

Kurztitel

Landarbeitsgesetz 2021

Kundmachungsorgan

BGBI. I Nr. 78/2021 zuletzt geändert durch BGBI. I Nr. 115/2023

Typ

BG

§/Artikel/Anlage

§ 37

Inkrafttretensdatum

01.11.2023

Abkürzung

LAG

Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

Text**Aufgeschobene Karenz**

§ 37. (1) Jeder Elternteil kann mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz

1. nach § 35 Abs. 1 spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes,
2. nach § 35 Abs. 1a und 8 sowie § 36 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, oder
3. sofern auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat.

(2) Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu den in § 35 Abs. 6 und 7 oder § 36 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen und kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Elternteil

kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz längstens bis zu den in § 35 Abs. 1, 1a und 8 und § 36 Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen. Der Elternteil kann die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 der Zivilprozessordnung (ZPO), RGBL. Nr. 113/1895, sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(6) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Arbeitsverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit der neuen Arbeitgeberin bzw. dem neuen Arbeitgeber.

(7) Eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz kann bei Gericht angefochten werden. § 354 Abs. 8 gilt sinngemäß. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.

Zuletzt aktualisiert am

13.10.2023

Gesetzesnummer

20011524

Dokumentnummer

NOR40255857