

VÄTER UND ELTERNTEILZEIT

Ähnlich wie bei der Elternkarenz verhält es sich auch bei der Elternteilzeit. Auch diese steht Vätern wie Müttern gleichermaßen zu Verfügung. Auch Väter können nach der Schutzfrist bzw. bei anschließender Karenz von Vater und/oder Mutter und Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Das Gesetz macht hier keinen Unterschied – die Regelungen im MSchG und VKG dazu sind fast wortgleich.

Elternteilzeit: Fakten und Informationen

- Gesetzlicher Anspruch auf Elternteilzeit **besteht bis zum 7. Geburtstag des Kindes**, für jene Arbeitnehmer/-innen, die
 - o in einem **Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmer/-innen** beschäftigt sind und
 - o deren Arbeitsverhältnis zu ihrem/ihrer Arbeitgeber/-in **bereits 3 Jahre ununterbrochen gedauert** hat und
 - o die mit dem Kind im **gemeinsamen Haushalt leben** (oder die Obsorge für das Kind haben).
- Weitere Voraussetzung ist, dass sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz befindet. Lehrlinge sind vom Anspruch ausgeschlossen.
- Für Geburten ab 01.01.2016 gilt, dass bei der Elternteilzeit die Arbeit um **zumindest 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden muss** und eine Untergrenze von **mindestens 12 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit** gilt.
- Arbeitnehmer/-innen haben den/die Arbeitgeber/-in **spätestens 8 Wochen nach der Geburt** über Beginn und Dauer der Elternteilzeit zu informieren, wenn sie im Anschluss an die Schutzfrist Elternteilzeit in Anspruch nehmen, ansonsten **spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn** dem/der Arbeitgeber/-in schriftlich bekannt zu geben.

- Der Wunsch nach Elternteilzeit ist dem Arbeitgeber **schriftlich bekanntzugeben**, wobei betont werden muss, dass das Gesetz vorsieht, dass „Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren sind, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind.“
- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann **jeweils einmal eine Abänderung der Teilzeit** (Ausmaß, Lage) und eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit verlangen. Dasselbe gilt für die/den Arbeitgeber/-in. Für Geburten ab 01.01.2016 ist auch hier die Bandbreite zu berücksichtigen.
- Ab der Bekanntgabe einer beabsichtigten Elternteilzeitbeschäftigung, frühestens aber 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung besteht ein **Kündigungs- und Entlassungsschutz** nach den Bestimmungen des Mutterschutz- oder des Väterkarenzgesetzes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach Ende der Elternteilzeit, spätestens aber 4 Wochen nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes.

Da es sich bei der Elternteilzeit um eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer handelt, gibt es keine gesicherten Zahlen, wie häufig eine solche von Vätern in Anspruch genommen wird. Erfahrungsgemäß jedoch deutlich weniger als von Müttern.