**Elternteilzeit**

Elternteilzeit ist ein gesetzlich geregelter Anspruch auf Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit oder auf Änderung der Lage der bisherigen Arbeitszeit. Dieser Anspruch gilt nur für Eltern, die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben beziehungsweise die Obsorge für das Kind innehaben. Zusätzlich hängt der Anspruch auf Elternteilzeit von der Betriebsgröße und von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab.

**Wer hat Anspruch auf Elternteilzeit?**

Gesetzlicher Anspruch auf Elternteilzeit besteht bis zum 7. Geburtstag des Kindes, für jene Arbeitnehmer/-innen, die

* in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind und
* deren Arbeitsverhältnis zu ihrem/ihrer Arbeitgeber/-in bereits 3 Jahre ununterbrochen gedauert hat und
* 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 als zusätzliche Voraussetzung bei der Reduktion der Arbeitszeit eine Bandbreite. Demnach muss bei der Elternteilzeit die Arbeit um zumindest 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden. Außerdem gilt als Untergrenze eine Mindestarbeitszeit von mindestens zwölf Stunden pro Woche. Bei einer 40-Stunden-Woche kann die Arbeitszeit in der Elternteilzeit also zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche liegen.

**Anmerkung:**
Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in können auch Elternteilzeit außerhalb der Bandbreite vereinbaren. Darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch. In diesem Fall gelten trotzdem die Bestimmungen über die Elternteilzeit, insbesondere der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Wird lediglich die Lage der Arbeitszeit wegen der Kinderbetreuungspflicht geändert, kann auch für Geburten ab 01.01.2016 die Arbeitszeit im gleichen Ausmaß weiter wie bisher bestehen bleiben. Hier gibt es keine Pflicht zu Reduktion innerhalb einer Bandbreite.

**Anmerkungen**:

* Als "Betrieb" gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet. Filialen sind in der Regel Teile eines grösseren Betriebes.
* Für die Betriebsgröße zählen die regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer/-innen. Bei saisonal schwankender Arbeitnehmer/-innen-Zahl kommt es auf den Durchschnitt im Jahr vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung an.
* Für die Mindestdauer der Beschäftigung zählt
1. ein unmittelbar vorausgegangenes Lehrverhältnis zur/zum selben Arbeitgeber/-in
2. ein durch Arbeitslosigkeit unterbrochenes Dienstverhältnis zur/zum selben Arbeitgeber/-in, das aufgrund von Wiedereinstellungszusagen fortgesetzt wurde
3. eine Karenzzeit bei der/dem selbsten Arbeitgeber/-in.
* Adoptiv- und Pflegeeltern sind den leiblichen Eltern gleichgestellt.

**Wie mache ich meinen Anspruch geltend?**

Arbeitnehmer/-innen haben den/die Arbeigeber/-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.

Dauert die Karenz der Mutter im Anschluss an die Schutzfrist nur 2 Monate, müssen Väter die Elternteilzeit im Anschluss an die Karenz der Mutter frühestens nach der Geburt des Kindes, spätestens jedoch bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter dem/der Arbeitgeber/-in melden.

**Bei einer späteren Inanspruchnahme**

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat die Elternteilzeit spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn dem/der Arbeitgeber/-in schriftlich bekannt zu geben.

Diese schriftliche Mitteilung muss

* den Beginn der Teilzeitbeschäftigung
* die Dauer der Teilzeitbeschäftigung (Achtung: Mindestdauer 2 Monate!)
* das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (Anzahl der Stunden pro Woche; für Geburten ab 2016 innerhalb der Bandbreite!)
* die Lage der Teilzeitbeschäftigung (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Bezeichnung der Arbeitstage)

enthalten.

Ist der Beginn der Teilzeitbeschäftigung unmittelbar nach Ende des Wochengeldbezugs beabsichtigt, hat die schriftliche Mitteilung bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt zu erfolgen.

**Anmerkung:**
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.