

Elternkarenz Mitarbeiterin

Bitte nehmen Sie sich ausreichend Zeit für Ihre Vorbereitung.

Es geht darum, Ihre derzeitigen Pläne, Wünsche und Vorstellungen für sich zu formulieren.

Hinweis: Dieses Dokument ist nur für Ihre Vorbereitung gedacht, es ist nicht vorgesehen, dass es an andere Personen weitergegeben wird!

Offener Urlaub/Zeitguthaben:



Hinweis! Informieren Sie sich auch über Urlaubsverfall oder ob dieser auch nach der Karenz noch gültig ist. Der Urlaub muss nicht zwingend vor der Karenz in Anspruch genommen werden.

Voraussichtlich letzter Arbeitstag am:

Vorläufige Planung der Karenz

Wann ist der Wiedereinstieg geplant?

Ansprechpersonen während
Abwesenheit:

Wiedereinstieg

Was würde aus meiner derzeitigen Sicht für einen baldigen Wiedereinstieg sprechen, was wären Bedenken bei einem frühem Wiedereinstieg?

Besprechen Sie Ihre Bedenken mit geeigneten Personen wie Betriebsrat, Führungskraft, Personalabteilung oder der Arbeiterkammer.

Karenz unter 1 Jahr:

Vorteile Karenz unter 1 Jahr

Bedenken Karenz unter 1 Jahr

Karenz über 1 Jahr:

Vorteile Karenz über 1 Jahr

Bedenken Karenz über 1 Jahr

Karenz von 2 Jahren (falls Inanspruchnahme mit Partner:in gemeinsam erfolgt):

Vorteile Karenz von 2 Jahren

Bedenken Karenz von 2 Jahren

Angenommen, Sie würden einen baldigen Wiedereinstieg überlegen:

Unter welchen Rahmenbedingungen wäre dieser für Sie aus heutiger Sicht vorstellbar?

Stundenausmaß:

Lage der Arbeitszeit:

Homeoffice:

Kinderbetreuung:

Partnerschaftliche Teilung:

Karenzmanagement

Wie planen Sie die Aufteilung der Karenz mit der/dem Partner:in? Wann ist ein Wechsel der Karenz geplant?

Eine Karenzplanung der/des Partner:in benötigt ebenfalls eine frühzeitige Absprache mit deren Arbeitgeber:in.

Können Sie sich grundsätzlich eine Beschäftigung während der Elternkarenz vorstellen?

Ja ☐

Nein ☐

Wenn ja, in welchem Ausmaß (geringfügige Beschäftigung oder darüber hinaus) z. B. für Urlaubsvertretung oder Projektmitarbeit?

Besprechen Sie diese Möglichkeit mit Ihrer Führungskraft.

ab _____ Stunden

Anmerkungen:



TIPP! Geringfügiges Arbeiten bei derselben Arbeitgeberin ist möglich, solange die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Zusätzlich muss die Zuverdienstgrenze Ihres individuellen Kinderbetreuungsmodells berücksichtigt werden. Die geringfügige Beschäftigung kann monatlich oder auch projektbasiert erfolgen.



Hinweis! Kindererziehungszeiten für die Pensionsversicherung

In den ersten 4 Jahren nach der Geburt erhalten Sie Beitragszeiten aufgrund der Kinderbetreuung auf Ihr Pensionskonto gutgeschrieben. Wenn innerhalb dieser 4 Jahre über der Geringfügigkeitsgrenze gearbeitet wird, entstehen so höhere Beiträge für die Alterspension. Somit entsteht ein „Pensionsturbo“, welcher stark dazu beitragen kann, die eigene Pension zu erhöhen.

Kontakthalten

Wie möchten Sie mit der Arbeitgeberin während Ihrer Elternkarenz Kontakt halten?

E-Mail privat: Ja ☐ Nein ☐

Wenn Ja, bitte um Angabe: _____

E-Mail beruflich: Ja ☐ Nein ☐

Intranet-Zugang: Ja ☐ Nein ☐

Einladung zu Firmenevents und Weiterbildungen?

Ja ☐ Nein ☐ Anmerkungen:



Hinweis! Kontakthalten mit der Arbeitgeberin ist nicht nur sinnvoll, um über aktuelle Vorgänge in der Organisation informiert zu sein, sondern hilft vor allem dabei, Ihre eigene Sichtbarkeit zu erhöhen und Ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Übergangsmanagement

Erstellen Sie eine Tätigkeitenliste, in der Sie alle wesentlichen Tätigkeiten Ihres derzeitigen Aufgabenbereichs aufzählen.

Welche Kolleginnen sollten idealerweise welche Tätigkeiten Ihres derzeitigen Aufgabenbereichs übernehmen?

Welche Tätigkeiten erfordern Einschulungen und wie viel Zeit benötigen Sie voraussichtlich für diese Einschulungen?

Gibt es eine Karenzvertretung? Wenn ja, übernehmen Sie die Einschulung dieser? Wie viel Zeit müssen Sie dafür einplanen?

Sonstige Bemerkungen zur Karenz:

Tipps und Hinweise zum Thema Elternkarenz

Gleichbehandlung

Elternkarenz, Elternteilzeit, Familienzeit („Papamonat“) sowie Pflegefreistellung sind vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes erfasst und Diskriminierungen in Zusammenhang damit verboten. Der Schutz gilt hier unabhängig davon, ob eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt oder nicht.

Eine gleichberechtigt geteilte Karenz hat nicht nur Vorteile für die Pension der beiden Elternteile, sondern auch positive Auswirkungen auf die Eltern-Kind-Beziehung und die eigene Partnerschaft.

Übergangsmanagement

Informieren Sie sich über Ihre dienstlichen Arbeitsgeräte und deren Handhabung während der Karenz. Welche dürfen behalten werden, welche nicht? Welche Zugänge oder ähnliches dürfen Sie weiterhin uneingeschränkt nutzen und auf welche haben Sie keinen Zugriff mehr? Bedenken Sie hierbei auch die langfristige Sicherung und Speicherung von Daten, auf die zurzeit nur Sie Zugriff haben.

Mutterschutz

Der Mutterschutz beträgt standardmäßig vor und nach der Geburt jeweils 8 Wochen. Wenn das Kind vor oder nach dem errechneten Geburtstermin kommt, verkürzt bzw. verlängert sich die Schutzfrist vor der Geburt entsprechend. Bei Verkürzung der Schutzfrist vor der Geburt (wegen eines früheren Geburtstermins) verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt (auf höchstens 16 Wochen). Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnitt beträgt die Schutzfrist nach der Entbindung mindestens 12 Wochen.

Während des Mutterschutzes erhalten Sie Wochengeld von der Krankenkasse. In diesem Zeitraum wird Ihnen kein Lohn/Gehalt ausgezahlt.

Papamonat – Familienzeit

Der Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes gilt von der Geburt bis zum Ende des Mutterschutzes und dauert einen Monat lang. Er kann vom 2. Elternteil in Anspruch genommen werden.

Eckdaten zum Papamonat:

- Sie haben einen Rechtsanspruch auf den Papamonat.
- Voraussetzungen: Sie müssen im selben Haushalt wie das Kind leben und alle Meldefristen beachten.
- Sie sind während des Papamonats kranken- und pensionsversichert und stehen unter Kündigungs- und Entlassungsschutz mit Beginn der Vorankündigung.
4 Wochen nach dem Ende des Papamonats endet auch der Schutz.

Meldefristen für den Papamonat:

- Vorankündigungsfrist: Sie müssen den Papamonat spätestens 3 Monate (frühestens 4 Monate) vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bei Ihrer Arbeitgeberin melden.
- Geburt Ihres Kindes: Sie müssen Ihre Arbeitgeberin so bald wie möglich über die Geburt Ihres Kindes informieren.
- Tatsächlicher Antritt: Die Bekanntgabe des tatsächlichen Antrittszeitpunktes muss spätestens eine Woche nach der Geburt erfolgen. Frühestens kann der Papamonat angetreten werden, wenn die Mutter und das Kind aus dem Krankenhaus entlassen worden sind.

Geldleistungen während des Papamonats

Während diesem Monat können Sie den Familienzeitbonus beantragen.

Voraussetzungen: Sie müssen vor Bezugsbeginn mindestens 182 Tage (ungefähr 6 Monate) durchgehend gearbeitet haben, ohne Arbeitslosengeld bezogen zu haben. Zudem müssen Sie an derselben Adresse wie die Mutter des Kindes leben und alle müssen dort ihren Hauptwohnsitz haben.

- Der Familienzeitbonus muss innerhalb 121 Tagen nach der Geburt beantragt werden, aber erst, wenn Mutter und Kind das Krankenhaus verlassen haben. Als Ausnahme gelten hier z.B. Frühgeburten.
- Ihre Erwerbstätigkeit muss im Zeitraum des Bezugs unterbrochen werden und keine Leistungen dürfen in Anspruch genommen werden.

Achtung! Papamonat und Familienzeitbonus sind zwei unterschiedliche Dinge, die unabhängig voneinander beantragt werden müssen. Achten Sie bei der Beantragung genau auf die Abstimmung der jeweiligen Bezüge, damit Sie auch wirklich den Familienzeitbonus erhalten.

Weitere Informationen zum Papamonat finden Sie auf den Webseiten des BMF, des Bundeskanzleramts oder auf oesterreich.gv.at.

Karenzmanagement

Nimmt nur ein Elternteil Elternkarenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes dauern. Nehmen beide Elternteile abwechselnd Elternkarenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes dauern. Der damit verbundene Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach Ende der Karenz. Für die Regelungen bei alleinerziehenden Elternteilen oder Elternteilen ohne Karenzanspruch, siehe im Good Practice Kapitel den Punkt „Karenzgespräch“.

Die Karenz kann mit dem anderen Elternteil geteilt werden, ein Karenzteil muss dabei mindestens 2 Monate betragen. Es darf maximal zweimal gewechselt werden. Es besteht die Möglichkeit aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson einen Monat gleichzeitig Karenz in Anspruch zu nehmen. Achtung! Dadurch endet die Gesamtdauer der Karenz 1 Monat früher.

Sie können die Elternkarenz einmal pro Elternteil und Kind verlängern. Dafür müssen Sie spätestens 3 Monate vor Ablauf der Elternkarenz bei Ihrer Arbeitgeberin bekanntgeben, dass Sie Ihre Karenz verlängern möchten und für wie lange. Bei einer ursprünglichen Karenz von weniger als 3 Monaten kann die Verlängerung erst 2 Monate vor Karenzende gemeldet werden. Für die Verlängerung ist keine Zustimmung der Arbeitgeberin notwendig. Wollen Sie die schon bekanntgegebene Karenzdauer verkürzen, muss die Arbeitgeberin zustimmen.

Finanziell bringt es Ihnen Vorteile, möglichst früh wieder ins Berufsleben einzusteigen. Eine kontinuierliche 30-Stunden Beschäftigung ergibt mehr Pension als eine längere Auszeit mit anschließender Vollzeit.

Weiterbildung während der Karenz

Auch während der Karenz besteht die Möglichkeit, sich beruflich weiterzubilden. Angebote gibt es zum Beispiel vom BFI, WIFI oder WAFF. Informationen dazu sind auf den jeweiligen Webseiten der Weiterbildungsanbieterinnen zu finden.

Erneute Schwangerschaft

Bei einer erneuten Schwangerschaft während einer bestehenden Karenz muss ein erneuter Antrag bei der Arbeitgeberin und dem jeweiligen Sozialversicherungsträger auf Karenz gestellt werden. Dabei gelten dieselben Fristen, die auch bei der Geburt des älteren Kindes gegolten haben.

Kinderbetreuung

Informieren Sie sich möglichst früh über Betreuungsmöglichkeiten für Ihr Kind und planen Sie so früh wie möglich. Abhängig vom Wohnort gibt es unterschiedliche Vorlaufzeiten für Kindergarten- und Krippenplätze. Informieren Sie sich rechtzeitig über die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen, auch bei Tageseltern oder betrieblichen Angeboten und besprechen Sie mit Ihrer/Ihrem Partner:in Ihre diesbezüglichen Vorstellungen.

Häufig gewählte Optionen sind beispielsweise:

- Tageseltern
- Leihoma/Leihopa
- Krippen
- Kindergruppen
- Städtische Kindergärten
- Private Kindergärten
- Betriebliche Kindergärten

Für Selbstständige oder Personen mit vielen Terminen bieten sich zusätzlich z. B. eine Babysitterin oder Angebote wie „Notfallmama“ an. Eine früh ausgewählte Babysitterin hat bereits eine gute Bindung zu dem Kind und kann in Notfällen flexibel einspringen. Beim Angebot „Notfallmama“ wird ein monatlicher Mitgliedsbeitrag im Gegenzug dafür gezahlt, dass im Krankheitsfall des Kindes eine Betreuungsperson spontan auf dieses aufpassen kann.

Geldleistungen

Pensionsleistung

Jeder Monat, den Sie über der Geringfügigkeitsgrenze erwerbstätig sind und Pflichtversicherungsbeiträge einzahlen, zählt als Beitragsmonat in der Pensionsversicherung. Denken Sie an Ihre Laufbahnplanung, vereinbaren Sie Entwicklungsziele und Weiterbildungsmaßnahmen, um Ihre persönliche und gehaltliche Entwicklung zu fördern. Je mehr Versicherungsmonate und je höher das Stundenausmaß (und damit das Entgelt), desto höher ist auch die zukünftige Pensionsleistung.

Freiwilliges Pensionssplitting

Eltern können ein freiwilliges Splitting von Teilgutschriften vereinbaren und beim zuständigen Pensionsversicherungsträger beantragen, um die Pensionskonto-Gutschriften des Elternteils, der sich überwiegend um die Pflege und Betreuung der gemeinsamen Kinder kümmert, zu erhöhen.

Genauere Informationen finden Sie auf der Webseite des Sozialministeriums und der Pensionsversicherungsanstalt.

Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld wird auf Antrag bei der zuständigen Krankenversicherung an die Eltern kleiner Kinder ausbezahlt, welche sich in der Elternkarenz befinden. Der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes und die Dauer der Elternkarenz müssen allerdings nicht gleichzeitig enden. Die Elternkarenz kann bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden, auch wenn kein Kinderbetreuungsgeld mehr ausbezahlt wird.

Mit dem Antrag nach der Geburt des Kindes legen die Eltern fest, welche Variante des Kinderbetreuungsgeldes (KBG-Konto oder einkommensabhängiges KBG) sie beziehen wollen.

Genauere Informationen finden Sie auf der Webseite des Bundeskanzleramts und der Österreichischen Gesundheitskasse.

Informieren Sie sich rechtzeitig über Kinderbetreuungsgeld, Partnerschaftsbonus und den Familienzeitbonus sowie über die Möglichkeiten des Zuverdienstes, am besten gemeinsam mit Ihrer/Ihrem Partner:in!