

[Home](#) > [Mitarbeiter](#) > [Elternkarenz und Elternteilzeit](#)

Elternkarenz und Elternteilzeit

Dieses Dokument wurde erstellt am 19.03.2019

Inhaltsverzeichnis

- [Elternkarenz](#)
 - [Beginn und Dauer](#)
 - [Meldung der Karenz](#)
 - [Verlängerung der Karenz](#)
 - [Teilung der Karenz](#)
 - [Gleichzeitige Karenz beider Elternteile](#)
 - [Beschäftigung während der Karenz](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Austritt während Elternkarenz](#)
 - [Abfertigung ALT](#)
 - [Abfertigung NEU](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Wiedereinstieg nach Elternkarenz](#)
 - [Rückkehr in den Betrieb nach der Karenz](#)
 - [Kündigungs- und Entlassungsschutz](#)
 - [Recht auf die gleichen Arbeitsbedingungen wie vor der Karenz](#)
 - [Entgelt](#)
 - [Arbeitszeit](#)
 - [Anrechnung der Karenz auf die Dienstzeit](#)
 - [Urlaubsanspruch nach der Karenz](#)
 - [Sonderzahlung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Elternteilzeit](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Voraussetzungen](#)
 - [Fristen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
- [Elternteilzeit - Kündigung Arbeitnehmer](#)
 - [Abfertigung ALT](#)
 - [Abfertigung NEU](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Elternkarenz und Elternteilzeit – Kündigungs- und Entlassungsschutz](#)
 - [Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes](#)
 - [Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes](#)
 - [Näheres zum Kündigungsschutz](#)
 - [Näheres zum Entlassungsschutz](#)
 - [Einvernehmliche Auflösung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)

Elternkarenz und Elternteilzeit

Aktuelle Informationen über Elternkarenz und Elternteilzeit, Meldung, Kündigungs- und Entlassungsschutz, Beschäftigung während Karenz, Wiedereinstieg etc.

Information für Einsteiger

Mütter/Väter, die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind, haben Anspruch auf Karenz (= Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts) bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist grundsätzlich nicht zulässig. Die Mindestdauer der Karenz beträgt zwei Monate.

ACHTUNG Der Anspruch auf Karenz muss sich hinsichtlich der Dauer nicht mit dem Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld decken.

Ausführliche Informationen zum Thema "» [Kinderbetreuungsgeld](#)" finden sich auf HELP.gv.at.

Zudem haben Mütter/Väter die Möglichkeit einer Reduzierung der Arbeitszeit ("Elternteilzeit"). Diese ist unabhängig davon möglich, ob zuvor Karenz in Anspruch genommen wurde.

Weiterführende Links

- » [Kurzfilm zum Thema "Mein Recht auf Elternteilzeit" \(Arbeiterkammer\)](#)
- » [Meldepflichten bei Wochengeld und Karenzurlaub \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Elternkarenz

Als Karenz wird der Anspruch auf **Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts** bezeichnet. Es besteht ein Rechtsanspruch auf Karenz. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann die Karenz daher nicht verweigern. Es sind Meldefristen einzuhalten.

Die gesetzlichen Regelungen über die Karenz finden sich für unselbstständig erwerbstätige Mütter im Mutterschutzgesetz (MSchG), in dem auch umfassende Schutzbestimmungen für schwangere und stillende Frauen enthalten sind. Die Bestimmungen über die Karenz für unselbstständig erwerbstätige Väter sind im Väter-Karenzgesetz (VKG) geregelt.

Im Kapitel "» [Mutterschutz](#)" erhalten Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber umfangreiche Informationen zu den im Mutterschutzgesetz enthaltenen Schutzbestimmungen für schwangere und stillende Frauen.

Beginn und Dauer

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres (Tag vor dem zweiten Geburtstag) des Kindes, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

Die Karenz beginnt für jenen Elternteil, der sie zuerst in Anspruch nimmt, mit dem Ende der » [Schutzfrist nach der Geburt](#). Die Schutzfrist dauert in der Regel acht Wochen, kann aber auch länger dauern. Bei der Mutter kann die Karenz auch im Anschluss an einen Urlaub oder Krankenstand beginnen.

Hat der Elternteil, der das Kind zunächst betreut, keinen Anspruch auf Karenz (z.B. Selbstständige, Studierende, Hausfrauen/Hausmänner), kann der unselbstständig erwerbstätige Elternteil auch zu einem späteren Zeitpunkt Karenz nehmen.

Die Karenz muss mindestens zwei Monate dauern.

Meldung der Karenz

Eine Karenz im Anschluss an die Schutzfrist muss die Mutter innerhalb dieser Frist, der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bekannt geben.

Hat der Elternteil, der das Kind zunächst betreut, keinen Anspruch auf Karenz (z.B. Selbstständige, Studierende, Hausfrauen/Hausmänner), und nimmt der unselbständig erwerbstätige Elternteil zu einem späteren Zeitpunkt Karenz, hat er die Karenz mindestens drei Monate vor Beginn bekannt zu geben.

Auf Verlangen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verpflichtet, ihr/ihm eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer der Karenz auszustellen. Die Bestätigung dient dem Nachweis, dass der andere Elternteil zur selben Zeit keine Karenz in Anspruch nimmt. Sie ist sowohl von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber als auch von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zu unterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

Verlängerung der Karenz

Spätestens drei Monate vor dem Ende der gemeldeten Karenz kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bekannt geben, dass sie/er die Karenz verlängert und für wie lange (höchstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes). Hat sie/er ursprünglich eine Karenz von weniger als drei Monaten gemeldet, muss sie/er die Verlängerung erst zwei Monate vor dem Ende melden.

Teilung der Karenz

Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden, das heißt, dass insgesamt drei Karenzteile zulässig sind (z.B. Mutter/Vater/Mutter), wobei jeder Teil mindestens zwei Monate dauern muss.

Den zweiten und dritten Karenzteil muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer mindestens drei Monate vor dem Beginn bekannt geben. Beträgt der erste Karenzteil weniger als drei Monate, muss der nächste Karenzteil bereits während der Schutzfrist nach der Geburt gemeldet werden.

Gleichzeitige Karenz beider Elternteile

Mutter und Vater dürfen nicht gleichzeitig Karenz für dasselbe Kind nehmen. Lediglich beim ersten Wechsel zwischen den Elternteilen ist eine Überschneidung von einem Monat möglich. In diesem Fall darf die Karenz insgesamt nur bis zum Ende des 23. Lebensmonats des Kindes dauern.

Beschäftigung während der Karenz

Mütter und Väter können während der Karenz eine [» geringfügige Beschäftigung](#) sowohl zur eigenen Arbeitgeberin/zum eigenen Arbeitgeber als auch zu einer anderen Arbeitgeberin/einem anderen Arbeitgeber ausüben, wenn das Entgelt im Kalendermonat die Geringfügigkeitsgrenze (im Jahr 2019: 446,81 Euro) nicht übersteigt.

Eine Beschäftigung über dieser Einkommensgrenze ist nur sehr eingeschränkt zulässig.

ACHTUNG Mütter/Väter können auch eine [Elternteilzeit](#) ausüben. Seit Inkrafttreten der "Teilzeitbeschäftigung neu" (Elternteilzeit) kann die Teilzeitbeschäftigung unabhängig davon ausgeübt werden, ob zuvor Karenz in Anspruch genommen wurde.

Weiterführende Links

- [» Elternkarenz und Elternteilzeit \(Sozialministerium\)](#)
- Väterkarenz: Informationen für Unternehmen (Wirtschaftskammer Wien)
- [» Kurzfilm zum Thema "Mein Recht auf Elternteilzeit" \(Arbeiterkammer\)](#)
- [» Karenz \(Arbeiterkammer\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)
- Väter-Karenzgesetz (VKG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Austritt während Elternkarenz

Abfertigung ALT

Unterliegt das Arbeitsverhältnis weiter dem Abfertigungsrecht nach dem Angestelltengesetz (AngG) oder dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz ([» Abfertigung ALT](#)), gebührt Müttern und Vätern, sofern ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat, die Hälfte der gesetzlichen [» Abfertigung](#) (höchstens jedoch das 3-fache des monatlichen Entgeltes) wenn sie

- bei Inanspruchnahme einer [» Karenz](#) von drei Monaten oder mehr spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder
- bei Inanspruchnahme einer Karenz von weniger als drei Monaten spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz

ihren [» Austritt](#) aus dem Arbeitsverhältnis erklärt.

Bei der Berechnung der Abfertigung ALT wird als Basis das Entgelt für den letzten Arbeitsmonat vor Antritt der Karenz herangezogen.

Die Zeit der Karenz ist in die erforderliche Mindestdienstzeit von fünf Jahren nicht einzurechnen.

Abfertigung NEU

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG), können Mütter und Väter ebenfalls

- nach der Geburt oder bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz
- bei Inanspruchnahme von weniger als drei Monaten: bis spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz

berechtigt ihren [» Austritt](#) aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Sofern drei Einzahlungsjahre vorliegen, können Mütter und Väter die Auszahlung der erworbenen Abfertigung durch die Betriebliche Vorsorgekasse im Gegensatz zum bisherigen Abfertigungsrecht in voller Höhe (d.h. die eingezahlten Beiträge samt Verzinsung) verlangen.

ACHTUNG Liegen im Zeitpunkt des Austritts noch keine drei Einzahlungsjahre vor, unterbleibt lediglich die Auszahlung der Abfertigung durch die Betriebliche Vorsorgekasse, das angesparte Kapital bleibt aber erhalten.

Abweichende [» kollektivvertragliche Bestimmungen](#) müssen beachtet werden.

Weiterführende Links

- [» Austritt während der Elternkarenz \(Arbeiterkammer\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [» Angestelltengesetz](#) (AngG)
- [» Arbeiter-Abfertigungsgesetz](#)
- [» Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz](#) (BMSVG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Wiedereinstieg nach Elternkarenz

- [Rückkehr in den Betrieb nach der Karenz](#)
- [Kündigungs- und Entlassungsschutz](#)
- [Recht auf die gleichen Arbeitsbedingungen wie vor der Karenz](#)
- [Entgelt](#)
- [Arbeitszeit](#)
- [Anrechnung der Karenz auf die Dienstzeit](#)
- [Urlaubsanspruch nach der Karenz](#)
- [Sonderzahlungen](#)
- [Weiterführende Links](#)
- [Rechtsgrundlagen](#)

Nähere Informationen zu den Themen "» [Kinderbetreuung](#)" und "» [Kinderbetreuungsbeihilfe](#)" finden sich auf den Seiten von HELP.gv.at.

Rückkehr in den Betrieb nach der Karenz

Ein Anspruch auf Karenz besteht nur bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Dies bedeutet, dass die Arbeit spätestens am Tag des 2. Geburtstags des Kindes wieder angetreten werden muss. Eine Mitteilung des Dienstantrittes nach der » [Karenz](#) ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, jedoch ratsam.

Weigert sich die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer nach Ende der » [Karenz](#) wieder zu beschäftigen, so sollte sie/er der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber beispielsweise in Form eines eingeschriebenen Briefes ihre/seine Arbeitsbereitschaft mitteilen.

HINWEIS Eine vorzeitige Beendigung der Karenz ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers möglich, welche/welcher rechtzeitig von Ihrem Vorhaben informiert werden sollte.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Während der » [Karenz](#) sowie bis vier Wochen nach deren Ende besteht » [Kündigungsschutz](#) und Entlassungsschutz. Eine » [Kündigung](#) und Entlassung kann in dieser Zeit nur mit der Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes erfolgen. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann erst nach Ablauf der vierwöchigen Behaltefrist eine Kündigung rechtswirksam aussprechen.

Recht auf die gleichen Arbeitsbedingungen wie vor der Karenz

Nach der » [Karenz](#) ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer mit der gleichen Verwendung weiter zu beschäftigen, für die sie/er vertraglich aufgenommen und tatsächlich eingesetzt wurde.

Ist eine Beschäftigung am alten Arbeitsplatz nicht möglich, so muss eine gleichwertige, vertragskonforme Tätigkeit angeboten werden. Kommt es dennoch zu einer Änderung des Arbeitsortes oder der vertraglich vereinbarten Tätigkeit, nehmen Sie umgehend mit der zuständigen Arbeiterkammer Kontakt auf. Es ist allerdings ratsam, die Arbeit dennoch unter ausdrücklichem Protest vorerst anzutreten.

Entgelt

Es darf zu keiner Verringerung des Entgelts kommen, auch wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine andere Beschäftigung zugeteilt bekommt.

Arbeitszeit

Die laut Arbeitsvertrag vereinbarte bzw. tatsächliche Arbeitszeit ist nach der [» Karenz](#) einzuhalten, es sei denn, Sie beabsichtigen eine [» Elternteilzeit](#).

Anrechnung der Karenz auf die Dienstzeit

Die erste [» Karenz](#) im Dienstverhältnis (für Geburten nach dem 31. Dezember 1992) wird im Ausmaß von maximal zehn Monaten auf die Dauer der Kündigungsfrist, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß angerechnet.

Günstigere Anrechnungsbestimmungen können Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vorsehen.

Urlaubsanspruch nach der Karenz

Nach der [» Karenz](#) gebührt ein anteilmäßiger Urlaubsanspruch ab dem Wiedereintritt bis zum Ende des Urlaubsjahres. Urlaubsansprüche, die aus dem Urlaubsjahr, in dem die [» Karenz](#) angetreten wurde, stammen, werden ebenso aliquotiert.

Die Verjährungsfrist für den Urlaubsanspruch verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Elternkarenz um den Zeitraum der Karenz.

HINWEIS Durch die [» Karenz](#) kommt es zu keiner Änderung des Urlaubsjahres.

Sonderzahlung

Weihnachtsremuneration (= Weihnachtsgeld) und Urlaubszuschuss entstehen nach der Rückkehr in den Betrieb für das Kalenderjahr anteilmäßig. Die Fälligkeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag bzw. einer günstigeren vertraglichen Vereinbarung.

Weiterführende Links

- [» Arbeits- und Sozialgericht Wien \(BMVRDJ\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)
- [» Väter-Karenzgesetz](#) (VKG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Elternteilzeit

Inhaltliche Beschreibung

Mütter/Väter haben die Möglichkeit einer Herabsetzung der Arbeitszeit ("Elternteilzeit"). Diese ist unabhängig davon möglich, ob zuvor [» Karenz](#) in Anspruch genommen wurde.

Eltern von Kindern, die ab dem 1. Jänner 2016 geboren werden, müssen ihre Arbeitszeit um **mindestens 20 Prozent** reduzieren. Die verbleibende Arbeitszeit muss mindestens zwölf Stunden betragen. Eine Elternteilzeit außerhalb dieser Grenzen kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ablehnen. Stimmt sie/er aber zu, liegt dennoch eine geschützte Elternteilzeit vor.

Alternativ kann auch bei gleichbleibendem Ausmaß der Arbeitszeit mit den gleichen rechtlichen Folgen lediglich die Lage der Arbeitszeit geändert werden.

Dabei wird zwischen [Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung](#) und [vereinbarter Teilzeitbeschäftigung](#) unterschieden.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die **bereits vor der Geburt des Kindes Teilzeit arbeiten**, müssen für die Elternzeit ihre Arbeitszeit **weiter reduzieren**. Für die bloße Änderung der Lage der Arbeitszeit gilt diese Einschränkung nicht.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die von der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, haben nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung das **Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit**.

In Betrieben mit **mehr als 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern** haben Mütter/Väter, sofern ihr Arbeitsverhältnis **ununterbrochen drei Jahre** gedauert hat, einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw. Änderung der Lage der Arbeitszeit. Die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung (der Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung sowie das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit) sind mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Dabei sind die Interessen des Elternteils und die betrieblichen Interessen zu berücksichtigen. Die Teilzeitbeschäftigung kann **längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt** des Kindes in Anspruch genommen werden.

Bei Nichteinigung über die Rahmenbedingungen kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung antreten, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber keinen gerichtlichen Vergleich beantragt bzw. keine Klage bei Gericht einbringt.

In Betrieben mit **höchstens 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern** oder ohne Betriebszugehörigkeit von drei Jahren kann eine Teilzeitbeschäftigung samt deren Rahmenbedingungen **längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres** des Kindes mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vereinbart werden. Es besteht jedoch **kein Rechtsanspruch!**

Bei Nichteinigung kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine Klage auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung einbringen.

Betroffene Unternehmen

Vom Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung sind Betriebe mit **mehr als 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern** betroffen. Mütter/Väter, deren Arbeitsverhältnis **ununterbrochen drei Jahre** gedauert hat, haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung Änderung der Lage der Arbeitszeit.

Voraussetzungen

Folgende Voraussetzungen müssen für beide Arten der Teilzeitbeschäftigung erfüllt sein:

- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder Obsorgeberechtigung
- Der andere Elternteil darf sich nicht für das selbe Kind in [Karenz](#) befinden
- Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern

Beide Elternteile können die Teilzeitbeschäftigung auch gleichzeitig in Anspruch nehmen. Es ist jedoch nur **eine einmalige Inanspruchnahme pro Elternteil und Kind** möglich.

Sowohl Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer können je einmal eine Änderung oder eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit verlangen. Diese Änderung muss schriftlich und grundsätzlich spätestens drei Monate vor dem gewünschten Termin bekannt gegeben werden. Dauert die Teilzeitbeschäftigung allerdings weniger als drei Monate, muss die Bekanntgabe spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung erfolgen.

Fristen

Beide Arten der Teilzeitbeschäftigung können frühestens nach Ablauf der Schutzfrist beginnen.

- Bei einem Antritt unmittelbar nach Ende der Schutzfrist
 - Meldung der Mutter während der Schutzfrist
 - Meldung des Vaters spätestens acht Wochen nach Geburt des Kindes
- Bei einem späteren Antritt
 - Spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt
- Nimmt ein Elternteil im Anschluss an die Schutzfrist der Mutter eine Elternzeit von weniger als drei Monaten in Anspruch, hat der andere Elternteil seine darauf folgende Elternzeit innerhalb der Schutzfrist zu melden

Die Meldung der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung muss schriftlich erfolgen und hat die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten.

Zuständige Stelle

Die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung (der Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung sowie das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit) sind von den Müttern/Vätern mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Zusätzliche Informationen

Bei Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem gewünschten Antritt.

Weiterführende Links

- [⇒ Elternkarenz und Elternteilzeit \(Sozialministerium\)](#)
- [⇒ Broschüre "Karenz, Elternteilzeit, Familienzeit & Co" \(Sozialministerium\)](#)
- [⇒ Kurzfilm zum Thema "Mein Recht auf Elternteilzeit" \(Arbeiterkammer\)](#)
- [⇒ Online-Rechner für das gemeinsame Haushaltseinkommen "gleich=berechnet" \(Bundeskanzleramt – Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung\)](#) (ermöglicht es, verschiedene Varianten von Kinderbetreuungsgeld, Teilzeit- und Vollzeitwerbstätigkeit durchzurechnen)

Rechtsgrundlagen

§§ [⇒ 15h](#) ff [⇒ Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Elternteilzeit - Kündigung Arbeitnehmer

- [Abfertigung ALT](#)
- [Abfertigung NEU](#)
- [Rechtsgrundlagen](#)

Abfertigung ALT

Endet das Arbeitsverhältnis der Mutter/des Vaters während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG) durch Selbstkündigung der Mutter/des Vaters, gebührt, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat, die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung (höchstens jedoch das 3-fache des monatlichen Entgelts).

Vom Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses ist kalendermäßig so lange zurückzurechnen, bis unter Berücksichtigung der im Rahmen von Voll- oder Teilzeitarbeit geleisteten Arbeit die Bemessungszeit von fünf [⇒ Arbeitsjahren](#) erreicht ist. Die Dauer einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz bleibt unberücksichtigt.

Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit auszugehen. Die Zeit einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem

Väter-Karenzgesetz ist in die erforderliche Mindestdienstzeit von fünf Jahren nicht einzurechnen.

ACHTUNG Im Fall der Selbstkündigung während einer [» vereinbarten Teilzeitbeschäftigung](#) nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) besteht **kein Anspruch auf Abfertigung**.

Abfertigung NEU

Kündigt die Mutter/der Vater während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG), kann sie/er, sofern drei Einzahlungsjahre vorliegen, über die erworbene Abfertigung (nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz BMSVG) verfügen. Insbesondere kann sie die Auszahlung der erworbenen Abfertigung durch die Betriebliche Vorsorgekasse – im Gegensatz zum bisherigen Abfertigungsrecht – in voller Höhe (d.h. die eingezahlten Beiträge samt Verzinsung) verlangen.

ACHTUNG Wenn die Voraussetzung von drei Einzahlungsjahren nicht gegeben ist, unterbleibt lediglich die Auszahlung der Abfertigung durch die Betriebliche Vorsorgekasse. Das in der Betrieblichen Vorsorgekasse angesparte Kapital bleibt der Mutter/dem Vater in jedem Fall erhalten und kann im Fall der auszahlungsbezüglichen Beendigung eines weiteren Arbeitsverhältnisses "abgerufen" werden.

Rechtsgrundlagen

- [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)
- [» Väter-Karenzgesetz](#) (VKG)
- [» Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz](#) (BMSVG)
- [» Arbeitszeitgesetz](#) (AZG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Elternkarenz und Elternteilzeit – Kündigungs- und Entlassungsschutz

Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Nimmt die Mutter [» Elternkarenz](#) oder [» Elternteilzeit](#) unmittelbar nach der Schutzfrist in Anspruch, läuft der Kündigungs- und Entlassungsschutz weiter. Nimmt der Vater Elternkarenz oder Elternteilzeit unmittelbar nach der [» Schutzfrist](#) der Mutter in Anspruch, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes.

In allen übrigen Fällen beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Elternkarenz oder Elternteilzeit.

Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Ende einer Elternkarenz bzw. eines Karenzteiles oder der Elternteilzeit. Dauert eine Teilzeit jedoch länger als bis zum vierten Geburtstag des Kindes, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem vierten Geburtstag. Danach besteht Motivkündigungsschutz.

Wird während der Elternteilzeit eine weitere Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers aufgenommen, kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis eine Kündigung aussprechen.

Näheres zum Kündigungsschutz

Während des Kündigungsschutzes kann eine [» Kündigung](#) nur dann rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Nach Stilllegung des Betriebes ist eine Zustimmung des Gerichtes zur Kündigung nicht erforderlich.

In folgenden Fällen kann das Arbeits- und Sozialgericht eine Zustimmung zur Kündigung erteilen:

- Wenn eine Weiterbeschäftigung wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes (oder einzelner Betriebsabteilungen) nicht ohne Schaden für den Betrieb möglich ist
- Wenn sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung – nach Rechtsbelehrung – mit der Kündigung einverstanden erklärt

Wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem ersten Lebensjahr des Kindes eingebracht hat, kann das Arbeits- und Sozialgericht der Kündigung auch zustimmen, wenn die Kündigung

- entweder durch Umstände in der Person der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, welche die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
- durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen

begründet ist und die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unzumutbar ist

Den entsprechenden Nachweis hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zu erbringen.

Erst nach Ablauf des Kündigungsschutzes kann eine Kündigung ohne Zustimmung des Gerichts durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber ausgesprochen werden, ab diesem Zeitpunkt beginnt die [Kündigungsfrist](#) zu laufen.

Näheres zum Entlassungsschutz

Während des Entlassungsschutzes ist prinzipiell die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts für eine Entlassung nötig.

Bei folgenden Entlassungsgründen muss eine **vorherige Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt werden:

- Grob schuldhafte Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (z.B. Unterlassung der Arbeitsleistung ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund für eine erhebliche Zeit)
- Untreue in der Arbeit oder unberechtigte Annahme von Vorteilen durch Dritte ohne Wissen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers
- Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses oder das Betreiben eines abträglichen Nebengeschäftes ohne Einwilligung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers

Bei folgenden Entlassungsgründen kann auch eine **nachträgliche Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt werden. Die Entlassung kann daher schon **vor der Einholung der Zustimmung** ausgesprochen werden:

- Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber, ihren/seinen Angehörigen bzw. gegen andere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
- Begehung bestimmter gerichtlich strafbarer Handlungen:
 - Vorsätzlich strafbare Handlung, die mit einer Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr bedroht ist
 - Eine mit Bereicherungsvorsatz begangene gerichtlich strafbare Handlung

ACHTUNG Die Entlassung ist jedoch unwirksam, wenn das Arbeits- und Sozialgericht die Klage der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Entlassung abweist.

Einvernehmliche Auflösung

Während des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes ist eine [einvernehmliche Auflösung](#) des Arbeitsverhältnisses nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich durchgeführt wurde.

Minderjährige Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer benötigen eine Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass sie über den Kündigungsschutz aufgeklärt wurden.

Diese Bescheinigung kann durch das Arbeits- und Sozialgericht oder die jeweils zuständige Arbeiterkammer ausgestellt werden.

Weiterführende Links

- [Arbeits- und Sozialgericht Wien \(BMVRDJ\)](#)

- [➤ Arbeiterkammer](#)

Rechtsgrundlagen

- [➤ Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)
- [➤ Väter-Karenzgesetz](#) (VKG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz