

Einschreiben!

Vorname Nachname Ort, Datum

.....,

Adresse

.....

.....

ArbeitgeberIn

.....

.....

.....

Betrifft: Meldung der Veränderung der Lage der Arbeitszeit nach MSchG/VKG

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

ich bin bei Ihnen seit..... als beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am (Ich befinde mich derzeit in der Schutzfrist nach der Geburt/in einer Karenz nach MSchG oder VKG). Ich teile Ihnen mit, dass ich ab bis die Lage meiner Arbeitszeit wie folgt ändern möchte: (bitte genaue Aufschlüsselung der täglichen bzw wöchentlichen Arbeitszeit inkl. Pausen)

Montag von bis (Pause von bis)

Dienstag: von bis (Pause von bis)

usw

Mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Information für Eltern:

Seit 1. Juli 2004 ist eine Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) unabhängig von einer Karenz für Eltern möglich. Gleichzeitig mit dieser Regelung wurde auch vorgesehen, dass die Lage der Arbeitszeit verändert werden kann. Auch eine solche Veränderung der Lage der Arbeitszeit unterliegt denselben Regelungen wie die Elternteilzeit.

Die Veränderung der Lage der Arbeitszeit kann frühestens nach dem Ende der Schutzfrist nach der Geburt (oder nach einem Urlaub oder Krankenstand nach dem Ende der Schutzfrist nach der Geburt) beginnen und muss mindestens 3 Monate dauern.

In Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen und bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von mindestens 3 Jahren ist die Veränderung der Lage der Arbeitszeit (**Anspruch auf Veränderung**) max. bis zum 7. Lebensjahr des Kindes (oder einem späteren Schuleintritt) möglich. Die neue Lage der Arbeitszeit muss zwar mit dem Betrieb vereinbart werden, bei Nichteinigung müsste die/der ArbeitgeberIn, nach einem „Vorverfahren“ eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen, um die Veränderung zu verhindern.

In Betrieben mit weniger als 21 ArbeitnehmerInnen und/oder bei einer Beschäftigungsdauer unter 3 Jahren kann die Veränderung der Lage der Arbeitszeit (**vereinbarte Veränderung**) max. bis zum 4. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Sie ist mit der/dem ArbeitgeberIn zu vereinbaren, bei Nichteinigung müssen die Eltern beim Arbeits- und Sozialgericht auf Zustimmung zur Veränderung der Lage der Arbeitszeit klagen.

Der Kündigungsschutz beginnt mit der Meldung der Lageveränderung, für den Vater frühestens mit der Geburt des Kindes, wenn die Veränderung unmittelbar nach dem Ende der Schutzfrist eintreten soll. Bei einem späteren Antritt der Lageveränderung beginnt der Kündigungsschutz frühestens 4 Monate vor dem gewünschten Antritt und endet 4 Wochen nach Ende der Lageveränderung, jedenfalls aber **4 Wochen nach dem 4. Geburtstag** des Kindes.

Die Lageveränderung ist innerhalb der Schutzfrist (für Väter binnen 8 Wochen) nach der Geburt zu melden, wenn sie unmittelbar danach beginnen soll. Bei einem späteren Beginn muss die Meldung spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Eintritt erfolgen.

Die Arbeitszeit kann von den Eltern noch einmal verändert oder die Dauer der Lageveränderung verlängert werden. Die veränderte Arbeitszeit kann auch vorzeitig wieder beendet werden.

Achtung: Auch die/der ArbeitgeberIn kann 1 Mal eine Veränderung begehren und auch die vorzeitige Beendigung verlangen!

Zur Durchsetzung von Änderungen ist jenes Verfahren anzuwenden, das auch bei der Meldung der Lageveränderung vorgesehen ist.

Beide Eltern können gleichzeitig eine Veränderung ihrer Lage der Arbeitszeit beanspruchen. Die Veränderung der Lage der Arbeitszeit ist von einer Karenz und von einer Elternteilzeit entkoppelt und kann jederzeit, während des vorgesehenen Zeitraumes, nach vorheriger rechtzeitiger Meldung angetreten werden. Es ist auch möglich, dass ein Elternteil in Teilzeit arbeitet und der andere eine Lageveränderung in Anspruch nimmt.

Während der Lageveränderung darf ohne Zustimmung des/der Arbeitgebers/in keine andere Beschäftigung, auch keine bis zur Geringfügigkeitsgrenze, aufgenommen werden!