Motivkündigungsschutz.
- Generell besteht der Anspruch auf Teilzeit seitens des AN nur, wenn das in Frage stehende Beschäftigungsverhältnis das einzige Beschäftigungsverhältnis des AN ist. Bei Nachweis eines zusätzlichen illegalen Beschäftigungsverhältnisses entfallen der Anspruch auf Teilzeit und alle daraus resultierenden Rechte.
- Verfahren: In größeren Betrieben bei einer Beschäftigungsdauer von zumindest 3 Jahren: Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren keine Einigung zu Stande und kommt es auch zu keinem prätorischen Vergleich, obliegt es dem AG binnen einer Frist von 2 Wochen beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Der AN hat ein Antrittsrecht, wenn der AG es verabsäumt

einen prätorischen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt.

- Das Gericht hat endgültig über Rahmenbedingungen der Teilzeit eine Entscheidung zu treffen.

In kleineren Betrieben bis 20 AN bleibt das bisherige Verfahren unverändert. Somit hat auch weiterhin bei Nichteinigung der AN eine Klage einzubringen. Im Einvernehmen kann den Verhandlungen zwischen AG und AN der Betriebsrat bzw. die jeweilige gesetzliche Interessensvertretungen beigezogen werden. In Betrieben bis zu 20 AN soll die Möglichkeit geschaffen werden durch Betriebsvereinbarung das Verfahren und die Bedingungen wie sie für Betriebe über 20 AN gelten, zu gestalten.

- Einführung einer Förderung zur teilweisen Abgeltung der erhöhten Aufwendungen anlässlich einer Ersatzkrafteinstellung, die auf Grund einer Inanspruchnahme der Teilzeit für Eltern erfolgt ist. Dies ist längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder bis zum späteren Schuleintritt des Kindes vorgesehen.

Für bestimmte Personen und Personengruppen die arbeitssuchend vorge-merkt sind (insb. Wiedereinsteiger/innen), kann die Einstellung gefördert bzw. die erforderliche Einstiegs-Qualifizierung teilweise abgegolten werden. Darüber hinaus wird in Betrieben mit höchstens 20 AN eine Förderung der unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung eingeführt, wodurch zusätzliche Kosten der internen Betriebsorganisation bzw. Arbeitsplatzausstattung teilweise abgegolten werden.

- Zwei Jahre nach Inkrafttreten soll durch eine Evaluierung überprüft werden, ob durch den geschaffenen Anspruch auf Teilzeit für Eltern die Bedürfnisse der AN erfüllt sind und dieser Anspruch mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist.
- Übergangsbestimmungen/zeitlicher Anwendungsbereich: Jedenfalls für Eltern, deren Kinder nach dem Inkrafttreten geboren werden. Wurde das Kind vor Inkrafttreten geboren, muss sich zumindest ein Elternteil im Zeitpunkt des Inkrafttretens entweder in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach MSchG bzw. VKG befinden.
- Gleiches gilt für das Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit.