



KIND & BERUF

Elternteilzeit



KIND & BERUF

Informationen für Mütter und Väter

Gewerkschaft GPA

Geschäftsbereich Interessenvertretung/Bundesfrauen

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon +43 (0)5 0301-21 401

Fax +43 (0)5 0301-71401

frauen@gpa.at

www.gpa.at/frauen

Redaktion: Mag. Helga Hons, Birgit Isepp

Herausgeberin: GPA Geschäftsbereich Interessenvertretung/Bundesfrauen

Layout: Johannes Loibenböck, GPA-Marketing

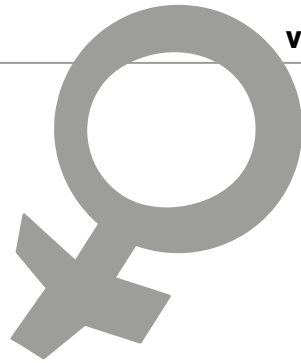
Bilder: Fotolia.com

Fehler und Änderungen vorbehalten.

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Ausgabe: Februar 2021

VORWORT	5
WAS IST ELTERNTEILZEIT (ETZ) UND WANN HABE ICH ANSPRUCH DARAUF?	6
GEBURTEN BIS 31.12.2015.....	7
GEBURTEN AB 01.01.2016	8
GEMEINSAME BESTIMMUNGEN	10
KEIN RECHTSANSPRUCH AUF ETZ.....	19
MUSTERBRIEFE	20
KONTAKTDATEN	27



Liebe Mutter!
Lieber Vater!

Diese Broschüre zeigt dir alle Infos rund um die Elternteilzeit (ETZ). Bei der ETZ kommt es darauf an, ob dein Kind bis 31.12.2015 oder ab 01.01.2016 geboren wurde. Du findest die entsprechenden Regelungen nach einem allgemeinen Teil.

Da wir mit der Broschüre nicht alle persönlichen Fragen abdecken können, stehen dir für weitere Fragen dein Betriebsrat oder die Frauensekretärin der Gewerkschaft GPA in deinem Bundesland persönlich, per eMail oder Telefon gerne zur Verfügung.

Wir wünschen dir eine schöne Zeit mit deinem Kind!

Deine Gewerkschaft GPA

PS: Wir kennen uns zwar nicht, erlauben uns aber mit dir per du zu sein.
Außerdem liest es sich dadurch auch viel leichter.



WAS IST ELTERNTEILZEIT (ETZ) UND WANN HABE ICH ANSPRUCH DARAUF?

ETZ ist ein gesetzlich geregelter Anspruch auf Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit bzw. auf Änderung der Lage der bisherigen Arbeitszeit.

Was ist die Lage der Arbeitszeit?

Das ist die uhrzeitmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

Wer hat Anspruch auf ETZ?

Leibliche Eltern, Adoptiveltern, Dauerpflegeeltern

Anspruch auf ETZ hast du, wenn

- der Betrieb, in dem du arbeitest, mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt (zum Zeitpunkt des Antritts der ETZ) und
- deine Beschäftigungsdauer (inkl. Lehre und Elternkarenz) im Betrieb schon mindestens 3 Jahre dauert (zum Zeitpunkt des Antritts der ETZ)

Bis wann kann ich in ETZ gehen, wenn ich diese zwei Voraussetzungen erfülle?

Bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres bzw. einem späteren Schuleintritt deines Kindes.

Welche Voraussetzungen muss ich noch erfüllen?

Du brauchst einen gemeinsamen Haushalt mit deinem Kind oder zumindest die gemeinsame Obsorge mit dem anderen Elternteil für euer Kind.

Du musst die ETZ mindestens 2 Monate in Anspruch nehmen und der andere Elternteil darf für das selbe Kind nicht gleichzeitig in Elternkarenz sein.

GEBURTEN BIS 31.12.2015

Mein Kind ist vor 2016 geboren. Was bedeutet das für mich?

Wenn dein Kind bis 31.12.2015 geboren wurde, kannst du frei entscheiden, um wie viele Stunden du deine Arbeitszeit reduzieren möchtest, es gibt keine Mindest- oder Maximalgrenzen.

Was bedeutet Änderung der Lage der Arbeitszeit?

Du kannst auch in ETZ gehen, ohne deine Stunden zu reduzieren. D.h. es kann bereits eine uhrzeitmäßige Verschiebung deiner Arbeitszeit ausreichen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Falls du bereits in Teilzeit gearbeitet hast, und deine Arbeitszeit nicht noch mehr reduzieren möchtest, wäre somit eine Veränderung der Lage deiner Arbeitszeit auch ausreichend (z.B. Beginn der täglichen Arbeitszeit statt um 8:00 um 9:30 Uhr, Ende der täglichen Arbeitszeit statt um 12:00 um 13:30 Uhr).

GEBURTEN AB 01.01.2016

Mein Kind ist ab 01. Jänner 2016 geboren. Was muss ich beachten?

Wenn dein Kind ab 01.01.2016 geboren wurde, musst du deine vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20% kürzen. Das ist die sogenannte Bandbreite, die du einhalten musst. Es dürfen dabei aber 12 Stunden pro Woche nicht unterschritten werden. Wenn du bereits unter 15 Stunden pro Woche beschäftigt bist, kannst du keine ETZ mit Arbeitszeitreduktion machen.



Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist deine individuell vereinbarte Normalarbeitszeit und nicht die kollektivvertragliche oder gesetzliche.

Wir haben für dich diese Tabelle (Bandbreite) erstellt, damit du auf einen Blick sehen kannst, wie viele Stunden du mindestens reduzieren müsstest.

Normalarbeitszeit	Reduktion um mindestens 20%
40	32
39	31
38,5	30
38	30
37	29
36	28
35	28
34	27
33	26

Normalarbeitszeit	Reduktion um mindestens 20%
32	25
31	24
30	24
29	23
28	22
27	21
26	20
25	20
24	19

Normalarbeitszeit	Reduktion um mindestens 20%
23	18
22	17
21	16
20	16
19	15
18	14
17	13
16	12
15	12



Wenn eine ETZ innerhalb der Bandbreite (siehe Tabelle Seite 8) nicht möglich ist, kannst du mit deinem/r Arbeitgeber/in auch eine ETZ außerhalb der Bandbreite vereinbaren. Sofern eine Einigung mit deinem/r Arbeitgeber/in zu Stande kommt, handelt es sich um eine ETZ und somit gelten die selben Bestimmungen wie innerhalb der Bandbreite.

Welche Arbeitszeit ist zu berücksichtigen, wenn ich in Elternteilzeit war und für ein weiteres Kind in Elternteilzeit gehen möchte?

Als Arbeitszeit für die Bandbreite bei der Elternteilzeit für das weitere Kind wird die ursprüngliche Normalarbeitszeit herangezogen und nicht das Stundenausmaß der Elternteilzeit für das ältere Kind.

Wie ist die Bandbreite zu berechnen, wenn ein Elternteil aus einer Teilzeitbeschäftigung in Elternteilzeit gehen möchte?

Wenn ein Elternteil Teilzeit arbeitet und Elternteilzeit in Anspruch nehmen möchte, wird die Bandbreite vom individuellen Stundenausmaß berechnet (z.B. ein Elternteil arbeitet 30 Stunden pro Woche. Um Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu können, müssen die Stunden um mindestens 20% reduziert werden, dh. die maximale Arbeitszeit beträgt 24 Stunden pro Woche).

Was bedeutet Änderung der Lage der Arbeitszeit?

Es gibt die Möglichkeit in ETZ zu gehen und nur die Zeit, wann du deine Arbeit beginnst bzw. beendest (Lage deiner Arbeitszeit) zu ändern, ohne dadurch weniger Stunden zu arbeiten. Dh. wenn du deine Stunden nicht reduzieren möchtest, kann bereits eine Verschiebung deiner Arbeitszeit ausreichen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Falls du bereits in Teilzeit gearbeitet hast, und deine Arbeitszeit nicht noch mehr reduzieren möchtest, wäre somit eine Veränderung der Lage deiner Arbeitszeit auch ausreichend.



GEMEINSAME BESTIMMUNGEN

Welche Formerfordernisse muss ich einhalten?

- Der Antrag auf ETZ muss schriftlich erfolgen und folgendes beinhalten:
- Beginn der Elternteilzeit
- Dauer der Elternteilzeit
- Ausmaß der Arbeitszeit (wie viele Stunden pro Woche möchtest du arbeiten)
- Lage der Arbeitszeit (wie sollen die Stunden auf die Tage aufgeteilt sein)

Welche Fristen muss ich einhalten, wenn ich sofort nach dem Mutterschutz in ETZ gehen möchte?

Es gibt hier einen Unterschied ob es sich um die Mutter oder um den Vater handelt. Die Mutter muss den Antrag auf ETZ ihrem/ihrer Arbeitgeber/in bis zum Ende des Mutterschutzes übermitteln. Das sind bei einer Normalgeburt bis zu spätestens 8 Wochen nach der Geburt deines Kindes. Bei einer Mehrlings-, Frühgeburt oder Kaiserschnittentbindung muss die Mitteilung bis spätestens 12 Wochen nach der Geburt deines Kindes erfolgen.

Der Vater muss den Antrag auf ETZ spätestens 8 Wochen nach der Geburt eures Kindes seinem/seiner Arbeitgeber/in übermitteln, egal wie lange der Mutterschutz tatsächlich dauert.

Welche Fristen muss ich einhalten, wenn ich erst zu einem späteren Zeitpunkt ETZ arbeiten möchte?

Die Meldung der Mutter bzw. des Vaters muss spätestens 3 Monate vor Antritt der ETZ beim/bei der Arbeitgeber/in sein.



Wenn Adoptiv- oder Pflegeeltern die Elternzeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt antreten möchten, müssen sie das dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich nach Übernahme des Kindes schriftlich bekannt geben (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage).

Habe ich einen Kündigungs- und Entlassungsschutz während der ETZ?

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der ETZ, frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der ETZ. Achtung, der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt erst nach der Geburt, selbst wenn die Mitteilung schon vor der Geburt erfolgte.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach Ende der ETZ, längstens jedoch 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes (auch wenn die ETZ länger als bis zum 4. Geburtstag des Kindes dauert).

Eine Kündigung darf nur dann ausgesprochen werden, wenn vorher vom/von der Arbeitgeber/in eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht wird und das Gericht zustimmt. Bei einem solchen Verfahren können wir dich, sofern du Gewerkschaftsmitglied bist, unterstützen.

Was kann ich tun, wenn ich trotzdem gekündigt werde?

Wenn du ohne Zustimmung des Gerichtes gekündigt wirst, gibt es zwei Möglichkeiten:

1. Du kannst die Kündigung akzeptieren, solltest aber eine Kündigungsentschädigung bis zum Ende des Kündigungsschutzes fordern.
2. Du kannst gegen die Unwirksamkeit der Kündigung mit Hilfe der Gewerkschaft GPA (wenn du Gewerkschaftsmitglied bist) gerichtlich vorgehen.



Dauert die ETZ länger als bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie erst danach, und erfolgt dann eine Kündigung (die mit hoher Wahrscheinlichkeit deswegen erfolgt, weil ETZ beansprucht wird) kann diese Kündigung bei Gericht angefochten werden, da nach Ablauf des 4. Lebensjahres ein Motivkündigungsschutz gilt (wenn du die ETZ bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder eines späteren Schuleintritts vereinbart hast).

Motivkündigungsschutz = Wenn die Kündigung deswegen erfolgt, weil ETZ in Anspruch genommen wird, oder ETZ für die Kündigung ein Mitgrund ist. Dh. du darfst nicht auf Grund der ETZ gekündigt werden.

Kann ich neben der ETZ noch eine weitere Beschäftigung annehmen?

Ohne Zustimmung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin darfst du während der Elternzeit keine weitere Beschäftigung aufnehmen, auch nicht in einem ganz anderen Bereich als dem, in dem du arbeitest. Dein/e Arbeitgeber/in kann trotz des Kündigungs- und Entlassungsschutzes dein Dienstverhältnis ohne Zustimmung des Gerichtes ab Kenntnis der weiteren Beschäftigung innerhalb von 8 Wochen kündigen, wenn du dir die Zustimmung nicht einholst (Du bist z.B. im Büro beschäftigt und hättest die Möglichkeit, am Abend oder Wochenende im Gastgewerbe dazuzuverdienen, das geht nicht ohne Zustimmung deines/deiner Arbeitgebers/Arbeitgeberin).

Muss ich direkt im Anschluss an die Karenz in ETZ gehen?

Nein.

Kann ich gleichzeitig mit meinem Partner in ETZ gehen?

Ja.

Wie oft kann ich ETZ in Anspruch nehmen?

Für jedes Kind nur einmal.

Welche Arbeitszeit habe ich nach der ETZ?

Nach dem Ende der ETZ hast du wieder das Recht auf deine Arbeitszeit, die du davor hattest.

Was passiert wenn ich meinen Antrag auf ETZ abgebe und mein/e Arbeitgeber/in ist mit meinem Vorschlag einverstanden?

Dann unterschreibt ihr gemeinsam den ETZ Antrag und die ETZ beginnt mit dem angegebenen Datum.

Was passiert wenn ich meinen Antrag auf ETZ abgebe und mein/e Arbeitgeber/in ist nicht mit meinem Vorschlag einverstanden?

Du gibst spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Antritt deinen ETZ Antrag ab.

4 Wochen können du und dein/e Arbeitgeber/in über deinen Antrag verhandeln, falls ihr euch nicht einig seid. Die ersten zwei Wochen wird auf deinen Wunsch hin mit deinem/deiner Betriebsrat /Betriebsrätin und dem/der Arbeitgeber/in verhandelt und weitere zwei Wochen auf einvernehmlichen Wunsch mit VertreterInnen der AK/Gewerkschaften und der Wirtschaftskammer.

ELTERNTEILZEIT (ETZ)

Kommt es innerhalb dieser 4 Wochen zu keiner Einigung, muss dein/e Arbeitgeber/in innerhalb der nächsten 2 Wochen einen Antrag bei Gericht für einen Vergleich stellen.

Kommt in den 4 Wochen, nachdem der Antrag bei Gericht eingebracht wurde, auch mit Hilfe des Richters keine Einigung (=prätorischer Vergleich) zu Stande, hat dich dein/e Arbeitgeber/in binnen einer weiteren Woche zu klagen.

Dann entscheidet das Gericht endgültig, ob dein Antrag oder der Antrag deines/deiner Arbeitgebers/Arbeitgeberin in Kraft tritt, dh. die Grundlage für deine ETZ-Vereinbarung ist.



Wenn dein/e Arbeitgeber/in die Fristen versäumt bzw. nicht zu Gericht geht, kannst du die ETZ so antreten, wie du sie abgegeben hast.

Nachstehend findest du den Verfahrensverlauf für deine ETZ grafisch dargestellt (AG = Arbeitgeber/in).

Bei sämtlichen Verhandlungsschritten ist natürlich jederzeit eine Einigung zwischen dir und deinem/deiner Arbeitgeber/in möglich.



Bei Nachweis einer GPA-Mitgliedschaft von mindestens sechs Monaten und entsprechender Beitragsleistung übernimmt die Gewerkschaft GPA sowohl die Vertretung vor Gericht als auch die Kosten für das Gerichtsverfahren.



ELTERNZEIT (ETZ)

Kann ich die ETZ ändern?

Du hast die Möglichkeit einmal eine Änderung der ETZ (das beinhaltet auch die Verlängerung der ETZ), aber auch einmal eine vorzeitige Beendigung zu verlangen.

Beides ist dem/der Arbeitgeber/in spätestens 3 Monate davor schriftlich bekannt zu geben. Dauert die Elternteilzeit weniger als 3 Monate, musst du die Änderung spätestens 2 Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung deinem/deiner Arbeitgeber/in melden.



Die Änderung deiner Stunden muss sich aber innerhalb der Bandbreite bewegen.

D.h. wenn du z.B. vor der ETZ eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden hattest, kann sich deine Änderung auch nur zwischen 12 und 30 Stunden pro Woche bewegen (siehe Tabelle S. 8).

Kann mein/e Arbeitgeber/in die ETZ ändern?

Ja, auch dein/e Arbeitgeber/in kann unter den gleichen Bedingungen einmal eine Änderung (ausgeschlossen ist die Verlängerung der ETZ) sowie einmal eine vorzeitige Beendigung verlangen. Beides muss er/sie dir spätestens 3 Monate davor schriftlich bekannt geben. Dauert die Elternteilzeit weniger als 3 Monate, ist die Änderung spätestens 2 Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung, an dich zu übermitteln.

Was passiert, wenn der/die Arbeitgeber/in meinen Änderungswunsch nicht annehmen oder ich den Änderungswunsch meines/meiner Arbeitgebers/Arbeitgeberin nicht annehmen möchte?

Dann läuft das selbe Verfahren ab, wie auf Seite 15 geschildert.

Beendet eine neuerliche Schwangerschaft meine ETZ vorzeitig?

Eine neuerliche Schwangerschaft beendet die Elternteilzeit nicht automatisch. Die ETZ endet nur dann vorzeitig, wenn du eine Karenz oder ETZ für ein weiteres Kind beanspruchst.

Beendet eine neuerliche Schwangerschaft die ETZ des Vaters?

Nein.

Welche Möglichkeiten habe ich, wenn ich während der ETZ nicht mehr in diesem Betrieb arbeiten möchte?

Du kannst versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.

Wie hoch ist die Abfertigung wenn das Dienstverhältnis während der ETZ beendet wird?

Abfertigung ALT (Beginn Dienstverhältnis bis 31.12.2002):

Bei einer Dienstgeberkündigung, bei einer unverschuldeten Entlassung, bei einem begründeten Austritt oder bei einer einvernehmlichen Lösung wird die Abfertigung nicht vom Elternzeitgehalt gerechnet. Das Entgelt für die Abfertigung wird von deiner früheren Normalarbeitszeit berechnet.

Bei der Selbstkündigung während der ETZ steht die Abfertigung ALT dann zu, wenn das Arbeitsverhältnis (ohne Karenzzeiten) ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat. Allerdings bekommst du in so einem Fall nur die Hälfte und auch nur höchstens das dreifache des monatlichen Entgelts.

Ein Monatsentgelt der Abfertigung ALT berechnet sich so, dass von der Arbeitszeit ausgegangen wird, die in den letzten fünf Arbeitsjahren (ausgenommen Karenzzeiten) im Durchschnitt geleistet wurde (es wird geschaut, wie viele Monate Vollzeit und wie viele Monate Teilzeit gearbeitet wurde, dann wird der Durchschnitt der monatlichen Arbeitszeit ausgerechnet und dann wird berechnet, wie hoch das monatliche Entgelt für dieses Arbeitszeitausmaß wäre).



Das gilt nur für die Selbstkündigung während der ETZ, nicht bei einer Selbstkündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Arbeitszeitgesetz (ohne die Grundlage der ETZ).

ELTERNTEILZEIT (ETZ)

Abfertigung NEU (Beginn Dienstverhältnis ab 01.01.2003):

Bei der Abfertigung NEU kannst du, wenn bereits drei Einzahlungsjahre vorliegen, auch bei Selbstkündigung während der ETZ über diese Abfertigung verfügen, z.B. auszahlen lassen. Wenn weniger als drei Jahre eingezahlt wurde, bleibt das Geld in der Mitarbeitervorsorgekasse, bis zu einem Zeitpunkt, wo ein Dienstverhältnis so beendet wird, dass eine Auszahlung der Abfertigung NEU möglich ist.



KEINEN RECHTSANSPRUCH AUF ETZ

Was passiert, wenn ich die Voraussetzungen (siehe Seite 6) für die ETZ nicht erfülle?

Dann hast du leider keinen rechtlichen Anspruch auf ETZ.

Du kannst aber mit deinem/deiner Arbeitgeber/in über eine ETZ verhandeln. Wenn der/die Arbeitgeber/in der vereinbarten ETZ zustimmt, kannst du die ETZ max. bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres antreten.

Was passiert wenn ich gar keinen Rechtsanspruch auf ETZ habe und trotzdem mit meinem/meiner Arbeitgeber/in ETZ vereinbaren möchte?

Gibt es mit deinem/deiner Arbeitgeber/in innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe keine Vereinbarung, musst du den/die Arbeitgeber/in auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung klagen.

Auch wenn es keinen Rechtsanspruch auf die ETZ gibt, aber eine Vereinbarung getroffen wird, hast du einen Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Bekanntgabe – frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Elternteilzeit. Dieser endet spätestens 4 Wochen nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz dauert auch während eines Verfahrens zur Durchsetzung der Elternteilzeit an.

MUSTERBRIEFE

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Ansuchen um Elternteilzeitbeschäftigung nach MSchG/VKG

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit.....beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am.....

Ich teile Ihnen hiermit mit, dass ich ab bis eine Elternteilzeitbeschäftigung im Ausmaß von Wochenstunden mit folgender täglicher Aufteilung

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

in Anspruch nehmen möchte

Ich ersuche um Mitteilung, ob Sie dieser Elternteilzeitbeschäftigung zustimmen und verbleibe mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Änderung der Elternteilzeitbeschäftigung

Aufgrund der Geburt meines Kindes befinde ich mich derzeit in einer Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz.

Ich möchte diese nun ab wie folgt ändern:

- 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

Ich ersuche um eine Bestätigung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

MUSTERBRIEFE

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Verlängerung der Elternteilzeitbeschäftigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Geburt meines Kindes befinde ich mich derzeit in einer Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz.

Hiermit möchte ich diese bis verlängern.

Ich ersuche Sie um eine Bestätigung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Vorzeitige Beendigung der Elternteilzeitbeschäftigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Geburt meines Kindes befinde ich mich derzeit in einer Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz.

Ich möchte nun diese Elternteilzeit mit vorzeitig beenden.

Ich ersuche um eine Bestätigung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

MUSTERBRIEFE

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Ansuchen auf Änderung der Lage der Arbeitszeit nach MSchG/VKG

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

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Änderung der Lage der Arbeitszeit der Elternteilzeitbeschäftigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Geburt meines Kindes befinde ich mich derzeit in einer Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz.

Ich möchte nun die Lage dieser Elternteilzeit ab wie folgt ändern:

- 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

Ich ersuche um eine Bestätigung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

MUSTERBRIEFE

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

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

GPA Bundesfrauen

Kollegin Sandra Breiteneder

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

eMail: service@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301

GPA Wien

Kollegin Birgit Isepp

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

eMail: birgit.isepp@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-21350

GPA Niederösterreich

Kollegin Gabriele Heider

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

eMail: gabriele.heider@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-22041

GPA Burgenland

Kollegin Liane Wiesinger

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

eMail: burgenland@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-23000

GPA Steiermark

Kollegin Mag.^a Verena Nussbaum

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

eMail: verena.nussbaum@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-24303

GPA Kärnten

Kollegin Maria Pajnogac

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

eMail: maria.pajnogac@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-25389

Service-Hotline:

+43 (0)5 0301

GPA Oberösterreich

Kollegin Sonja Platzer

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

eMail: sonja.platzer@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-26133

GPA Salzburg

Kollegin Tina Ruprecht

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

eMail: tina.ruprecht@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-27021

GPA Tirol

Kollegin Mag.^a Verena Zisler

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

eMail: verena.zisler@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-28106

GPA Vorarlberg

Kollegin Sabine Wittmann

6900 Bregenz, Reutegasse 11

eMail: vorarlberg@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-29000



**ICH
MACH
MICH
STARK**



für ein besseres Leben!

www.gpa.at/frauen

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT
FRAUEN