

ELTERN- TEILZEIT

IHR ANSPRUCH AUF
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

AK
INFORMIERT
- ermöglicht durch
den gesetzlichen AK
Mitgliedsbeitrag



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT
Die Ratgeberreihe der AK Wien



Renate Anderl
AK PRÄSIDENTIN

 Wir wollen gerechte Bedingungen für
Familien: Kind und Job statt Kind oder Job

ELTERN- TEILZEIT

IHR ANSPRUCH AUF
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Wann haben Sie Anspruch auf Eltern-
teilstzeit? Wie lange können Sie in Eltern-
teilstzeit gehen? Und welche Meldefristen
müssen Sie dabei beachten? **In dieser
Broschüre finden Sie alle wichtigen In-
formationen rund um die Elternteilstzeit.**

24/7 ONLINE

Die **AK Website** steht Ihnen rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Seite – mit vielen aktuellen Infos und Services zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen. Egal wo Sie sind – wir sind für Sie da.



Inhalt

1 Wer hat Anspruch auf Elternteilzeit?	4
2 Wie ist die Elternteilzeit geregelt?	7
3 Wie können Sie Ihren Anspruch durchsetzen?	15
4 Was ist die vereinbarte Elternteilzeit?	18
Anhang	
Musterbriefe	23
Wichtige Adressen	27
Stichwortverzeichnis	27

Wer hat Anspruch auf Elternteilzeit?

Voraussetzungen für Elternteilzeit mit Anspruch

Die Betriebsgröße und die Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses sind 2 wichtige Voraussetzungen.

1

IN DIESEM KAPITEL ERHALTEN SIE WICHTIGE INFORMATIONEN
ÜBER DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR ELTERNTEILZEIT.

Voraussetzungen für Elternteilzeit mit Anspruch

Mit der Elternteilzeit haben Mütter wie Väter die Chance, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Grundsätzlich können Sie bei der Elternteilzeit weniger Stunden arbeiten, die Lage Ihrer bisherigen Arbeitszeit ändern oder beides kombinieren.

Folgende Voraussetzungen müssen Sie für den Anspruch auf Elternteilzeit erfüllen:

- Sie arbeiten in einem Betrieb mit mehr als 20 Beschäftigten
- Sie arbeiten seit mindestens 3 Jahren inklusive Karenzen durchgehend bei demselben:derselben Arbeitgeber:in
- Sie leben mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt, oder Sie haben die Obsorge für das Kind
- Der 2. Elternteil darf für dasselbe Kind nicht gleichzeitig in Karenz sein
- Sie müssen eine Bandbreite bei der Arbeitszeit beachten – siehe Weniger Stunden bzw. andere Lage der Arbeitszeit

**KON
KRET**

Ist ein Elternteil für ein jüngeres Kind in Karenz, kann der andere Elternteil für das ältere Kind sehr wohl Elternteilzeit in Anspruch nehmen.



Sie arbeiten in einem Betrieb mit **weniger als 21** Beschäftigten? Oder Sie arbeiten **kürzer als 3 Jahre** für denselben:derselben Arbeitgeber:in? Dann haben Sie keinen Anspruch auf Elternteilzeit, können eine solche aber vereinbaren. Lesen Sie dazu mehr im Kapitel 4.



Meldefristen und sonstige Bestimmungen gelten grundsätzlich für beide: Elternteilzeit mit Anspruch und vereinbarte Elternteilzeit. Weichen Bestimmungen und Fristen bei der vereinbarten Elternteilzeit ab, finden Sie diese auch in Kapitel 4.

Mindestdauer der Beschäftigung: Was wird berücksichtigt?

Es werden alle Zeiten berücksichtigt, die bei demselben:derselben Arbeitgeber:in zurückgelegt wurden.

Dazu zählt auch ein unmittelbar vorangegangenes Lehrverhältnis. Zur Mindestdauer zählen auch Zeiten, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder –vereinbarungen bei demselben:derselben Arbeitgeber:in fortgesetzt wurden. Auch Zeiten der Elternkarenz werden für die Berechnung der Mindestdauer berücksichtigt.



Die Elternteilzeit können Sie für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Es ist auch möglich, dass beide Eltern gleichzeitig für dasselbe Kind Elternteilzeit in Anspruch nehmen.

Wie ist die Elternteilzeit geregelt?

Beginn, Dauer und Meldefristen

Eine Elternteilzeit können Sie zu verschiedenen Zeitpunkten antreten. Die Minstdauer beträgt 2 Monate.

.....

Weniger Stunden bzw. andere Lage der Arbeitszeit

Im Regelfall beträgt die Wochenarbeitszeit zwischen 12 u. 32 Stunden. Wollen Sie nur die Lage Ihrer Arbeitszeit verändern, ist das auch möglich.

.....

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt frühestens 4 Monate vor dem Antritt der Elternteilzeit.



Mit 1. November 2023 sind Änderungen zur Elternteilzeit in Kraft getreten. Diese gelten für Elternteile, die Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in die Elternteilzeit ab dem 1. November 2023 melden.

2

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE FRISTEN UND
BESTIMMUNGEN BEI DER ELTERNTEILZEIT GELTEN.

Beginn, Dauer und Meldefristen

Eine Elternteilzeit können Sie zu verschiedenen Zeitpunkten antreten.

Wann und wie lange können Sie in Elternteilzeit gehen?

Sie können die Elternteilzeit direkt im Anschluss an das (fiktive) Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes antreten. Ebenso möglich ist der Antritt im Anschluss an eine Karenz oder auch zu einem späteren Zeitpunkt.

Die Minstdauer einer Elternteilzeit beträgt 2 Monate.

Elternteilzeitmeldungen bis 31. Oktober 2023

Die maximale Dauer der Elternteilzeit beträgt längstens bis zum 7. Geburtstag oder einem späteren Schuleintritt Ihres Kindes.

Die vereinbarte Elternteilzeit dauert längstens bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes.

Elternteilzeitmeldungen ab 01. November 2023

Die Elternteilzeit können Sie bis zum vollendeten 8. Lebensjahr Ihres Kindes beanspruchen. Innerhalb dieses Zeitraums jedoch nur für maximal 7 Jahre. Von diesen 7 Jahren werden die Zeiten des Beschäftigungsverbot nach der Geburt sowie die Karenzzeiten von beiden Elternteilen für dasselbe Kind abgezogen. Bei einem Schuleintritt Ihres Kindes nach dem 7. Geburtstag müssen Sie die Zeitspanne bis zum Schuleintritt dem Höchstausmaß hinzurechnen.

Darüber hinaus können Sie eine Verlängerung längstens bis zum vollendeten 8. Lebensjahr Ihres Kindes mit Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in vereinbaren.



Nur ein Elternteil in Karenz

Amela nimmt Karenz bis zum 22. Lebensmonat ihres Sohnes in Anspruch. Der Vater Avram geht nicht in Karenz.

Die Dauer der Elternteilzeit beträgt 5 Jahre und 2 Monate – für beide Elternteile (= 7 Jahre minus 22 Monate). Sowohl Amela als auch Avram haben einen Rechtsanspruch bis zum 7. Geburtstag ihres Kindes, wenn die Elternteilzeit direkt im Anschluss an die Karenz beginnt.



Geteilte Karenz

Marie nimmt Karenz bis zum 1. Geburtstag ihrer Tochter in Anspruch. Der Vater Mendim geht im 13. und 14. Lebensmonat in Karenz.

Die Dauer der Elternteilzeit beträgt 5 Jahre und 10 Monate für beide Elternteile (= 7 Jahre minus 14 Monate). Sowohl Marie als auch Mendim haben einen Rechtsanspruch bis zum 7. Geburtstag ihres Kindes, wenn die Elternteilzeit direkt im Anschluss an die Karenz beginnt.



Geteilte Karenz

Paula nimmt Karenz bis zum 10. Lebensmonat ihres Sohnes in Anspruch. Der Vater Philipp geht im 11. und 12. Lebensmonat in Karenz. Danach gehen beide bis zum 2. Geburtstag ihres Sohnes Vollzeit arbeiten. Die Elternteilzeit treten sie mit dem 2. Geburtstag an.

Die Dauer der Elternteilzeit beträgt 6 Jahre für beide Elternteile (= 7 Jahre minus 12 Monate). Sowohl Paula als auch Philipp haben einen Rechtsanspruch bis zum 8. Geburtstag ihres Kindes, wenn die Elternteilzeit erst ein Jahr nach der Karenz beginnt.

Welche Meldefristen gibt es?

Wollen Sie als Mutter sofort im Anschluss an das Beschäftigungsverbot in Elternteilzeit arbeiten, müssen Sie das Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in innerhalb des Beschäftigungsverbotes bekanntgeben. Der Vater bzw. der 2. Elternteil muss in diesem Fall die gewünschte Teilzeitbeschäftigung binnen 8 Wochen nach der Geburt melden. Wollen Sie erst später eine Elternteilzeit antreten, müssen Sie das spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Antritt melden.



Die Meldung sollte schriftlich sein und folgende Angaben enthalten: Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit der gewünschten Teilzeitbeschäftigung.

Formulieren Sie Ihre Meldung möglichst konkret und so, dass Sie Ihrem tatsächlichen Elternteilzeitwunsch entspricht. Denn im Zuge einer Interessensabwägung bei einem möglichen Arbeitsgerichtsverfahren entscheidet das Gericht zwischen Ihrem ursprünglichen schriftlichen Vorschlag und dem Gegenvorschlag Ihres Arbeitgebers:Ihrer Arbeitgeberin (siehe Kapitel 3).

Sie möchten eine Meldebestätigung?

Ihr:e Arbeitgeber:in ist verpflichtet, Ihnen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung auszustellen – wenn Sie eine solche verlangen.

Adoptiv- und Pflegeeltern

Alle Bestimmungen für die Elternteilzeit mit Anspruch und die vereinbarte Elternteilzeit gelten auch für Adoptiv- und Pflegeeltern.

Der früheste Beginn ist der Tag der Annahme des Kindes bzw. die Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege. Wollen Sie eine Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt antreten, geben Sie das unverzüglich Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in bekannt. Ansonsten gilt: Ihre Meldung muss spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn erfolgen.

Weniger Stunden bzw. andere Lage der Arbeitszeit

Wie viele Stunden müssen Sie in Elternteilzeit arbeiten

Wenn Sie die Elternteilzeit beanspruchen, müssen Sie die individuelle wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduzieren. Die Arbeitszeit muss jedoch mindestens 12 Stunden pro Woche betragen. Bei einer 40-Stunden-Woche kann die Arbeitszeit in der Elternteilzeit also zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche liegen.

Sie können mit Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in auch eine Elternteilzeit außerhalb dieser Bandbreite vereinbaren, sofern beide Seiten einverstanden sind. Auch in diesem Fall gelten die Bestimmungen über die Elternteilzeit, wie zum Beispiel der Kündigungs- und Entlassungsschutz.



Beginn, Dauer, Lage und das Ausmaß der Arbeitszeit müssen Sie immer mit dem:der Arbeitgeber:in vereinbaren. Dabei müssen die Interessen beider Seiten berücksichtigt werden – Ihre und die Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeber:in.

Sie möchten Ihre Arbeitszeit nicht reduzieren, sondern die Lage verändern?

Wollen Sie nur die Lage Ihrer Arbeitszeit verändern, ist das ebenfalls möglich. Sie arbeiten dann etwa statt von 8 bis 16 Uhr von 9 bis 17 Uhr. Oder statt in der Wechselschicht nach Vereinbarung nur noch in der Frühschicht.



Hilde Hofer hat vor der Geburt Ihrer Tochter von Montag bis Freitag zwischen 7 und 15 Uhr gearbeitet. Da die Kinderkrippe erst um 7.30 Uhr öffnet, arbeitet sie im Rahmen der Elternteilzeit von 8 bis 16 Uhr.

Sie sind Lehrling?

Als Lehrling haben Sie keinen Anspruch auf Elternteilzeit. Aber: Sie können die Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuungspflichten vertraglich reduzieren.

Können Sie die Elternteilzeit bzw. die Änderung der Lage verändern?

Ja. Sowohl Sie als auch der:die Arbeitgeber:in können einmal eine Änderung der Elternteilzeit – z. B. Änderung des Ausmaßes oder der Lage – sowie die vorzeitige Beendigung verlangen.

Auch die Änderung der Elternteilzeit hat innerhalb der Bandbreite zu erfolgen: Bei 40 Stunden pro Woche ist damit die Arbeitszeit auf 12 bis 32 Stunden eingeschränkt. Sie müssen daher auch eine Änderung der Elternteilzeit innerhalb dieser Bandbreite bei Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in bekanntgeben.

Sie als Arbeitnehmer:in können im Rahmen der einmaligen Änderung eine Verlängerung der Elternteilzeit bzw. der Änderung der Lage beantragen. Arbeitgeber:innen können keine Verlängerung der Elternteilzeit verlangen.

Den Antrag müssen Sie schriftlich mindestens 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in bekannt geben. Dauert die Teilzeitbeschäftigung kürzer als 3 Monate, dann 2 Monate vor der beabsichtigten Änderung.

TIPP

Im Einvernehmen mit dem:der Arbeitgeber:in können Sie die Elternteilzeit auch öfter verändern.

Karenz oder Elternteilzeit für ein weiteres Kind

Nehmen Sie Karenz oder Elternteilzeit für ein weiteres Kind in Anspruch, endet die Elternteilzeit für das ältere Kind. Erfolgt von Ihnen keine Meldung einer weiteren Karenz oder Elternteilzeit, läuft die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind weiter.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit Ihrer Meldung der Elternteilzeit, frühestens aber 4 Monate bevor Sie mit der Teilzeitbeschäftigung beginnen.

Dieser Schutz endet 4 Wochen nach dem Ende Ihrer Elternteilzeit, spätestens aber 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres Ihres Kindes. Vor diesem Zeitpunkt kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts ausgesprochen werden.

Zwischen dem 4. und dem 8. Lebensjahr des Kindes besteht ein Motivkündigungsschutz: Werden Sie wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Elternteilzeit gekündigt, können Sie dagegen klagen. Zudem kann auch eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliegen.

ACHTUNG

Hier sind kurze Fristen zu beachten.
Wenden Sie sich daher in einem solchen Fall rasch an Ihre Arbeiterkammer oder Ihre Gewerkschaft.



Für Elternteilzeitmeldungen ab 1. November gilt zudem: Ihr:e Arbeitgeber:in muss eine Kündigung schriftlich begründen – vorausgesetzt, Sie verlangen diese Begründung innerhalb von 5 Kalendertagen ab Zugang der Kündigung.

Verlust des Kündigungsschutzes

Nehmen Sie während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung Ihres Arbeitgebers:Ihrer Arbeitgeberin eine weitere Beschäftigung an, verlieren Sie den Kündigungsschutz. Der:Die Arbeitgeber:in kann binnen 8 Wochen ab Kenntnis der Nebenbeschäftigung eine Kündigung aussprechen. In diesem Fall ist keine Zustimmungspflicht des Arbeits- und Sozialgerichts vorgesehen!

Wie können Sie Ihren Anspruch durchsetzen?

Innerbetriebliches Vorverfahren

Bei dem Versuch einer Einigung können der Betriebsrat und in Folge auch Ihre gesetzlichen Interessensvertretungen helfen.

Außerbetriebliches bzw. gerichtliches Verfahren

Fristen und weitere Schritte, wenn es im innerbetrieblichen Vorverfahren zu keiner Einigung kommt.

3

LESEN SIE HIER, WIE SIE BEI DER GELTENDMACHUNG IHRES
RECHTS AUF ELTERNTEILZEIT AM BESTEN VORGEHEN.

Innerbetriebliches Vorverfahren

- Können Sie mit Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung erzielen? Dann haben Sie als ersten Schritt die Möglichkeit, den Betriebsrat zu den Verhandlungen beizuziehen.
- Kommt binnen 2 Wochen ab Ihrer Meldung bzw. Bekanntgabe der gewünschten Elternteilzeit keine Einigung zustande, können im Einvernehmen sowohl Sie als auch der:die Arbeitgeber:in die jeweiligen gesetzlichen Interessensvertretungen den Verhandlungen beiziehen.

Das Verhandlungsergebnis müssen Arbeitgeber:innen aufzeichnen. Für diesen Einigungsversuch bleiben weitere 2 Wochen Zeit.

Außerbetriebliches bzw. gerichtliches Verfahren

- Wurde binnen 4 Wochen nach Ihrer Elternteilzeit-Meldung noch keine Einigung erzielt? Dann hat Ihr:e Arbeitgeber:in weitere 2 Wochen Zeit, einen Antrag zur gütlichen Einigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu stellen. Diesem Antrag muss das Verhandlungsergebnis des innerbetrieblichen Vorverfahrens beigelegt werden. Stellt der:die Arbeitgeber:in keinen Antrag, können Sie die Elternteilzeit zu den von Ihnen bekannt gegebenen Bedingungen antreten.
- Kommt binnen 4 Wochen ab Einlangen des Antrags bei Gericht keine Einigung zustande? Dann hat der:die Arbeitgeber:in binnen einer weiteren Woche eine Klage auf Einwilligung in die von ihr vorgeschlagenen Bedingungen der Elternteilzeit bei Gericht einzubringen. Andernfalls können Sie als Arbeitnehmer:in die Elternteilzeit zu den von Ihnen bekannt gegebenen Bedingungen antreten.



Kontaktieren Sie Ihren Betriebsrat:Ihre Betriebsrätin bzw. nehmen Sie jedenfalls eine Rechtsberatung in Anspruch, wenn Sie bei der Durchsetzung Ihrer Elternteilzeit Schwierigkeiten haben.

Kammer für Arbeiter und Angestellte:

www.arbeiterkammer.at

Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung

Kommt es zwischen Ihnen und dem:der Arbeitgeber:in zu keiner Einigung über eine Elternteilzeit, können Sie binnen einer Woche schriftlich bekannt geben, dass Sie eine Karenz in Anspruch nehmen – entweder anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes. Diese Karenz ist maximal bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats bzw. des 2. Lebensjahres Ihres Kindes möglich.

Gibt das Gericht der Klage der Arbeitgeberseite Recht?

Dann können Sie binnen einer Woche nach Zugang des Urteils Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in schriftlich anstelle der Elternteilzeit eine Karenz bekannt geben. Diese Karenz ist ebenfalls maximal bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats bzw. des 2. Lebensjahres Ihres Kindes möglich.

Was ist die vereinbarte Elternteilzeit?

Wann die vereinbarte Elternteilzeit gilt

Haben Sie keinen Anspruch auf Elternteilzeit, gilt die vereinbarte Elternteilzeit. 2 Faktoren sind hier entscheidend.

Verfahren zur Durchsetzung

So können Sie vorgehen, wenn sich der:die Arbeitgeber:in zu Ihrer Meldung nicht äußert, oder sich dagegen ausspricht.

4

HIER ERFAHEN SIE, WELCHE MÖGLICHKEITEN ES GIBT,
WENN SIE KEINEN ANSPRUCH AUF ELTERNTEILZEIT HABEN.

Wann die vereinbarte Elternteilzeit gilt

Die vereinbarte Elternteilzeit kommt dann zum Tragen, wenn Sie keinen Anspruch auf Elternteilzeit haben.

Das ist dann der Fall, wenn einer der folgenden Punkte zutrifft:

- Sie arbeiten in einem Betrieb mit weniger als 21 Beschäftigten
- Sie arbeiten kürzer als 3 Jahre für denselben: dieselbe Arbeitgeber:in



Bei Elternteilzeitmeldungen bis inklusive 31. Oktober 2023 können Sie eine Elternteilzeit längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres Ihres Kindes vereinbaren.

Bei Elternteilzeitmeldungen ab 1. November 2023 können Sie eine Elternteilzeit längstens bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres Ihres Kindes vereinbaren.

Sämtliche Meldefristen und sonstige Bestimmungen gelten wie bei der Elternteilzeit mit Anspruch. Siehe dazu [Kapitel 1](#) und [Kapitel 2](#).

TIPP

Betriebsvereinbarungen können hier günstigere Regelungen vorsehen. Wenden Sie sich diesbezüglich an Ihren Betriebsrat.

Verfahren zur Durchsetzung

Bleiben die Gespräche über eine Vereinbarung der Elternteilzeit mit dem: der Arbeitgeber:in erfolglos, und gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, können Sie diesen zu den Verhandlungen beiziehen.

KONKRET

Für Elternteilzeitmeldungen ab 1. November 2023 muss der: die Arbeitgeber:in bei Ablehnung der Elternteilzeit eine schriftliche Begründung vorlegen.

Äußert sich Ihr: e Arbeitgeber:in zu Ihrer Meldung der Elternteilzeit binnen 2 Wochen nicht? Oder spricht sich der: die Arbeitgeber:in dagegen

aus? Setzen Sie sich in diesem Fall unverzüglich mit Ihrer gesetzlichen Interessensvertretung in Verbindung, um die weiteren Schritte und Möglichkeiten für eine Einigung zu klären.

**KON
KRET**

Kammer für Arbeiter und Angestellte: www.arbeiterkammer.at

Klage auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung

Im Gegensatz zu Betrieben ab 21 Beschäftigten, müssen Eltern, die in kleineren Betrieben beschäftigt sind, die von Ihnen gewünschte Teilzeitbeschäftigung bei Nichteinigung einklagen. Das gilt auch, wenn Sie kürzer als 3 Jahre in einem Betrieb ab 21 Beschäftigten arbeiten.



Wird innerhalb der 2. Woche ab Bekanntgabe keine Einigung erzielt, oder der:die Arbeitgeber:in den Teilzeitwunsch generell ablehnt, müssen Sie die Klage auf Einwilligung in die Elternteilzeit rasch bei Gericht einbringen.



Das Arbeits- und Sozialgericht hat Ihre Klage als Arbeitnehmer:in dann abzuweisen, wenn der:die Arbeitgeber:in aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. Ihrer Klage als Arbeitnehmer:in muss dann stattgegeben werden, wenn der:die Arbeitgeber:in keine sachlichen Gründe für die Weigerung anführen kann.

Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung

Kommt es zwischen Ihnen und dem:der Arbeitgeber:in zu keiner Einigung über eine Elternteilzeit, können Sie binnen einer Woche schriftlich bekannt geben, dass Sie eine Karenz in Anspruch nehmen – entweder anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes. Diese Karenz ist maximal bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats bzw. des 2. Lebensjahres Ihres Kindes möglich.

Gibt das Gericht der Klage des Arbeitgebers:der Arbeitgeberin Recht?

Dann können Sie binnen einer Woche nach Zugang des Urteils Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in schriftlich anstelle der Elternteilzeit eine Karenz bekannt geben. Diese Karenz ist ebenfalls maximal bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats bzw. des 2. Lebensjahres Ihres Kindes möglich.

Anhang

IM ANHANG FINDEN SIE MUSTERBRIEFE,
WICHTIGE ADRESSEN UND EIN STICHWORTVERZEICHNIS.

Musterbriefe

Mitteilung des Anspruchs auf Elternteilzeit



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 dauern.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name

Mitteilung der Änderung der Lage der Arbeitszeit



Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich teile Ihnen mit, dass ich aufgrund der Geburt meines Kindes am eine
Änderung der Lage der Arbeitszeit ab beanspruchen werde.

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 geänderte Lage der Arbeitszeit soll bis dauern.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name

Ersuchen um Vereinbarung einer Elternteilzeit



Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Ersuchen um Vereinbarung der Elternteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich teile Ihnen mit, dass ich aufgrund der Geburt meines Kindes am mit
Ihnen eine Elternteilzeit ab vereinbaren möchte.

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 dauern.

Sollten Sie mit diesem Vorschlag nicht einverstanden sein, ersuche ich Sie um einen Termin zur
Besprechung meiner zukünftigen Arbeitszeiten.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name

Ersuchen um Änderung der Lage der Arbeitszeit



Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Ersuchen um Vereinbarung der Änderung der Lage der Arbeitszeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich teile Ihnen mit, dass ich auf Grund der Geburt meines Kindes am mit
Ihnen eine Änderung der Lage der Arbeitszeit ab vereinbaren möchte.

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 geänderte Lage der Arbeitszeit soll bis dauern.

Sollten Sie mit diesem Vorschlag nicht einverstanden sein, ersuche ich Sie um einen Termin zur
Besprechung meiner zukünftigen Arbeitszeiten.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name

Wichtige Adressen

■ **Arbeiterkammer Wien**
wien.arbeiterkammer.at/berufundfamilie

■ **Bürger:innenservice:**
0800 240262

■ **Infoline Kinderbetreuungsgeld**
0800 240014

Stichwortverzeichnis

Adoptiveltern	10
Anspruch auf Elternteilzeit	5
Anspruch auf Elternteilzeit, Durchsetzung	19
Arbeitszeit, Ausmaß	11
Arbeitszeit, Lage	11
Elternteilzeit, Änderung	11
Elternteilzeit, Beginn	8
Elternteilzeit, Dauer	8
Elternteilzeit, Voraussetzungen	5
Elternteilzeit, weiteres Kind	12
Entlassungsschutz	13
Karenz, anstelle von Elternteilzeit	16
Kündigungsschutz	13
Kündigungsschutz, Verlust	13
Lehrling	12
Meldebestätigung	10
Meldefristen	8
Mindestdauer, Beschäftigung	6
Pflegeeltern	10
Vereinbarte Elternteilzeit	19
Verfahren, Anspruch auf Elternteilzeit	15
Verfahren, vereinbarte Elternteilzeit	18
Vorverfahren, Anspruch auf Elternteilzeit	15

AK Ratgeberreihe

TIPP

Noch mehr Titel zum Gratisdownload finden Sie auf wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html



SIE KÖNNEN ZWISCHEN
2 MODELLEN WÄHLEN

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/berufundfamilie/Kinderbetreuungsgeld.html>



WANN, WIE LANGE UND WELCHE
VORAUSSETZUNGEN GELTEN

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/berufundfamilie/Papamonat.html>





WAS MACHT DIE ARBEITERKAMMER?
FÜR WEN IST SIE DA? 7 HÄUFIG
GESTELLTE FRAGEN:

[https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/
Die_Arbeiterkammer/Die_Arbeiterkammer.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/Die_Arbeiterkammer/Die_Arbeiterkammer.html)



WIE DAS PENSIONS-KONTO FUNKTIONIERT, UND WIE SIE IHRE PENSIONSHÖHE MITBESTIMMEN KÖNNEN:

https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschuren/pension/Frauen_und_das_neue_Pensionskonto.html



Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
www.arbeiterkammer.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: mitgliederservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **521**
18. überarbeitete Druckauflage, Jänner 2025

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Titelfoto: © indigolt - Adobe Stock
Weitere Abbildungen: U2 © Sebastian Philipp
Grafik: www.christophluger.com
Druck: Bösmüller Print Management, 2000 Stockerau

Stand: Jänner 2025





BOLLWERK

WARUM IST DIE AK WICHTIG?

Damit jemand für die arbeitenden Menschen kämpft und sich politisch laufend einbringt. Denn wer arbeitet, hat auch Rechte. Deshalb achten wir darauf, dass die Anliegen der Beschäftigten nicht zu kurz kommen.

wien.arbeiterkammer.at/immernah



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN