

## Elternteilzeit

**Seit wann gibt es "Elternteilzeit Neu"?** Die neue Regelung trat am 1.7.2004 in Kraft und ist für Mütter (und Väter) anwendbar, deren Kinder nach dem 30.6.2004 geboren wurden, oder die sich am 1.7.2004 in Karenz oder Teilzeitkarenz befanden.

**Wer hat Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung?** Eine Dienstnehmerin hat Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

- Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
- die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb mit mehr als 20 DienstnehmerInnen beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage dieser Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.

**Wann ist Elternteilzeit bekannt zu geben?** Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Mutterschutzfrist (8 Wochen vor und nach der Geburt) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Mutterschutzfrist bekannt zu geben. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung hingegen zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben.

**Kann der Dienstgeber Teilzeitbeschäftigung ablehnen?** Das Gesetz sieht keine Möglichkeit für den Dienstgeber vor, eine begehrte Teilzeitbeschäftigung abzulehnen; der Dienstgeber kann aber – nach Maßgabe der betrieblichen Interessen – Vorschläge über die Dauer und Lage der Teilzeitbeschäftigung machen.

**Was gilt, wenn sich Dienstnehmerin und Dienstgeber nicht einigen?** In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin in die Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe des Wunsches nach Teilzeitbeschäftigung keine Einigung zustande, können auch Vertreter der gesetzlichen Interessensvertretungen (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer) beigezogen werden. Kommt binnen vier Wochen keine Einigung zustande, dann kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen einen Antrag beim Arbeits- und Sozialgericht zur gütlichen Einigung stellt. Kommt danach binnen weiterer vier Wochen wiederum keine Einigung (mit Hilfe des Gerichts) zustande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht klagen.

**Kann die Dienstnehmerin die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung einseitig ändern?** Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben. Auch der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

**Was ist "vereinbarte Teilzeitbeschäftigung"?** Für Dienstnehmerinnen, die – mangels entsprechender Dienstdauer oder Betriebsgröße – keinen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung haben, kann eine Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Lebensjahr des Kindes vereinbart werden ("**vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**"). Bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung hat der Dienstgeber grundsätzlich die Möglichkeit, aus **sachlichen Gründen** die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung zu verweigern.

**Verfahren:** Im Verfahren über die Teilzeitbeschäftigung ist – auf Verlangen der Dienstnehmerin – der **Betriebsrat** einzubinden. Kommt nach zwei Wochen keine Einigung zustande, kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung **klagen**.

#### **Elternteilzeit/Regelungsinhalt**

Macht eine Dienstnehmerin nach der Karenz von ihrem gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung Gebrauch, führt dies hauptsächlich zur Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit (Reduktion der Normalarbeitszeit). Die vor der Karenz ausgeübte und vertraglich vereinbarte Beschäftigung wird lediglich hinsichtlich des Beginns, der Dauer, des Ausmaßes und der Lage der Teilzeitbeschäftigung geändert. Die Art der Tätigkeit sowie das Aufgabengebiet dürfen grundsätzlich ohne die Zustimmung der Dienstnehmerin nicht geändert werden, wenn dies zu einer einseitigen unzulässigen Vertragsänderung führen würde.

Besondere Beachtung finden in diesem Zusammenhang vertragsändernde und direktorale Versetzungen. Die Versetzung ist jede vom Arbeitgeber angestrebte Änderung des **Arbeitsortes** oder des **Tätigkeitsbereichs** oder **beider Arbeitsbedingungen**. Zu unterscheiden sind direktorale und vertragsändernde Versetzungen:

#### **Direktorale Versetzungen**

Direktorale Versetzungen beruhen auf dem Weisungsrecht des Dienstgebers und bedürfen keiner Zustimmung des Dienstnehmers. Normalerweise regelt der Arbeitsvertrag den Arbeitsort und den Tätigkeitsbereich des Dienstnehmers. Je weiter der Tätigkeitsbereich geregelt ist, desto umfangreicher ist das Weisungsrecht des Dienstgebers.

#### **Vertragsändernde Versetzungen**

Vertragsändernde Versetzungen sind vom Dienstvertrag hingegen nicht gedeckt und bedürfen der Zustimmung des Dienstnehmers.

## **Betriebsrat**

Auch dem **Betriebsrat** kommen in diesem Zusammenhang bestimmte Informations- und Zustimmungsrechte zu:

Gemäß § 101 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist **jede dauernde** Einreihung eines Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Eine dauernde Versetzung im Sinne dieser Bestimmung liegt ab einem Zeitraum von mehr als 13 Wochen vor. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine **Verschlechterung der Entgelt- bzw der sonstigen Arbeitsbedingungen** verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrats. Verschlechterung ist jede Änderung zum Nachteil des Arbeitnehmers, wobei sowohl materielle als auch immaterielle Nachteile Berücksichtigung finden. Ist mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes nicht nur eine Verschlechterung, sondern auch eine teilweise Verbesserung der Arbeitsbedingungen verbunden, so sind diese Arbeitsbedingungen einander in Form eines Gesamtvergleichs gegenüberzustellen. Geht dieser Vergleich zulasten des neuen Arbeitsplatzes aus, so greift der Versetzungsschutz ein. Eine Kompensation von Entgelt mit sonstigen Arbeitsbedingungen wird grundsätzlich abgelehnt.

Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung nicht, so kann sie durch Urteil des Gerichts ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung **sachlich gerechtfertigt** ist. Die sachliche Rechtfertigung kann aus betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, resultieren.

Wird der Betriebsrat übergangen oder erfolgt die Versetzung trotz Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat, so hat letzterer nach Ansicht der Rechtsprechung kein Recht, das Gericht anzurufen (OGH 09.04.1997, DRdA 1998, 114). Allerdings kann der betroffene Arbeitnehmer in diesem Fall Klage auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Versetzung bei Gericht einbringen.

Verschlechtern sich die Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen nicht, dann steht dem Betriebsrat nur das **Recht auf Information und das Beratungsrecht** zu.

Zu beachten ist, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei allen dauernden verschlechternden Versetzungen zum Tragen kommt, unabhängig davon, ob es sich dabei um eine direktorale oder eine vertragsändernde Versetzung handelt. Es ist weiters zu beachten, dass die Zustimmung des Betriebsrats die erforderliche Zustimmung des Arbeitnehmers nicht ersetzen kann. Gleichzeitig wird das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats durch die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Versetzung nicht berührt.

**Dr Alexandra Knell**

Rechtsanwältin

Operngasse 7/21, A-1010 Wien

T (+43 1) 890 26 43 F (+43-1) 890 26 43 43

mailto: [office@knell.co.at](mailto:office@knell.co.at) [www.knell.co.at](http://www.knell.co.at)