

ELTERN- TEILZEIT

IHR ANSPRUCH AUF
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

AK
INFORMIERT
- ermöglicht durch
den gesetzlichen AK
Mitgliedsbeitrag

AK

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-
teilzeit? Wie lange können Sie in Eltern-
teilzeit gehen? Und welche Meldefristen
müssen Sie dabei beachten? **In dieser
Broschüre finden Sie alle wichtigen In-
formationen rund um die Elternteilzeit.**

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.



ARBEITERKAMMER.AT



ÖSTERREICH

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Inhalt

1 Wer hat Anspruch auf Elternteilzeit?	4
2 Wie ist die Elternteilzeit geregelt?	7
3 Wie können Sie Ihren Anspruch durchsetzen?	13
4 Was ist die vereinbarte Elternteilzeit?	16
Anhang	
Musterbriefe	21
Wichtige Adressen	24
Stichwortverzeichnis	24

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 derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber
- 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
- Für Geburten ab dem 1. Jänner 2016 ist eine Bandbreite bei der Arbeitszeit zu beachten – siehe Seite 10

**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 dieselbe Arbeitgeberin bzw. denselben Arbeitgeber? 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 derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber zurückgelegt wurden.

Dazu zählt auch ein unmittelbar vorangegangenes Lehrverhältnis. Zur Mindestdauer zählen auch Zeiten, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder –vereinbarungen bei derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber 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 Mindestdauer 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.

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.

Elternteilzeit mit Anspruch können Sie maximal bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder bis zu einem späteren Schuleintritt Ihres Kindes beanspruchen.

Eine vereinbarte Elternteilzeit kann maximal bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes dauern.

Die Mindestdauer einer Elternteilzeit beträgt 2 Monate.

Welche Meldefristen gibt es?

Wollen Sie als Mutter sofort im Anschluss an das Beschäftigungsverbot in Elternteilzeit arbeiten, müssen Sie das Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber innerhalb des Beschäftigungsverbotbesandes 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 Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihres Arbeitgebers (siehe [Kapitel 3](#)).

Sie möchten eine Meldebestätigung?

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber 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 Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber 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 Ihr Kind ab dem 1. Jänner 2016 geboren ist, 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 Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber 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 der Arbeitgeberseite vereinbaren. Dabei müssen die Interessen beider Seiten berücksichtigt werden - Ihre und die Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihres Arbeitgebers.

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 weder Anspruch auf Reduktion der Arbeitszeit noch auf eine Veränderung der Lage Ihrer Arbeitszeit.

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

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

Für Geburten ab dem 1. Jänner 2016 gilt zudem, dass auch die Änderung der Elternteilzeit innerhalb der Bandbreite zu erfolgen hat.

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 Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber bekanntgeben.

Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer können im Rahmen der einmaligen Änderung eine Verlängerung der Elternteilzeit bzw. der Änderung der Lage beantragen. Von der Arbeitgeberseite kann keine Verlängerung der Elternteilzeit verlangt werden.

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

TIPP

Im Einvernehmen mit der Arbeitgeberseite 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 7. 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.

The icon consists of a solid red square with the word 'ACHTUNG' written in white, bold, uppercase letters. 'ACH' is on the top line and 'TUNG' is on the bottom line.

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

Verlust des Kündigungsschutzes

Nehmen Sie während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihres Arbeitgebers eine weitere Beschäftigung an, verlieren Sie den Kündigungsschutz. Die Arbeitgeberseite 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 ELTERNZEIT AM BESTEN VORGEHEN.

Innerbetriebliches Vorverfahren

- Können Sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber 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 die Arbeitgeberseite die jeweiligen gesetzlichen Interessensvertretungen den Verhandlungen beiziehen.

Das Verhandlungsergebnis hat die Arbeitgeberseite aufzuzeichnen. 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 Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber 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.
- Kommt binnen 4 Wochen ab Einlangen des Antrags bei Gericht keine Einigung zustande? Dann hat die Arbeitgeberseite binnen einer weiteren Woche eine Klage auf Einwilligung in die von ihr vorgeschlagenen Bedingungen der Elternteilzeit bei Gericht einzubringen. Andernfalls können Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer die Elternteilzeit zu den von Ihnen bekannt gegebenen Bedingungen antreten.



Kontaktieren Sie Ihre Betriebsrätin bzw. Ihren Betriebsrat 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 der Arbeitgeberseite 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 2. Lebensjahres Ihres Kindes möglich.

Gibt das Gericht der Klage der Arbeitgeberseite Recht?

Dann können Sie binnen einer Woche nach Zugang des Urteils Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber schriftlich anstelle der Elternteilzeit eine Karenz bekannt geben.

Diese Karenz ist ebenfalls maximal bis zum Ablauf 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 die Arbeitgeberseite 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 dieselbe Arbeitgeberin bzw. denselben Arbeitgeber



In diesem Fall können Sie eine Elternteilzeit längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres Ihres Kindes mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber 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 der Arbeitgeberseite erfolglos, und gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, können Sie diesen zu den Verhandlungen beiziehen.

Äußert sich Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber zu Ihrer Meldung der Elternteilzeit binnen 2 Wochen nicht? Oder spricht sich die Arbeitgeberseite 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.

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.



Wenn innerhalb der 2. Woche ab Bekanntgabe keine Einigung erzielt wurde, oder die Arbeitgeberseite 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 Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer dann abzuweisen, wenn die Arbeitgeberseite aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. Ihrer Klage als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer muss dann stattgegeben werden, wenn die Arbeitgeberseite keine sachlichen Gründe für die Weigerung anführen kann.

Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung

Kommt es zwischen Ihnen und der Arbeitgeberseite 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 2. Lebensjahres Ihres Kindes möglich.

Gibt das Gericht der Klage der Arbeitgeberseite Recht?

Dann können Sie binnen einer Woche nach Zugang des Urteils Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber schriftlich anstelle der Elternzeit eine Karenz bekannt geben.

Diese Karenz ist ebenfalls maximal bis zum Ablauf 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* (bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres* bzw. zu einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes) 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

Wichtige Adressen

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

- **Bürgerservice:**
0800 240262

- **Infoline Kinderbetreuungsgeld**
0800 240014

Stichwortverzeichnis

Adoptiveltern	9
Anspruch auf Elternteilzeit	5
Anspruch auf Elternteilzeit, Durchsetzung	17
Arbeitszeit, Ausmaß	10
Arbeitszeit, Lage	10
Elternteilzeit, Änderung	11
Elternteilzeit, Beginn	8
Elternteilzeit, Dauer	8
Elternteilzeit, Voraussetzungen	5
Elternteilzeit, weiteres Kind	11
Entlassungsschutz	12
Karenz, anstelle von Elternteilzeit	15
Kündigungsschutz	12
Kündigungsschutz, Verlust	12
Lehrling	11
Meldebestätigung	9
Meldefristen	8
Mindestdauer, Beschäftigung	6
Pflegeeltern	9
Vereinbarte Elternteilzeit	17
Verfahren, Anspruch auf Elternteilzeit	14
Verfahren, vereinbarte Elternteilzeit	17
Vorverfahren, Anspruch auf Elternteilzeit	14

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**
16. überarbeitete Druckauflage, Jänner 2023

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 © Alissar-Najjar
Grafik: www.christophluger.com
Druck: Gugler GmbH, 3390 Melk

Stand: Jänner 2023



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.ARBEITERKAMMER.AT



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN