

Kündigungsschutz bei Elternteilzeit

OGH: Verletzung von Verfahrensvorschriften führen nicht zum Verlust des besonderen Kündigungsschutzes.

Seit dem Jahr 2004 haben Eltern von Kleinkindern unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung ("Elternteilzeit"). Damit verbunden ist ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zu vier Wochen nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes. Bis dahin hat der Arbeitgeber für eine rechtswirksame Kündigung (Entlassung) die vorherige Zustimmung des zuständigen Gerichts einzuholen. In einem aktuellen Urteil bejahte der Oberste Gerichtshof (OGH) den besonderen Kündigungsschutz für eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, obgleich diese die gesetzlichen Verfahrensvorschriften für die Beantragung von Elternteilzeit nicht eingehalten hatte (9 ObA 80/10w).



© Foto: Wilke / Foto Wilke

Ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht grundsätzlich nur für Dienstnehmer/-innen, deren Dienstverhältnis bei Antritt der Teilzeitbeschäftigung seit mindestens drei Jahren besteht, wenn der Betrieb mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigt. Weitere Voraussetzungen sind ein gemeinsamer Haushalt mit oder eine Obsorge für das Kind.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Elternteilzeit ist zwischen den Parteien zu vereinbaren. Zunächst hat die Dienstnehmerin (für Dienstnehmer gilt das Folgende sinngemäß) dem Dienstgeber ihre Wünsche betreffend Beginn, Dauer, Ausmaß und die Lage der Teilzeitarbeit schriftlich bekannt zu geben. Dies hat bis zum Ende der Mutterschutzfrist zu erfolgen bzw. bis spätestens drei Monate vor Beginn der Elternteilzeit. Die Teilzeit kann (ohne besonderen Kündigungsschutz) maximal bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes dauern.

Später kann die Dienstnehmerin einmal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung der Arbeitszeit) verlangen. Danach ist einseitig nur noch eine vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit möglich. Diese Änderungsmöglichkeiten bestehen auch für den Dienstgeber.

Ist der Dienstgeber mit der gewünschten Ausgestaltung der Elternteilzeit nicht einverstanden, so ist darüber zu verhandeln. Auf Verlangen der Dienstnehmerin ist der Betriebsrat beizuziehen. Kommt es zu keiner Einigung, so hat schließlich der Arbeitgeber binnen einer bestimmten Frist den Gerichtsweg zu beschreiten. Unterlässt er dies, so kann die Dienstnehmerin die Elternteilzeit wie gewünscht antreten.

Im oben erwähnten Fall hatte die Arbeitnehmerin ihren Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bereits vor der Geburt des Kindes dem Arbeitgeber mündlich mitgeteilt. Dabei und in den folgenden Gesprächen berief sie sich allerdings nie auf eine "Elternteilzeit". Über die einschlägigen Regelungen erfuhr sie erst bei der Rechtsberatung nach ihrer Kündigung, die während ihrer Teilzeitbeschäftigung ausgesprochen wurde.

Während das Arbeits- und Sozialgericht Wien die Klage auf Unwirksamkeit der

Kündigung abwies, gab der OGH der Klägerin schließlich Recht. Eine schriftliche Bekanntgabe der Elternteilzeit durch die Arbeitnehmerin sei für die Anwendung des besonderen Kündigungsschutzes nicht unbedingt erforderlich. Stattdessen soll es auf die konkreten Umstände der Einigung über die Teilzeitbeschäftigung ankommen. In jenem Fall genügte es, dass für den Arbeitgeber die Betreuung des Kindes als Motiv für die Teilzeitbeschäftigung erkennbar war. Auch die Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternteilzeit war dem Arbeitgeber bekannt. Somit wurde die (ohne gerichtliche Zustimmung erfolgte) Kündigung der Klägerin als rechtsunwirksam beurteilt.

Andreas Tinhofer ist Rechtsanwalt und Partner bei MOSATI Rechtsanwälte (www.mosati.at)

Rechtstipps von Andreas Tinhofer

URL: http://www.wienerzeitung.at/themen_channel/wzernfolg/job_und_karriere/rechtstipps_von_andreas_tinhofer/392607_Kuendigungsschutz-bei-Elternteilzeit.html

© 2011 Wiener Zeitung