



KOMPASS

Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere

Im Auftrag von LH-Stv.ⁱⁿ Mag.^a Christine Haberlander

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.

Fakten und Informationen

Grundvoraussetzung für die Inanspruchnahme der Elternteilzeit ist, dass ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder eine Obsorge im Sinne des Familienrechts vorliegt. Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig.

Eltern müssen die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduzieren. Die verbleibende Arbeitszeit darf zwölf Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite).

Voraussetzungen und Anspruch auf Teilzeit

Wenn die Mutter bzw. der Vater in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitskräften beschäftigt ist und das Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit mindestens drei Jahren besteht.

Der Anspruch besteht bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu vereinbaren.

Besteht kein Anspruch, kann höchstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung (einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage) vereinbart werden.

Beginn der Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach Ablauf der Schutzfrist beginnen. Die Mindestdauer der Teilzeit beträgt zwei Monate. Soll die Teilzeitbeschäftigung unmittelbar nach dem Ende der Schutzfrist angetreten werden, hat die Meldung der Mutter während der Schutzfrist, die Meldung des Vaters spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes schriftlich zu erfolgen.

Teilzeitbeschäftigung beider Eltern

Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist zulässig.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternteilzeit

Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht bis längstens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Danach besteht Motivkündigungsschutz.

Wird während der Elternteilzeit eine weitere Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers aufgenommen, kann binnen acht Wochen ab Kenntnis eine Kündigung ausgesprochen werden.

Beenden der Teilzeitbeschäftigung

Eine Änderung oder Beendigung der Teilzeitbeschäftigung kann sowohl von arbeitnehmender, als auch von arbeitgebender Seite nur einmal verlangt werden.

Dies ist spätestens drei Monate vor der gewünschten Änderung bekannt zu geben.



KOMPASS

Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere

Im Auftrag von LH-Stv.ⁱⁿ Mag.^a Christine Haberlander

Mit einem professionellen Karenzmanagement wird nicht nur Klarheit geschaffen, sondern vor allem auch den Beschäftigten vermittelt, dass ihre Lebensphasen und entsprechenden Anliegen ernst genommen werden.

Gerade Väter äußern in einem Umfeld, in dem offen und angstfrei mit den Themen Elternschaft, Karenz und Rückkehr umgegangen wird, viel eher und vor allem viel früher ihre Wünsche, was wiederum die Planung verbessert.

Aktive Vaterschaft und ein positiver Umgang damit ist heute mehr denn je ein Zeichen der Zeit und attraktive Arbeitgeber integrieren diese Elemente in ihren Betriebsablauf.

Nicht nur die Zahlen der Väterkarenzen zeigen eine deutliche Steigerung, auch die Wünsche junger Menschen gehen deutlich in Richtung von mehr Ausgeglichenheit von Beruf und Privatleben.

Eine internationale Befragung unter 294.000 Studierenden in den 12 größten Industrienationen hat deutlich gezeigt, dass eine ausgeglichene Work-Life-Balance für Studierende das Top-Karriereziel ist.

Machen Sie sich also heute daran, ihr Unternehmen zu einem familien- und väterfreundlichem Betrieb zu entwickeln. Es zahlt sich aus