

KOMPASS PARTNER- SCHAFTLICHKEIT HAT VIELE FACETTEN

ALLES ZU VÄTERKARENZ,
PAPAMONAT UND ELTERNTEILZEIT



*Ihr Personalmanagement
Leitfaden*

VORWORT



Familienfreundlichkeit in Unternehmen ist längst nicht mehr nur eine Frage von sozialem Engagement, sondern von elementarer Bedeutung für den Wirtschafts-, Lebens- und Zukunftsstandort Oberösterreich. Viele Betriebe haben die Vorteile einer familienfreundlichen

Personalpolitik längst erkannt und ergreifen Maßnahmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berufliche Karrieren unter Berücksichtigung der persönlichen und familiären Situation ermöglichen. Diese stärken uns auch als Gesellschaft.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist vor allem für Frauen noch immer eine große Herausforderung. Die steigende Zahl an Väterkarenzen ist positiv und bestätigt unsere vielseitigen Bemühungen, hier weiter Bewusstseinsbildung zu leisten und Männer bei der Entscheidung zu unterstützen. Eine verlässliche Kinderbetreuung ist für Eltern das Um und Auf. Wenn Eltern ihre Kinder nicht gut aufgehoben wissen, erzeugt das enormen Stress, der sich negativ auf die Leistungsfähigkeit und Motivation auswirkt.

Die tägliche Herausforderung, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen, soll von allen Seiten bestmöglich begleitet werden.

Als Landeshauptmann freut es mich besonders, KOMPASS als Initiative für oberösterreichische Unternehmen unterstützen zu können!

Ihr Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann



Es ist eine positive gesellschaftliche Entwicklung, dass mehr Männer sich partnerschaftlich bei der Betreuung von Kindern einbringen. Seit einigen Jahren gibt es in Österreich für Väter die Möglichkeit, sich nach der Geburt ihrer Kinder karenzieren zu lassen.

Noch ist das Thema Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben wesentlich stärker an die Rolle der Mutter geknüpft. Immer mehr Familien entscheiden sich aber aus unterschiedlichen Gründen für eine partnerschaftliche Aufteilung einer beruflichen Auszeit. Unternehmen können mit einem aktiven Karenzmanagement für beide Geschlechter wesentlich dazu beitragen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen.

Die Etablierung eines partnerschaftlichen Modells, in dem sich Frauen und Männer Familien- und Erwerbsarbeit teilen, bringt Unternehmen viele Vorteile. So trägt beispielsweise die Steigerung der Attraktivität für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zum betrieblichen Erfolg bei. Ich möchte diese Entwicklung nach Kräften unterstützen und freue mich, dass wir mit dieser Broschüre den Faden auch für Ihre betriebliche Personalarbeit aufnehmen und mit Informationen und Tipps unterstützen.

Gutes Gelingen und danke für Ihren Beitrag zur Unterstützung berufstätiger Eltern!

Ihre LH Stv.ⁱⁿ Christine Haberland
Frauenreferentin

INHALT

Warum wir Väter fördern sollen, wenn wir Frauen fördern wollen.	3
Alles rund um die Väterkarenz	4
Väterkarenz – Fakten und Infos	5
Familienzeit und „Papamonat“	6
Good Practice	7
Familienzeitbonus	8
Pensionssplitting	9
Elternteilzeit und Teilzeit	10
Zahlen und Trends in Österreich	11



WARUM WIR VÄTER FÖRDERN SOLLEN, WENN WIR FRAUEN FÖRDERN WOLLEN

Es hört sich auf den ersten Blick paradox an, aber es gibt einige gute Argumente, dass Frauenförderung bei der Väterförderung beginnt. Wer die Chancen von Frauen erhöhen will, der soll Männer in ihrer Elternrolle bzw. Partnerschaftsrolle fördern.

Dass dies Sinn macht, zeigt das Beispiel Island. Zwar sind Ländervergleiche zu familienpolitischen Themen generell mit Vorsicht zu genießen – hängen doch Familienpolitik und die entsprechenden Systeme in einem Land vor allem mit der dort vorherrschenden Familienideologie zusammen -, jedoch ein Blick auf Island lohnt sich, um die Folgen einer gleicheren Verteilung sichtbar zu machen.

Islands Karenzmodell sieht eine verpflichtende Beteiligung der Väter an der Karenz vor. Seit 2016 können Eltern maximal 12 Monate in Karenz gehen, was im internationalen Vergleich einer mittleren Dauer entspricht. Dabei muss diese aber aufgeteilt werden: 5 Monate sie, 5 Monate er und die verbleibenden 2 Monate können gewählt werden. Die „Bezahlung“ – analog zu unserem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld beträgt 80% des Einkommens, min. 820 Euro, max. 2180 Euro bei Vollzeitberufstätigen. Fast alle Männer in Island gehen in Karenz. Viel interessanter ist aber die Folgewirkung auf die Geschlechtergerechtigkeit: Im Global Gender Gap Report des World Economic Forums aus 2020 liegt Island mit einem Indexwert von 0,877, also 12,3% Einkommensunterschied, an der Spitze der Länder

mit den wenigsten Gehaltsunterschieden zwischen Frauen und Männern. Dazu kommt, dass die Erwerbsquote der Frauen in Island mit über 80% um mehr als 10 Prozentpunkte über Österreich liegt und über 15 Prozentpunkte über dem EU-Schnitt von 2018.

In einem System, in dem beide Elternteile in Karenz gehen, macht es schlichtweg keinen Sinn, einen Mann einer Frau vorzuziehen.

WAS DAS FÜR UNTERNEHMEN BEDEUTET

Umgelegt auf eine Volkswirtschaft bedeutet das, dass Modelle mit gleicherer Beteiligung zahlreiche wünschenswerte Effekte mit sich bringen.

Aber auch Unternehmen können durch eine stärkere Beteiligung von Vätern Vorteile ziehen. Zum Einen zeigen Befragungen, dass es scheinbar eine hohe Zahl von Vätern gibt, die gerne in Karenz gehen würden, dies aber aus Angst vor beruflichen Nachteilen nicht wagen. Eine Angst, die sich in der Praxis übrigens nicht bestätigt. Eine Untersuchung von Joanneum Research aus dem Jahr 2014 zeigt, dass Väter, die in Karenz waren, zwei Jahre danach mehr verdienen als Väter ohne Karenzunterbrechung. Zum Anderen aber zeigt das „Wiedereinstiegsmonitoring“ der Arbeiterkammer, das die L&R Sozialforschung zuletzt im Juni 2019 durchgeführt hat,



dass die Wahrscheinlichkeit für einen Wiedereinstieg bei partnerschaftlichen Teilung der Karenz deutlich steigt. Während 1-3 Monate, in denen der Partner zu Hause ist, einen eher sogar negativen Effekt haben, steigt die Wahrscheinlichkeit um 20% bei 3-6 Monaten und ist bei mehr als 6 Monaten um drei Mal höher.

Wer also qualifizierte Damen und Herren nicht verlieren will, der sollte sich um aktives Karenzmanagement für Mütter UND Väter bemühen.

Väter müssen ihre Karenz erst drei Monate vor Antritt melden. In Unternehmen, in denen Väterkarenz groß geschrieben wird, melden die Herren diese meist weit früher, was die Planung erheblich erleichtert.

DIE PAPAS IN KARENZ – ALLES RUND UM DIE VÄTERKARENZ

Nicht nur die Mamas, auch die Papas, dürfen in Österreich in Karenz gehen. Und das tun sie auch fleißig. Gemessen am Kinderbetreuungsgeldbezug beteiligen sich österreichweit bereits über 19,02% der Väter, indem sie Väterkarenz in Anspruch nehmen. Allerdings haben das Kinderbetreuungsgeld und die Väterkarenz – anders als viele vermuten – nichts miteinander zu tun. Viel mehr stehen Männern die gleichen Möglichkeiten zur Elternkarenz zur Verfügung wie Frauen.

VÄTERKARENZ – FAKTEN UND INFOS

- Unselbständig erwerbstätige Männer, die Vater werden, können gleichermaßen wie Mütter Elternkarenz bis zum **2. Geburtstag des Kindes** beanspruchen. Hierbei macht das Väterkarenzgesetz (VKG) keinen Unterschied zum Mutterschutzgesetz (MSchG), es ist vielfach sogar wortgleich.
- Die Karenz kann **frühestens nach der Schutzfrist der Mutter** beginnen und muss **mindestens 2 Monate betragen**, kann aber auch bis zum 2. Geburtstag des Kindes reichen.
- Generell kann die Karenz zwischen beiden Elternteilen **zwei Mal geteilt** werden (also beispielsweise zuerst die Mutter, dann der Vater oder aber Mutter-Vater-Mutter, oder umgekehrt)
- Eine **gleichzeitige Elternkarenz** von Mutter und Vater ist an sich nicht erlaubt, mit Ausnahme eines Monats, in dem sich beide Elternteile überschneiden können. Allerdings endet die Karenz dann

bereits nach dem 23. Lebensmonat des Kindes.

- **Bekanntgegeben** werden muss eine beabsichtigte Karenz von Vätern spätestens drei Monate vor Antritt bzw. bis 8 Wochen nach der Geburt, wenn diese gleich im Anschluss an die Schutzfrist der Mutter in Anspruch genommen wird.

ACHTUNG VERWECHSLUNGSGEFAHR! KINDERBETREUUNGSGELD UND VÄTERKARENZ

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Väter, die Väterkarenz in Anspruch genommen haben, laufend

gestiegen. Besonders beliebt war dabei die 2-monatige Väterkarenz nach dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldmodell „12+2“. Österreichweit haben zuletzt (Stand 21.4.2017) 30,63% der Väter eine Väterkarenz mit Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldmodells in Anspruch genommen. In Oberösterreich lag der Wert sogar bei 32,84% .

Allerdings haben das Kinderbetreuungsgeld und die Elternkarenz an sich nichts miteinander zu tun. Die Elternkarenz ist der rechtliche Anspruch, bis zum zweiten Geburtstag des Kindes karenziert zu werden.

Modelle ab 1.3.2017	KBG Pauschalmodell	einkommensabhängiges KBG
Bezugsdauer	365 – 851 Tage bzw. bei Teilung 456 – 1.063 Tage ab Geburt (der jeweils andere Elternteil muss also in der kürzesten Variante mindestens 91 Tage selbst in Karenz sein)	längstens bis zum 365. Tag nach Geburt, bei Teilung bis zum 426. Tag nach Geburt, wobei ein Elternteil maximal 365 Tage einkommensabhängiges KBG beziehen kann
Höhe	Je nach gewählter Dauer 14,53 EUR bis max. 33,88 EUR pro Tag	80% der Letzteinkünfte, max. 66 EUR täglich (= ca. 2.000 EUR monatlich)
Zuverdienstgrenze	60 Prozent der Letzteinkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, mindestens aber EUR 16.200 jährlich.	max. 7.300 EUR jährlich (ab 2020; bis 31.12.2019: 6 800 EUR)

Alle Angaben und Beträge vorbehaltlich jeglicher Änderungen durch die verantwortlichen Stellen.



Diese steht wie oben beschrieben sowohl Mutter als auch Vater gleichermaßen zu.

Das Kinderbetreuungsgeld ist eine Form der finanziellen Unterstützung und wird seit 1.3.2017 wahlweise als einkommensabhängige Variante („12+2 eaKBG“) und als Pauschalmodell mit variabler Bezugsdauer zwischen 365 und 851 Tagen bzw. bei Teilung der Karenz zwischen 456 – 1.063 Tagen angeboten.

Der Bezug des Kinderbetreuungsgelds kann zwei Mal zwischen den Elternteilen wechseln, wobei jeder Teil mindestens 61 Tage betragen muss. Ein gleichzeitiger Bezug ist nur für einen Monat, in denen beide Karenz beanspruchen möglich.

Wichtig für Eltern ist zu wissen, dass es sich bei der Elternkarenz um einen rechtlichen Anspruch und eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in handelt. Das Kinderbetreuungsgeld ist eine Geldleistung aus öffentlichen Mitteln, die davon unabhängig ist. Es ist also auch beispielsweise möglich, einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld zu beziehen und trotzdem bis zum 2. Geburtstag des Kindes in Elternkarenz zu sein. Für die Zeiten ohne Kinderbetreuungsgeldbezug ist jedoch selbst für eine entsprechende Versicherung zu sorgen (etwa über Mitversicherung beim/ bei der Partner/in oder Selbstversicherung).

Umgekehrt unterliegt das „Dazuverdienen“ während dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld klaren Höchstgrenzen. In manchen Fällen ha-



Tipp

Das Familienministerium stellt auf seiner Homepage einen Kinderbetreuungsgeldrechner zur Verfügung, mit dem Sie selbst die möglichen Modelle im Vergleich berechnen können.

Diesen finden Sie unter:
www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#willkommen

ben Arbeitnehmer (während oder außerhalb der Elternkarenz) die Möglichkeit, in einem anderen Unternehmen beschäftigt zu sein. Dies ist jedoch vom jeweiligen Arbeitgeber abhängig und muss mit diesem rechtzeitig abgesprochen werden. Auch ist die Aufteilung – etwa beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld – nicht zwingend immer im Ausmaß 12+2 Monate vorzunehmen. Auch 11+3, 10+4, 9+5, 8+6 oder 7+7 Monate sind möglich!

Partnerschaftsbonus

Eltern, die sich die Karenz (und damit den Kinderbetreuungsgeldbezug) 50:50 oder zumindest 60:40 teilen, erhalten übrigens 500 EUR pro Person, also 1.000 EUR gesamt, als Partnerschaftsbonus zum Kinderbetreuungsgeld dazu!

FAMILIENZEITBONUS UND „PAPAMONAT“

Gab es seit März 2017 schon den Familienzeitbonus, ist mit Ende 2019 noch ein Rechtsanspruch auf Freistellung hinzugekommen. Dies birgt Potenzial für Verwechslung.

FAMILIENZEITBONUS – DIE GELDLEISTUNG FÜR FLEISSIGE VÄTER

Seit 1.3.2017 gibt es in Österreich das Modell der Familienzeit. Diese ist im Familienzeitbonusgesetz (FamZeitBG) geregelt und ermöglicht den frischgebackenen Vätern in den ersten 91 Tagen nach Geburt wahlweise 28, 29, 30 oder 31 Tage zu Hause zu bleiben und dafür eine Geldleistung aus dem Kinderbetreuungsgeld zu beziehen.

PAPAMONAT – VOM GOODWILL ZUM RECHTSANSPRUCH AUF FREISTELLUNG

Waren Väter für Geburten bis 30.11.2019 noch auf die Zustimmung ihres Arbeitgebers angewiesen, so besteht für alle Geburten ab 01.12.2019 ein Rechtsanspruch auf die sogenannte „Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes“ nach §1a VKG Väter-Karenzgesetz.

Nicht zu verwechseln ist der Rechtsanspruch auf den Papamonat, der zu einer Karenzierung beim Arbeitgeber führt, mit dem Familienzeitbonus, der als Geldleistung aus öffentlichen Mitteln für diese Zeit beantragt werden kann.

PAPAMONAT – FAKTEN UND WICHTIGE INFOS ZUM RECHTSANSPRUCH:

- Für Geburten ab 1.12.2019 kann diese Freistellung von einem Monat beim Arbeitgeber beantragt werden.
- Voraussetzung ist ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind.
- Spätestens 3 Monate vor dem errechneten Geburtstermin muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin den voraussichtlichen Geburtstermin und den gewünschten Beginn der

Freistellung bekannt geben (=Vorankündigung).

- Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin unverzüglich von der Geburt zu unterrichten und spätestens eine Woche nach Geburt den tatsächlichen Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. (Bei Frühgeburten ist die Geburt unmittelbar bekanntzugeben, die Wochenfrist für die Bekanntgabe des Antrittszeitpunktes gilt gleich. Es kann aber anderes vereinbart werden.)
- Frühester Beginn des Papamonats ist der erste Kalendertag nach der Geburt, wobei Freistellungen für die Geburt, die etwa einige Kollektivverträge

GOOD PRACTICE: DIE FAMILIENZEIT IN DER REWE GROUP

Bis Ende 2019 gab es keinen Rechtsanspruch auf ein Papamonat. Um zu verhindern, dass sich Väter einen solchen Wunsch nicht zu äußern trauen oder aber eine willkürliche Genehmigung erfolgt, hat die **REWE Gruppe** bereits seit der Einführung des Familienzeitbonus (ab 1.3.2017) einen freiwilligen Rechtsanspruch für alle Väter der REWE Handelsfirmen (BILLA, MERKUR, BIPA, PENNY, ADEG) geschaffen. Alle Anträge wurden positiv erledigt und für die Zeit der Inanspruchnahme auch ein voller Kündigungsschutz gewährt.



vorsehen, nicht auf den Papamonat angerechnet werden.

- Der Papamonat muss innerhalb des Mutterschutzes der Mutter (8 Wochen; bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten: 12 Wochen) liegen.
- Es besteht erhöhter Kündigungs- und Entlassungsschutz während des Papamonats sowie ab Bekanntgabe des Freistellungswunsches, frühestens 4 Monate vor dem errechneten Geburtstermin und bis zu 4 Wochen nach Beendigung der Freistellung. (Dies ist die übliche Logik, die bei allen Väterkarenzen gilt.)
- Der Papamonat ist nicht Teil einer eventuell später noch zu konsumierenden Väterkarenz.
- Diese Freistellung anlässlich der Geburt gilt gleichermaßen für gleichgeschlechtliche Paare.

Tipp

Detaillierte Informationen zu Väterkarenz & Karenzmanagement für Väter finden Sie auf www.kompass-ooe.at/kompass-fuer-unternehmen/partnerschaftlichkeit-hat-viele-facetten/



Bild: iStock-1148806251

GOOD PRACTICE: DIE PAPAWOCHEN BEIM ÖAMTC UND DER WIENER STÄDTISCHEN VERSICHERUNG

Der **ÖAMTC** – als technischer Betrieb naturgemäß ein männerlastiges Unternehmen - ermöglicht bereits seit mehreren Jahren seinen Mitarbeitern, die Väter werden, entweder zwei Wochen bezahlten Sonderurlaub oder wahlweise stattdessen vier Wochen Reduktion der Arbeitszeit auf die Hälfte. Das Angebot wird rege angenommen, zumal das Unternehmen auch einen Rechtsanspruch daran geknüpft hat.

Beispielsweise bietet auch die **Wiener Städtische Versicherung** Jungvätern eine zusätzliche Woche Urlaub, um sie in der ersten Zeit zu unterstützen.





FAMILIENZEITBONUS

- Diese Geldleistung kann wahlweise für eine Dauer von 28, 29, 30 oder 31 Tagen beantragt werden. Die „Familienzeit“ muss innerhalb der ersten 91 Tage nach der Geburt liegen.
- Voraussetzung für die Familienzeit ist, dass der Vater mit dem Kind und dem anderen Elternteil in einem Haushalt lebt (gilt für leibliche Kinder, sowie für Adoptiv- und Pflegekinder) sowie dass in den 182 Tagen vor Inanspruchnahme volle Pensions- und Krankenversicherung bestanden hat und keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen wurden.
- Erster Tag der möglichen Inanspruchnahme ist der Tag der Geburt. Bzw. bei Adoptiv- oder Pflegekindern jener Tag, an dem das Kind in Pflege genommen wird.

- Arbeitnehmer, die diese Option in Anspruch nehmen, müssen beim Arbeitgeber für den Zeitraum der Inanspruchnahme ab- und im Anschluss wieder angemeldet werden. Sie erhalten dementsprechend kein Entgelt vom Arbeitgeber, sondern rund 700 Euro (22,60 Euro täglich) aus dem Kinderbetreuungsgeld-Topf.
- Während der Inanspruchnahme sind die Väter teilversichert (Pensions- und Krankenversichert). Eine entsprechende Meldung muss bei der Sozialversicherung bis 91 Tage nach Geburt erfolgen und ist somit auch rückwirkend möglich. Eine zeitgerechte Meldung ist jedoch empfehlenswert, um als Vater während der „Familienzeit“ über einen aufrechten Versicherungsschutz zu verfügen und demnach im Krankheitsfall medizinische Leistungen in Anspruch nehmen zu können.

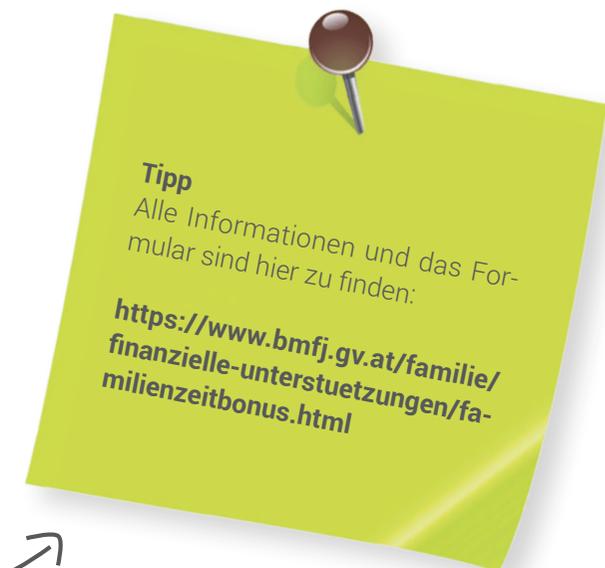
Im Zeitraum 1.3.2017 bis 31.12.2017 wurde die Familienzeit in Österreich 4.408 Mal in Anspruch genommen, davon entfielen 961 Fälle auf Oberösterreich.

Im Jahr 2018 stieg die Zahl bereits auf 5.071 Inanspruchnahmen an, wovon 1.237 in Oberösterreich erfolgten. Dies entspricht bundesweit rund 6% der Väter und bezogen auf die Geburten in Oberösterreich rund 8% der Väter.

Für die Inanspruchnahme und Meldung an das Familienministerium steht ein bundeseinheitliches Antragformular zur Verfügung.

FREIWILLIGE PAPAWOCHEN UND PAPAMONATE

Etliche Betriebe gewähren ihren Beschäftigten über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende freiwillige, teils bezahlte, teils unbezahlte, Papawochen oder Monate. Bei diesen Angeboten handelt es sich je nach Modell um einen unbezahlten Urlaub (=Karenzierung) oder eben um zusätzlichen Sonderurlaub. Damit setzen die Unternehmen ein deutliches Zeichen, dass ihnen die Väterförderung wichtig ist und setzen zudem einen neuen Maßstab in der eigenen Arbeitgeberattraktivität.



PENSIONSSPLITTING

Das Modell des freiwilligen Pensionssplittings gibt es bereits seit 2005. Jener Elternteil, der das Kind nicht überwiegend betreut, kann freiwillig bis zu 50 Prozent der Teilgutschriften seines Pensionskontos auf das Pensionskonto des anderen Elternteils übertragen lassen. Das kann die durch Kinderbetreuungszeiten entstehenden Einbrüche am Pensionskonto zwischen den Eltern ausgleichen oder zumindest abfedern. Dieses Modell kann bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes beantragt werden.

WIEVIEL KANN ÜBERTRAGEN WERDEN?

Eltern können für jedes Jahr die Höhe der Übertragung selbst bestimmen. Der Wert kann als Betrag oder als Prozentsatz festgelegt werden. In jedem Kalenderjahr können aber höchstens 50 % der Teilgutschrift aus Erwerbstätigkeit übertragen werden. Die Übertragung auf den erziehenden Elternteil ist jedoch nur bis zur Jahreshöchstbeitragsgrundlage möglich.

WAS IST ZU TUN, UM EINE GUTSCHRIFT ZU ÜBERTRAGEN?

Ein formloser Antrag ist schriftlich bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes einzubringen. Liegen die Geburten der beiden letzten gemeinsamen Kinder nicht mehr als 10 Jahre auseinander, erstreckt sich die Antragsfrist für alle davor geborenen gemeinsamen Kinder bis zum vollendeten 10. Lebens-

jahr des zuletzt geborenen gemeinsamen Kindes. Als gemeinsame Kinder gelten die leiblichen Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder.

WAS MUSS NOCH BEACHTET WERDEN?

Eine Übertragung ist nur dann zulässig, wenn noch keiner der Elternteile eine Pension aus eigener Versicherung bezieht. Die Übertragung wird per Bescheid vom zuständigen Pensionsversicherungsträger durchgeführt. Danach kann die Vereinbarung der Eltern über das Pensionssplitting nicht mehr aufgehoben oder geändert werden. Auch nicht im Falle einer Trennung oder Scheidung der Eltern.



Bild: iStock-979223090

Tipp

Alle Informationen und Formulare finden Sie auf

www.pensionsversicherung.de
unter dem Suchbegriff
„Pensionssplitting“

ELTERNTEILZEIT UND TEILZEIT

In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten haben Eltern, sofern ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre (Karenz wird eingerechnet) gedauert hat, gemäß §§ 15h ff Mutterschutzgesetz einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung (mit Rückkehrrecht zur Vollzeit) längstens bis zum siebenten Geburtstag oder einem späteren Schuleintritt des Kindes.

Die Rahmenbedingungen dieser Teilzeitbeschäftigung, also Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind mit dem Unternehmen zu vereinbaren.

Liegen die Voraussetzungen der Betriebsgröße und/oder der Zugehörig-

keitsdauer nicht vor, kann eine Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes vereinbart werden. Man spricht in diesem Fall von einer vereinbarten Elternteilzeitbeschäftigung (im Unterschied zum oben genannten Rechtsanspruch auf Elternteilzeit).

GEMEINSAME BESTIMMUNGEN

Beide Arten der Teilzeitbeschäftigung können unabhängig davon ausgeübt werden, ob zuvor Karenz in Anspruch genommen wurde.

Die Voraussetzungen sind:

- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder Obsorgeberechtigung,
- der andere Elternteil darf sich nicht für das selbe Kind in Karenz befinden,
- die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern,
- das Stundenausmaß muss um mindestens 20% der ursprünglichen Arbeitszeit reduziert werden, darf aber nicht unter 12 Stunden betragen (Bandbreite). Ausnahme: Sollte jedoch übereinstimmend mit dem Arbeitgeber eine Teilzeit außerhalb der Bandbreite vereinbart werden, so gilt diese Teilzeit als Elternteilzeit (mit den gleichen rechtlichen Folgen).

Beide Elternteile können die Elternteilzeitbeschäftigung auch gleichzeitig in Anspruch nehmen. Es ist

jedoch nur eine einmalige Inanspruchnahme pro Elternteil und Kind möglich.

Sowohl Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer können je einmal eine Änderung oder eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit verlangen. Diese Änderung muss schriftlich und grundsätzlich spätestens drei Monate vor dem gewünschten Termin bekannt gegeben werden. Dauert die Teilzeitbeschäftigung allerdings weniger als drei Monate, muss die Bekanntgabe spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung erfolgen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist bzw. des Mutterschutzes beginnen (aber auch später angetreten werden) und endet vorzeitig, wenn der Elternteil Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind in Anspruch nimmt.

WAS UNTERSCHIEDET ELTERNTEILZEIT VON „NORMALER“ TEILZEIT?

Bei beiden, genannten Arten der Elternteilzeitbeschäftigung besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres plus einer 4-wöchigen Behaltfrist. Dieser Schutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem gewünschten Antritt.



Bei Vereinbarung einer normalen Teilzeitbeschäftigung besteht dieser besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nicht.

Dauert die Elternteilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie erst nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung jedoch bei Gericht angefochten werden. (§ 105 Abs. 5 ArbVG ist anzuwenden.)

VÄTER UND TEILZEIT – ZAHLEN UND TRENDS IN ÖSTERREICH

Betrachtet man die Zahlen der Statistik Austria zu den aktiv erwerbstätigen Männern und Frauen in der Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen, zeigt sich ein Trend in Richtung Teilzeit: Waren 2005 erst 3,1% der Männer mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit, so waren es im Jahr 2018 bereits 6,4%. Der Wert hat sich somit in den letzten 14 Jahren verdoppelt (wenngleich auf niedrigem Niveau). Der Anteil der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit ist während dieses Zeitraumes ebenso gestiegen, von 62,9% im Jahr 2005 auf 73% im Jahr 2018.

Diese Zahlen unterstreichen den Wertewandel der Generationen. Hätte man beispielsweise in den 90er Jahren Väter der Babyboomer-Generation gefragt, ob sie in Elternkarenz gehen oder sich danach gar



Bild: Fotolia 101069196

Elternteilzeit vorstellen können, wäre man mit großer Wahrscheinlichkeit auf ein Nein gestoßen.

Doch das Vaterbild hat sich geändert. Väter möchten heute mehr am Familienleben teilhaben und Qualitätszeit mit ihren Kleinen verbringen. Dadurch keine Nachteile im Job zu erfahren, ist für die Generationen Y und Z selbstverständlich. So ist Work-Life-Balance mittlerweile zum wichtigsten Karriereziel unter Wirtschaftsstudierenden geworden. Das ergab eine 2019 durchgeführte, internationale Befragung von Universum mit über 130.000 Teilnehmenden aus 12 Ländern. Eine Karriereumfrage der Kepler Society der JKU Linz kam bereits 2013 zum selben Ergebnis.

Impressum

Medieninhaber / Verleger und Herausgeber Business Upper Austria – ÖÖ Wirtschaftsagentur GmbH FN 89326m, KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere | Redaktionsadresse Hafensstraße 47 – 51, 4020 Linz, Telefon +43 (0)732 79810-0, Fax +43 (0)732 79810-5190 E-Mail info@kompass-ooe.at Web www.kompass-ooe.at, www.biz-up.at Für den Inhalt verantwortlich DI (FH) Werner Pamminer, MBA, Texte Mag. (FH) Peter Rieder Grafische Umsetzung Knut Dirnberger
Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr, eine Haftung ist ausgeschlossen.

VERWENDETE LITERATUR UND LINKS:

- Rieder/Mertinz/Wenzl – Familienfreundlichkeit im Betrieb, MANZ, 2014
- Karenzmodell Island: http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5btnews%5d=2585&cHash=6765914b510b352aed63e854f58daded0
- Global Gender Gap Report des World Economic Forums: https://de.wikipedia.org/wiki/Global_Gender_Gap_Report
- Erwerbstätigenquoten nach Euro-Ländern: https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/-/T2020_10
- Joanneum Research: Väterkarenz – Auswirkungen auf die Karrieren von Männern, 2014: https://www.joanneum.at/fileadmin/_migrated/content_uploads/Gebrauchsanleitung_Vaeterkarenz_Folien_Abschlussveranstaltung.pdf
- Kinderbetreuungsgeldrechner des BMFJ: <http://www.bmfj.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#willkommen>
- Informationen zum Kinderbetreuungsgeld: <https://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-ab-1.3.2017/daten-und-fakten.html>
- Informationen zum Familienzeitbonus: <https://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/familienzeitbonus.html>
- Rieder – Internationaler Weltfrauentag 2016: warum wir die Väter fördern sollten, wenn wir Frauen fördern wollen: <https://www.hrweb.at/2016/03/internationaler-frauentag-2016-weltfrauentag-2016/>
- formationen zum Papamonat: https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeits_und_pension/elternkarenz_und_elternteilzeit/papamonat_%E2%80%93freistellung_f%C3%BCr_vaeter_aus_anlass_der_geburt_ihres_kindes.html
- World's Most Attractive Employers 2019; Universum, n>130.000; Wirtschaftsstudierende aus 12 Ländern
- Karriereumfrage der Kepler Society der JKU Linz im Jänner 2013, n=1.537
- Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend – Anfragenbeantwortung (Zahl 2018: 5.071);
- Statistik Austria, Geborene nach ausgewählten demografischen und medizinischen Merkmalen, Lebendgeborene 2017 und 2018.
- Statistik Austria, Entwicklung der aktiven Erwerbstätigen- und Teilzeitquoten (ILO) der 25- bis 49-Jährigen nach Familientyp und Geschlecht, 1994 – 2018
- Väterkarenzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- KBG- und FZB-Broschüre für Geburten ab 1.3.2017, [https://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:4db0df38-2bc9-40fd-ba84-13e890d9d3b4/KBG-Brosch%C3%BCre%20f%C3%BCr%20Geburten%20ab%201.3.2017%20\(Stand%20September%202017\).pdf](https://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:4db0df38-2bc9-40fd-ba84-13e890d9d3b4/KBG-Brosch%C3%BCre%20f%C3%BCr%20Geburten%20ab%201.3.2017%20(Stand%20September%202017).pdf)
- Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend, Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld (Stand 14.2.2018, Geburten bis 28.02.2017)
- Arbeiterkammer, Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer (L&R Sozialforschung): Wiedereinstiegmonitoring, Juni 2019

KONTAKT

KOMPASS | Kompetenzzentrum
für Karenz und Karriere

Tel: +43 732 79810-5194

E-Mail: info@kompass-ooe.at

www.kompass-ooe.at
www.biz-up.at

*Für Fragen stehen
wir Ihnen jederzeit
gerne zur Verfügung!*

Wir konzentrieren uns auf:

- Frauen im Arbeitsleben
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Karenz-, Pflege- und Auszeitenmanagement
- Betriebliche Kinderbetreuung – Information und Projektinitiierung für einzelne und überbetriebliche Maßnahmen
- Wiedereinstiegs-, Laufbahn- und Karriereplanung
- Teilzeit/Vollzeit, Arbeitszeitflexibilisierung
- Führungskultur und Sensibilisierung der Führungskräfte
- weibliche/männliche Führungsrolle, Partnerschaftlichkeit

KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere wird im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und der Frauenreferentin LH-Stv.ⁱⁿ Christine Haberlander in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ umgesetzt.