



Dr.ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten
Mag. Reinhard Kaufmann

IHR KOMPASS

IN DIE KARENZ

KIND, BILDUNG, PFLEGE

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir sind überzeugt, dass der Beitrag der Menschen zum Wohlergehen der Gesellschaft nicht nur in der Erwerbsarbeit liegt. Kinder brauchen Ihre Eltern, sowohl ihre Mütter als auch ihre Väter. Kranke und pflegebedürftige Angehörige brauchen Unterstützung. Und wer sich fortbildet, erweitert damit nicht nur seinen eigenen Horizont.



Der Gesetzgeber hat dem Rechnung getragen und die Möglichkeiten der Väter-, der Pflege- und der Bildungskarenz geschaffen. Dieses Heft informiert über die rechtlichen Rahmenbedingungen. Und es will mit Argumentations- und Verhandlungstipps auch Männer dazu ermuntern, ihre Rechte wahrzunehmen und selbstbewusst in ihren Betrieben durchzusetzen – gerade in jenen Bereichen, in denen Karenzierungen immer noch als „Frauensache“ gesehen werden.

Martin Gstöttner

*Landessprecher der Alternativen und Grünen
GewerkschafterInnen (AUGE/UG)
AK-Rat und Fraktionsvorsitzender der AUGE/UG,
Vorstandsmitglied in der AK Oberösterreich*

Ihr Kompass in die Karenz – Kind, Bildung, Pflege

Ihr Kompass für Gespräche mit dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin

Dr. ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten	4
Einleitung	5
1. Was ich von meinem Leben erwarte	6
2. Vorbereitung auf das Gespräch mit Arbeitgeber/Arbeitgeberin	8
3. Das Gespräch mit Arbeitgeber/ Arbeitgeberin	12
4. Während der Karenzzeit	12
5. Rückkehr aus der Karenz	13
6. Weitere Informationen	16

Ihr Kompass für die rechtlichen Grundlagen

Mag. Reinhard Kaufmann	17
Rechtliche Grundlagen – Freizeit für Eltern von Kleinkindern und Schwangere	18
1. Schutzbestimmungen während der Schwangerschaft und nach der Geburt des Kindes	18
2. Karenz:	19
3. Bildungskarenz	23
4. Pflegekarenz, Pfl egeteilzeit, Familien- hospizkarenz, Familienhospizteilzeit	23
5. Informationen	25

Dr.ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten

**IHR KOMPASS FÜR GESPRÄCHE MIT
DEM ARBEITGEBER/DER ARBEITGEBERIN**



EINLEITUNG

Wir befinden uns in einer Zeit eines umfassenden gesellschaftlichen Wandels der sich in den Arbeits- und Lebensbedingungen ganz deutlich widerspiegelt.

Diese durch die Technologisierung, Modernisierung und letztlich Globalisierung ausgelösten Veränderungen in der Arbeitswelt und der Arbeitsform kommen einer organisatorischen Revolution gleich. Zugleich verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Arbeitsort und Wohnort, und selbst zwischen der Rolle ArbeitnehmerIn und UnternehmerIn.

Da Familie und Erwerbsarbeit nicht mehr eindeutig voneinander getrennt und mit klaren, geschlechtsspezifischen Zuweisungen verbunden sind, hat dies natürlich Auswirkungen auf die klassischen Rollenbilder von Mann und Frau.

Die Konturen von Weiblichkeits- und Männlichkeitsbildern, Vorstellungen von einem „richtigen“ Leben als Frau oder als Mann, weichen auf. Vor allem in der jüngeren Generation können wir deutlich beobachten, dass es innerhalb der Arbeitsteilung von Mann und Frau die Tendenz zu einer aktiveren Vaterschaft gibt. Ebenso zeigt sich der Versuch von Frauen innerhalb einer bestehenden Familie partnerschaftlichere Arrangements auszuhandeln. Und Männer kümmern sich in den letzten Jahren tatsächlich häufiger um die Betreuung und Erziehung der Kinder.¹ Sah man vor zehn oder fünfzehn Jahren kaum Väter bzw. Männer mit Kinderwagen im Straßenbild, so gehört heute dieses Bild zur Alltags-Realität.

Beruflicher Aufstieg allein, scheint im männlichen Kontext nicht mehr der einzige Faktor für eine geglückte Karriere zu sein. „Zunehmend mehr Männer wägen die

Kosten eines beruflichen Aufstiegs für das Familienleben ab. Einige verzichten sogar bewusst auf den beruflichen Aufstieg – oder aber auf (mehr) Kinder“.²

Die Balance zwischen Job und Familie klappt umso besser, je flexibler die Arbeitszeiten, je besser das Betreuungsnetzwerk ist. Auch der Umgang mit den eigenen Erwartungen ist eine Herausforderung. Eltern müssen sich darauf einstellen, dass sich die Art, wie sie arbeiten, verändern wird.

Elternkarenz ist ein arbeitsrechtlich geregelter Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes. Es ist wichtig, sich vor Augen zu führen, dass Karenzen, insbesondere die Elternkarenz, mit der oft nachfolgenden Teilzeitanstellung zu einer „Karrierefalle“ werden kann. Aufgrund oft mangelnder Plätze in Krippen und Kindergärten ist es für den Elternteil nach der Karenz oft schwierig, wieder Vollzeit ins Berufsleben einzusteigen.

Unternehmen sind hier gefordert, ihren ArbeitnehmerInnen familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und entsprechende Möglichkeiten der beruflichen und familiären Vereinbarkeit anzubieten.

Angesichts des rasanten Wandels unserer Arbeitslandschaften hat auch eine andere Form von Karenz – die Bildungskarenz – an Bedeutung gewonnen. Die Bereitschaft Neues zu lernen und Altes auch wieder zu verlernen ist ein Gebot der Stunde geworden. Die Bildungskarenz soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, sich für zwei bis zwölf Monate von der Arbeit freistellen zu lassen, um sich weitere Qualifikationen und Kompetenzen anzueignen. Allerdings kann diese, im Gegensatz zur Elternkarenz, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin geschehen.

Um Ihre Arbeitssituation, Ihre familiären und persönlichen Bedürfnisse wie auch den Aspekt der Bildung unter einen Hut zu bringen, ist es notwendig, eine aktive, vorausschauende Lebensplanung in Angriff zu nehmen. Für eine erfolgversprechende Durchführung empfiehlt sich gute Vorbereitung und strategische Planung. Einen Leitfaden dazu finden Sie in dieser Broschüre.

Krankheit der Partnerin / des Partners oder Pflegebedarf naher Angehöriger stellen Familien vor große Herausforderungen. Seit 1. Januar 2014 gibt es die Möglichkeit der Pflegekarenz, auf die – aus Mangel an Erfahrungswerten – nur im rechtlichen Teil eingegangen wird.



DR^{IN} INGRID-MYLENA

KÖSTEN

Mobil: +43-(0)664-254 76 57
office@womansuccess.at
http://www.womansuccess.at

Studium der Pädagogik, Psychologie und Politikwissenschaft in Wien

Trainerin und Coach für Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung.

Vorsitzende von womanSuccess

womansuccess
COACHING - TRAINING - MENTORING

1. WAS ICH VON MEINEM LEBEN ERWARTE

Die Planung der Schritte im Arbeits- und Erwerbsleben (auch in Bezug auf Elternkarenz oder Bildungskarenz) ist das „A&O“ ihrer Vorgangsweise.

Viele Probleme, die mit einer Karenz verbunden sind resultieren nicht aus unabänderlichen Notwendigkeiten, sondern können durch konkrete Information, Planung, Vorbereitung und effektive Kommunikation zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn für beide Seiten deutlich entschärft werden.

Umso detaillierter und frühzeitig die Planung der Karenz auf beiden Seiten erfolgen kann, umso eher lassen sich Interessenskonflikte beilegen und den späteren Wiedereinstieg so gestalten, dass das beiderseitige Vertrauensverhältnis weiter bestehen bleibt.

Es ist wichtig, für sich selbst zu überlegen, wohin das eigene Leben gehen soll. Wenn man weiß, wie ein gelungenes Leben für einen aussehen könnte, ist es leichter, darauf hinzuarbeiten und das Ziel auch zu erreichen.

Um aktiv gestaltend in den Lebensverlauf einwirken zu können ist es nötig, sich zuerst der eigenen Bedürfnisse bewusst zu werden. Schärfen Sie Ihre Vision von dem, was Sie erreichen möchten.

Folgende Fragestellungen sind dabei hilfreich:

- Wo möchten Sie mit 50, 60 Jahren stehen?
- Wie können Sie dahin kommen? (Inklusive der Familienplanung mit etwaigen Auszeiten!)
- Welche Einzelpositionen machen (m)ein gelungenes Leben aus?
- Zerlegen Sie die Ziele in einzelne Schritte: z.B. Berufliche Karriere, Familie/Beziehung, Kinder, Entwicklungsmöglichkeiten, Bildung.
- Entdecken Sie Ihr Potential und Ihre Begabungen. Wofür „brennen“ Sie?
- Entdecken Sie Ressourcen, finden Sie Ansprechpersonen und Hilfestellungen.

Holen Sie ausreichend Informationen ein. Bereiten Sie sich gut vor, damit Sie Entscheidungen treffen können und auch andere für ihr Vorhaben begeistern können.

Versetzen Sie sich in die Position der anderen Personen, die mit der Erreichung Ihrer Ziele in Verbindung stehen – z.B. ArbeitgeberIn, PartnerIn. Das wird Ihnen helfen, ihre Fragen, Ängste oder Sorgen erkennen zu können.

BEISPIEL:

Fragestellung	Persönliche Antworten/ Zielsetzungen	Welche Schritte muss ich einplanen, um das Ziel erreichen zu können?
Wie stelle ich mir mein Leben vor, wenn ich 50 Jahre alt bin?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfolgreiche Frau im Beruf ■ 2 erwachsene Kinder 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Karenz mit Mann teilen, um nicht zu lange nach der Geburt der Kinder auszufallen. ■ Kinderbetreuung rechtzeitig organisieren ■ Regelmäßige Weiterbildung ■ Networking

Es empfiehlt sich, einen **detaillierten Zeitplan** anzulegen.

Die Beschaffung und Verarbeitung von Informationen (rechtlich und organisatorisch) benötigen Zeit.

Außerdem ist es wichtig, ArbeitgeberInnen und andere, von der Karenz betroffene Personen (KollegInnen, GeschäftspartnerInnen, MitarbeiterInnen), rechtzeitig zu informieren, da diese auch einen Weg finden müssen, mit der neuen Situation umzugehen.

Weiters ist in der Karenzplanung noch zu bedenken, dass sich lange Karenzzeiten auf den Wiedereinstieg möglicherweise nachteilig auswirken können.

Eine Karenz sollte nicht „passieren“, sondern aktiv gestaltet werden!

Wichtig dabei ist: Den Glauben an sich selbst zu haben, Ehrgeiz zu entwickeln und ihn mit realistischer und detaillierter Planung zu verbinden.

Die drei Phasen der Karenz

- Vorbereitung der Elternkarenz
- Gestaltung der tatsächlichen Zeit der Abwesenheit
- Wiedereinstieg ins Arbeitsleben

Die Planung sollte spätestens dann beginnen, wenn eine Schwangerschaft vorliegt. Im Vorfeld dieses Gesprächs achten Sie auf folgende Punkte:

- Erfüllen Sie die Anspruchsvoraussetzungen?
- Informieren Sie sich rechtzeitig über die gesetzlichen Rahmenbedingungen, Voraussetzungen, Fristen und besprechen Sie die verschiedenen Möglichkeiten mit dem Partner/der Partnerin und Ihrem zur Verfügung stehenden Kinder-Betreuungsnetzwerk, um eine für alle Seiten optimale Lösung zu finden.
- Wollen Sie in Vollkarenz gehen oder eine Karenzteilung mit Ihrem Partner / Ihrer Partnerin machen. Bei Karenzteilung muss das Kind im gemeinsamen Haushalt leben

TIPPS:

- Es empfiehlt sich, einen detaillierten Zeitplan anzulegen.
- Beachten Sie, dass lange Karenzzeiten sich auf einen Wiedereinstieg möglicherweise kontraproduktiv auswirken. Eine Karenzteilung erleichtert möglicherweise den Einstieg.
- Gute Absprachen mit dem Partner/der Partnerin über die Aufgabenteilung erleichtern die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie
- Errechnen Sie mithilfe von Rechentools zu Kinderbetreuungsgeld und Familienbeihilfe den zur Verfügung stehenden Finanzrahmen.

2. VORBEREITUNG AUF DAS GESPRÄCH MIT ARBEITGEBER/ARBEITGEBERIN

- Verschaffen Sie sich gründliche Kenntnisse über die eigenen Rechte und Pflichten in Bezug auf Ihr Anliegen.
- Treffen Sie rechtzeitig und gut vorbereitet mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin die nötigen Absprachen und Vereinbarungen.
- Machen Sie sich davor deren/dessen Position bewusst. Welche positiven/negativen Erfahrungen gibt es im Unternehmen, auf die Sie sich rechtzeitig einstellen und vorbereiten können?
- Machen Sie sich schon jetzt Gedanken über die reibungslose, zeitgerechte Arbeitsübergabe an eine Karenzvertretung und über einen möglichen Kontakt während der Karenz und den Wiedereinstieg.
- Machen Sie selbst Vorschläge: Vielleicht möchten Sie die Möglichkeit einer geringfügigen Tätigkeit im Betrieb während der Karenz nutzen?
- Wählen Sie für das Gespräch den richtigen Zeitpunkt. Vereinbaren Sie ein Gespräch mit der richtigen Ansprechperson für das Thema – mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten.
- Treffen Sie klare Absprachen, erstellen Sie ein gemeinsames Konzept.
- Wenn Sie die Karenz dafür nutzen wollen, sich weiterzubilden, kommunizieren Sie das.
- Erkunden Sie die Argumente und mögliche Befürchtungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und wie Sie diese entkräften.
- Im Idealfall präsentieren Sie auch Lösungsmöglichkeiten (z.B. Vertretungsregelungen, Einschulungsmodalitäten von Vertretungen).

- Gestaltungsvorschläge für die Zeit Ihrer Abwesenheit (Was mache ich, um „am Ball“ zu bleiben?).
- Wie stelle ich mir den Wiedereinstieg vor (Wann voraussichtlich? In welchem Ausmaß?)
- Bei Elternkarenz überlegen Sie auch organisatorische Fragen wie z.B.: Wer passt auf mein Kind auf, wenn es krank ist oder im Kindergarten, Ferien hat?) Gibt es im Unternehmen eigene Programme zur Erleichterung des Wiedereinstiegs?

Wie Sie eine Argumentation aufbauen

Das Erarbeiten von Argumenten bewahrt Sie davor, unreflektierte Vorschläge zu machen. Es zwingt Sie auch, Argumente auf ihre Stichhaltigkeit hin zu prüfen und analytisch zu durchdenken.

Vor Gesprächen/Verhandlungen also alle Argumente, die für die eigene Auffassung, für die eigenen Vorschläge sprechen, auflisten. Ebenso die entsprechenden typischen Gegenargumente und die Möglichkeiten, diese zu entkräften. Dabei ist die Begründung der wesentliche Teil Ihrer Argumentation.

Die Struktur:

Vorschlag - Begründung - Beleg - Beispiel - Schlussfolge

Dieses Argumentationsfeld geht in die übrige Gesprächsvorbereitung ein und dient als Gedankenstütze.

Beginnen Sie Ihre Argumente aufzuschreiben, die für Ihren Vorschlag/Forderung sprechen. (Spalte 1)
Dann überlegen Sie welche Gegenargumente kommen werden. Das können natürlich mehrere sein. (Spalte 2)
Entsprechend entwickeln Sie die Entkräftungen dieser Gegenargumente in Spalte drei.

Eigene Argumente	Mögliches Gegenargument	Entkräftung des Gegenarguments
Argument A		
Argument B		



Herausforderung Väterkarenz

Nachdem die Väterkarenz noch ziemlich „jung“ ist, wird dieses Modell noch relativ wenig in Anspruch genommen.

„Noch immer gehen relativ wenige Väter in Karenz: 2011 waren es 21.293 Männer. Das sind 8,4 Prozent aller Kindergeldbeziehenden“.³

In der derzeitigen Situation stehen Männer vor einer doppelten Herausforderung: Einerseits sind sie mit einer Rollenerweiterung konfrontiert (Mitarbeit in Haushalt und Kinderbetreuung), andererseits ist das Image dieser Arbeiten in der Gesellschaft nicht so hoch wie das der klassischen Erwerbsarbeit. Zudem kommt die Tatsache, dass der meist höhere Verdienst des Mannes die logische Konsequenz mit

sich bringt, dass doch die Frau (Mutter) die Karenz in Anspruch nimmt.

Berichten zufolge erleiden Männer auch Diskriminierungen, wenn sie sich für die Väterkarenz entscheiden. Bei einer Befragung mehrerer Väter, warum sie die Väterkarenz nicht in Anspruch nahmen, wurden folgende Gründe genannt:

- Angst vor einem Karriereknick
- Identitätsproblem „nur Vater und Hausmann“ zu sein
- Einkommenseinbußen

Genau diese Befürchtungen werden auch von Personalchefs gerne als Argumente gegen eine Väterkarenz eingesetzt. Deswegen empfiehlt es sich, für diese Standpunkte (für die eigene Situation) passende Argumentationsfelder zu überlegen.

Argumente des Arbeitgebers	Eigene Argumente zur Entkräftung
Haben Sie sich das gut überlegt, weil so eine Karenz schon einen gewaltigen Karriereknick bedeuten kann?	Berufliche Karriere ist zwar für mich ein wichtiger Teil meiner Lebensplanung, aber eben nur ein Teil. Ebenso gehört für mich dazu die Gründung einer Familie, wie auch meine persönliche Entwicklung. Und wie in unserem Leitbild sehr deutlich zu lesen ist, steht Familienfreundlichkeit mit an vorderster Stelle unserer Firmenwerte. Das war für mich auch letztlich der Ausschlag dafür, in Ihrem Unternehmen zu arbeiten.
Ich kenne Sie nun schon einige Jahre als sehr kompetenten Mitarbeiter und ich glaube nicht, dass es für Sie das Richtige ist, sich nur auf Hausmann und Vater reduzieren zu lassen.	Gerade weil Sie mich schon einige Jahre kennen, kennen Sie auch meine Fähigkeit Prioritäten zu setzen, mich auf neue Erfahrungen einzulassen und diese auch im Unternehmen einfließen zu lassen. Die Vaterrolle sehe ich als Erweiterung meiner Kompetenzen und nicht als Reduktion.
Sind Sie sich der Einkommenseinbußen bewusst und welche Konsequenzen das auch nachträglich für Sie haben kann – Jahresprämie, Pension, usw. ?	Geld ist für mich nicht alles. Ich bin überzeugt, dass es für die Entwicklung meines Kindes wichtig ist, mich nicht nur als „Sonntagspapa“ zu erleben. Gerade durch meine Präsenz als Vater in den ersten Lebensmonaten wird der Grundstein für eine innige und dauerhafte Beziehung gelegt, die mit Geld nicht abzugelten ist.

3. DAS GESPRÄCH MIT ARBEITGEBER/ARBEITGEBERIN

Wichtig ist hier:

- Rechtzeitig und überlegt den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin informieren, ihn/sie nicht „ins kalte Wasser springen lassen“.
- Klare Aussprache der unterschiedlichen Interessen, um sowohl den eigenen Standpunkt verständlich zu machen, als auch die Lage des Gegenübers richtig einschätzen und zu verstehen, als erster Schritt in Richtung einer gemeinsamen Lösung.
- Den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin in Überlegungen mit einbeziehen und diese mit ihm offen und transparent besprechen.
- Ziel des Gesprächs ist es, eine gemeinsame, für alle vertretbare Lösung zu finden.

Natürlich reichen die theoretischen Vorbereitungen nicht aus, sondern Ihr Anliegen soll auch mit entsprechendem Selbstbewusstsein vorgetragen werden.

Achten Sie darauf, dass Sie nicht als Bittstellerin auftreten!

Zeigen Sie Selbstvertrauen! Ihr Gegenüber soll den Eindruck gewinnen, dass Sie eine ernst zunehmende Verhandlungspartnerin bzw. Verhandlungspartner sind. Tragen Sie Ihre Forderung mit fester Stimme vor, achten Sie auf eine selbstbewusste Körpersprache.

TIPPS ZUR GESPRÄCHSFÜHRUNG

1. Sagen Sie, was Sie sagen möchten und sagen Sie es direkt.
2. Schwächen Sie nicht die Aussagekraft Ihrer Worte durch Entschuldigungen, Erklärungen und Floskeln ab.

3. Sprechen Sie laut und deutlich.
4. Senken Sie nicht den Blick, sondern sehen Sie Ihr Gegenüber offen an.
5. Äußern Sie Ihre Wünsche und Anliegen und gegebenenfalls Ihre Gefühle in „Ich-Form“.
6. Sagen Sie zuerst was Sie wollen bzw. beantragen, und dann warum Sie das wollen.
7. Entschuldigen Sie sich nicht für Ihre Themen und Wünsche.
8. Äußern Sie auch Verständnis für die Position Ihres Gegenübers.

Umgang mit unsachlichen Bemerkungen

Eine unqualifizierte Bemerkung ist zunächst nur ein Kommunikationsversuch.

Es ist der Versuch, Sie von Ihrem Vorhaben abzubringen. Ob es dazu kommt, liegt an Ihnen.

Reaktionsmöglichkeiten:

1. Bemerkung einfach überhören.
2. Bemerkung direkt ansprechen. Stellen Sie gezielte Klärungsfragen: „Als Sie eben sagten (hier die Bemerkung wiederholen), was genau haben Sie damit gemeint?“
3. Fragen Sie nach den Motiven Ihres Gegenübers: „Warum sagen Sie mir das gerade jetzt?“ „Wie kommen Sie zu dieser Feststellung?“ „Was möchten Sie mir damit sagen?“

4. WÄHREND DER KARENZZEIT

Gestaltung der tatsächlichen Zeit Ihrer Abwesenheit

Für die Aufrechterhaltung des Kontaktes mit Ihrem Unternehmen beachten Sie:

„Wer sich nicht selbst aktiv kümmert, wird schnell vergessen.“

- Halten Sie mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin und KollegInnen den Kontakt weiter aufrecht.
- Informieren Sie sich über wichtige Vorkommnisse und Umstrukturierungen im Unternehmen.
- Informieren Sie den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin rechtzeitig über Änderungen der mit ihm/ihr getroffenen Vereinbarungen.
- Besprechen Sie Veränderungswünsche oder neue Bedürfnisse zeitnah mit Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten.
- Überlegen Sie sich, ob Sie sich nicht, trotz Karenz, immer wieder bei kleinen Aufgaben ins Unternehmen einbringen können (z.B. Projektarbeiten, stundenweise Einsätze, Beiträge zur MitarbeiterInnenzeitung).
- Sind zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen sinnvoll/möglich?
- Pflegen Sie aktiven Meinungsaustausch mit anderen Menschen die in Karenz sind. Schaffen Sie sich Netzwerke.

Planen Sie schon während der Karenz die „Zeit danach“ möglichst genau und beziehen Sie (familiäre) Netzwerke und Arbeitgeber/Arbeitgeberin mit ein:

- Wann möchten Sie wieder einsteigen?
- Wie viele Stunden möchten Sie arbeiten?
Zu welcher Tageszeit?
- Zuhause oder am Arbeitsplatz?
- Frage der Kinderbetreuung?
- Gibt es Wiedereinstiegsprogramme bzw. eine Startbegleitung bei Ihrer Rückkehr?

Dass Sie sich mit der Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz aktiv befassen zeigt Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin, dass Sie eine hoch motivierte und engagierte Arbeitskraft sind. Durch das Familienmanagement (Kinder, Partnerschaft und evtl. auch Pflege von

Angehörigen) und Haushaltsorganisation hat sich Ihre Multitasking-Fähigkeit, Ihre Stresstoleranz und die soziale Kompetenz gesteigert. Führen Sie das bei Gelegenheit ins Treffen!

Für den Wiedereinstieg in den Beruf ist auch wichtig, dass Sie in Ihrer Agenda bewusste „Quality Time“ einplanen, die Sie dann mit Ihrer Familie verbringen.

5. RÜCKKEHR AUS DER KARENZ

Stellen Sie als WiedereinsteigerIn Ihr Licht nicht unter den Scheffel!

Das Wiedereinstiegsgespräch

Vereinbaren Sie den Gesprächstermin unmittelbar nach Ihrer Rückkehr ins Unternehmen.

- Nutzen Sie den Wiedereinstieg, über Veränderungswünsche und Bedürfnisse zu sprechen, die sich während der Auszeit möglicherweise entwickelt haben.
- Erkundigen Sie sich, was sich während der Karenz getan/verändert hat.
- Geben Sie Ihren Vorgesetzten bekannt, was Sie an zusätzlichen oder neuen Kompetenzen aus der Zeit Ihrer Karenz mitbringen.
- Welche Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung ergeben sich für Ihr Berufsleben, nachdem Sie jetzt auch in Ihrer Familie eine aktive Rolle spielen?
- Welche vorhandenen Angebote an flexiblen Arbeitszeitregelungen wie Gleitzeit, Job Sharing etc. gibt es? Gibt es Teleworking-Angebote?
- Sind individuelle Absprachen möglich, die die Vereinbarkeit von Job und Familie erleichtern (z.B. Stillpausen)?



BILDUNGSKARENZ

Die Bildungskarenz eröffnet ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, sich (bei weiter bestehendem Dienstverhältnis) mindestens zwei Monate bis zu einem Jahr von der Arbeit freistellen zu lassen und sich der Aus- und Weiterbildung zu widmen.

Für die Bildungskarenz muss das Einverständnis des Arbeitgebers eingeholt werden, da hierauf kein gesetzlicher Anspruch besteht.

Auch hier ist eine bewusste Planung anzuraten.

Bevor Sie sich für eine Bildungskarenz entscheiden, ist es ratsam, sich noch einmal das konkrete Ziel vor

Augen zu führen und die Einzelkomponenten dessen, was man erreichen möchte, zu erfassen.

Beachten Sie, dass Sie (im Gegensatz zur Elternkarenz) während und nach der Bildungskarenz keinen Kündigungsschutz haben.⁴

Machen Sie sich bewusst, welche Auswirkung Ihre Entscheidung auf Ihr Umfeld (PartnerIn, ArbeitgeberIn) haben könnte und informieren Sie sich detailliert zu den rechtlichen Rahmenbedingungen bei Ihrem Betriebsrat.

Für Ihre Argumentation ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, welchen speziellen Nutzen die Weiterbildung für den Arbeitgeber hat.

BEISPIEL:

Die Projektleiterin Frau X möchte den ein Semester dauernden Genderlehrgang an der Uni Wien belegen und geht zu Ihrem Vorgesetzten um über eine Bildungskarenz dafür zu verhandeln :

Argumente des Arbeitgebers	Eigene Argumente zur Entkräftung
In welcher Weise ist die Weiterbildung zum Thema Gender für das Unternehmen von Nutzen?	Z.B. führen die unterschiedlichen Kommunikationsstile von männlichen und weiblichen Teammitgliedern, immer wieder zu Missverständnissen und manchmal auch zu zeitraubenden Konflikten in der Projektgruppe. Wenn ich durch die erworbene Gender-Kompetenz die Gründe für die häufigen Missverständnisse klären kann, profitieren wir alle davon und die Qualität unserer Kommunikation im Projekt wird deutlich verbessert.
Derzeit ist das leider überhaupt nicht möglich, weil aufgrund der guten Auftragslage alle MitarbeiterInnen gebraucht werden. Ganz besonders auch Sie!	Gerade weil die Auftragslage so gut ist, ist es wichtig, die Potentiale und Fähigkeiten im Team optimal auszubauen um die Bedürfnisse unserer Kunden soweit als möglich zufrieden zu stellen.

Checkliste:

- Legen Sie Ihre Ziele und Motivationen für die Auszeit plausibel dar.
- Versuchen Sie, Lösungen für eine Arbeitsumverteilung vor und während der Auszeit anzubieten und überlegen Sie sich auch, wie der Wiedereinstieg gut erfolgen kann.
- Versetzen Sie sich in die Perspektive Ihres Chefs/ Ihrer Chefin: Was könnte seine/ihre Sicht der Dinge sein?
- Suchen Sie einen geeigneten Moment für Ihr Gespräch.
- Informieren Sie sich über Leitbilder des Unternehmens, die ihr Anliegen unterstützen könnten.
- Legen Sie Ihre Ziele und Motivationen für die Auszeit plausibel dar.
- Versuchen Sie, Lösungen für eine Arbeitsumverteilung vor und während der Auszeit anzubieten und überlegen Sie sich auch, wie der Wiedereinstieg gut erfolgen kann.
- Lassen Sie sich nicht schon vor dem Gespräch entmutigen. Wenn Sie Ihr Anliegen überzeugend darbringen, wird man Ihnen wohlwollend entgegenkommen, auch wenn dem Wunsch vielleicht nicht oder nicht sofort nachgekommen werden kann.

6. WEITERE INFORMATIONEN

- Arbeiterkammer Österreich:
<http://www.arbeiterkammer.at>
- Arbeitsmarktservice:
<http://www.ams.at>
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:
<http://www.bmask.gv.at>
- Familienservice des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend:
<http://www.bmwfj.gv.at>
- Förderdatenbank des Bm:uk:
<http://www.kursfoerderung.at>
- Frauenministerium, Bundeskanzleramt:
<http://www.maennerinkarenz.at>

Mag. Reinhard Kaufmann

**IHR KOMPASS FÜR DIE
RECHTLICHEN GRUNDLAGEN**



RECHTLICHE GRUNDLAGEN – FREIZEIT FÜR ELTERN VON KLEIN- KINDERN UND SCHWANGERE

Das Österreichische Arbeitsrecht und Leistungen des Sozialstaates unterstützen werdende Mütter und Eltern von Kleinkindern bei deren Betreuung in den ersten Lebensmonaten und -jahren sowie ArbeitnehmerInnen, die schwer kranke Angehörige pflegen. Hier wird ein Überblick über diese Rechte und Angebote nach der aktuellen Gesetzeslage gegeben. Diese Ansprüche gelten nur bei vollversicherten Arbeitsverhältnissen, arbeitnehmerähnliche Beschäftigungen (freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen) sind davon nicht erfasst. Aus der politischen Diskussion können sich bei einzelnen Punkten relativ kurzfristig Änderungen ergeben, wie sie z.B. auch im Programm der neuen Bundesregierung angekündigt sind.



**MAG. REINHARD
KAUFMANN**

Unternehmensberater / Steyr
r.kaufmann-steyr@aon.at

Jurist mit Schwerpunkt Arbeitsrecht, Unternehmensberater mit Schwerpunkt Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, Autor eines Kommentars zum BAGS-Kollektivvertrag (07 und 09 planetVERLAG, aktualisiert als E-Datei erhältlich).
Gemeinderat der Stadt Steyr.

1. SCHUTZBESTIMMUNGEN WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT UND NACH DER GEBURT DES KINDES

MUTTERSCHUTZGESETZ – MSCHG

Während der letzten acht Wochen vor dem vom Arzt/der Ärztin errechneten Geburtstermin dürfen Schwangere nicht mehr beschäftigt werden. Bei Gefahr für die Gesundheit der Mutter oder des Kindes gilt das **Beschäftigungsverbot** schon früher (Bestätigung durch AmtsärztIn oder ArbeitsinspektionsärztIn). Je nach Art der Gesundheitsgefährdung besteht u.U. nur eine Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, der Schwangeren Tätigkeiten zuzuweisen, bei denen sie nicht gefährdet ist. Keinesfalls dürfen Schwangere mit schweren oder für ihre bzw. die Gesundheit des werdenden Kindes gefährlichen Arbeiten sowie – mit Ausnahmen - in der Nacht und an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (vgl. § 4 MSchG). Welche Arbeiten das sind, müsste der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin aufgrund der Evaluierung der Arbeitsplätze gemäß § 2a MSchG wissen. Ab der 20. Woche der Schwangerschaft darf keine Akkordarbeit mehr verrichtet werden. Teilweise gelten diese Verbote auch für stillende Mütter. Daher sind Schwangere verpflichtet, ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin mitzuteilen. Während des Beschäftigungsverbotes hat die Schwangere Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. auf Wochengeld der Krankenkasse in Höhe des Durchschnitts-Nettoentgelts der letzten drei Monate.

Nach der Geburt besteht ein Beschäftigungsverbot für acht Wochen, bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten für zwölf Wochen.

2. KARENZ:

Ruhen der Arbeitspflicht und des Entgeltanspruchs bei grundsätzlich aufrechter Beschäftigungsverhältnis. Eltern von Säuglingen und Kleinkindern haben darauf unter bestimmten Rahmenbedingungen einen **Rechtsanspruch**.

Mütter (§§ 15ff MSchG)

Nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes (bzw. eines daran anschließenden Urlaubs oder Krankenstandes) bis höchstens zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn das Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das bedeutet, dass am 2. Geburtstag des Kindes die Arbeit wieder anzutreten ist, wenn mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin nicht etwas anderes vereinbart werden kann.

Die Karenz (Beginn und Dauer) muss spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes bekannt gegeben werden und mindestens zwei Monate dauern. Eine zunächst kürzer vorgesehene Karenz kann ein Mal von der Mutter durch Mitteilung an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (bis drei Monate vor dem ursprünglichen Ende) verlängert werden.

Väter (§§ 2ff VKG)

Frühestens nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter bis höchstens zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn das Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Die Karenz (Beginn und Dauer) muss spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben werden und mindestens zwei Monate dauern. Hat die Mutter Anspruch auf Betriebshilfe als Selbstständige oder als Landwirtin, so kann das den möglichen Beginn der Väterkarenz verzögern. Eine zunächst kürzer vorgesehene Karenz kann einmal vom Vater durch Mitteilung

an den Arbeitgeber/der Arbeitgeberin (bis drei Monate vor dem ursprünglichen Ende) verlängert werden.

Teilung der Karenz

Mutter und Vater können die Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in drei, jeweils mindestens zwei Monate lange Abschnitte teilen (Mutter-Vater-Mutter oder Vater-Mutter-Vater). Eine gleichzeitige Karenz von Vater und Mutter ist nur als **Überschneidung** beim erstmaligem Wechsel zwischen beiden für die Dauer eines Monats möglich und geht zu Lasten des gesamten Anspruchs auf Karenz, der damit einen Monat vor Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes endet.

Freiwillige Vereinbarung

Wünschen die Mutter oder der Vater eine Karenzierung über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus, so kann dies nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vereinbart werden. Der gesetzliche Kündigungsschutz besteht für diese freiwillig vereinbarte Karenz nicht. Interessant ist diese Möglichkeit vor allem auch in Zusammenhang mit Varianten des Kindergeldbezuges über das 2. Lebensjahr des Kindes hinaus.

Aufgeschobene Karenz (§ 15b MSchG, § 4 VKG)

Drei Monate der Karenz können aufgrund einer Vereinbarung zwischen der Mutter oder dem Vater und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin später, jedoch vor Ablauf des siebten Lebensjahres des Kindes verbraucht werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gilt als erteilt, wenn er/sie nach rechtzeitiger Bekanntgabe des Wunsches nicht binnen vier Wochen dagegen beim Arbeits- und Sozialgericht klagt. Mit dieser aufgeschobenen Karenz ist kein Kündigungsschutz

verbunden. Die Vereinbarung gilt nicht im Fall eines Arbeitgeberwechsels.

Elternteilzeit (§§ 15h ff MSchG und §§ 8 ff VKG)

Eltern von Kindern haben frühestens ab Ende des Beschäftigungsverbotes bis zu deren siebtem Lebensjahr bzw. bis zum Schulantritt bei Vorliegen bestimmter Bedingungen Anspruch auf Teilzeitarbeit:

- Betriebsgröße über 20 ArbeitnehmerInnen.
- Drei Jahre ununterbrochenes Arbeitsverhältnis (einschließlich Mutterschutz und Elternkarenzeiten).
- Gemeinsamer Haushalt oder Obsorgerecht.
- Keine gleichzeitige Karenz des anderen Elternteiles.
- Bekanntgabe von Beginn, Dauer (mind. zwei Monate), Ausmaß und Lage der gewünschten Teilzeit bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes bzw. bei späterem Beginn drei Monate vorher.

Falls es über den Wunsch des Elternteiles oder über einen Gegenvorschlag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu keiner Einigung kommt, so sehen das MSchG bzw. das VKG relativ komplizierte Verhandlungsverfahren unter Beteiligung des Betriebsrates und des Arbeits- und Sozialgerichtes vor.

Das Programm der neuen Bundesregierung enthält die Ankündigung einer Beschränkung des Teilzeitanpruchs auf die ersten vier Lebensjahre des Kindes.

Kündigungsschutz

Gegenüber dem/der geschützten ArbeitnehmerIn darf während bestimmter Zeiten keine Kündigung ausgesprochen werden. D.h. eine allfällige Kündigungsfrist beginnt erst ab dem Ende des Kündigungsschutzes zu laufen. Nur bei Schließung des Betriebes oder mit Zu-

stimmung des Arbeits- und Sozialgerichts ist trotzdem eine Kündigung möglich. Einvernehmliche Lösungen von Arbeitsverhältnissen während des Kündigungsschutzes müssen schriftlich erfolgen.

Mutter (§§ 10, 15 und 15n MSchG): Ab Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt bzw. bis vier Wochen nach Beendigung der Elternkarenz oder dem Ende der Elternteilzeit, höchstens bis vier Wochen nach Vollendung des vierten Geburtstag des Kindes. Wurde bis zum Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin diesem die Schwangerschaft noch nicht bekanntgegeben, so wird der Kündigungsschutz trotzdem wirksam, wenn die Mitteilung binnen fünf Arbeitstagen mit ärztlicher Bestätigung nachgeholt wird.

Vater (§ 7 Väterkarenzgesetz – VKG): Ab Bekanntgabe der beabsichtigten Karenz (frühestens vier Monate vor deren Beginn, aber nicht vor der Geburt des Kindes) bis vier Wochen nach Ende der Karenz bzw. der Elternteilzeit, längstens bis vier Wochen nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes.

Nach Ende des Kündigungsschutzes kommt u.U. eine Kündigungsanfechtung wegen Motivkündigung infrage. Dies trifft zu, wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass die Inanspruchnahme der Karenz oder der Elternteilzeit Grund für die Kündigung ist.

Sonstiges:

- **Urlaubsaliquotierung:** Der Urlaubsanspruch vermindert sich in einem Dienstjahr, in das Zeiten einer Karenz fallen, entsprechend. Dies gilt nicht für die Zeit des Beschäftigungsverbotes.
- **Anrechnung von Karenzzeiten (§ 15f MSchG):** Ohne günstigere Regelung im anzuwendenden Kollektivvertrag oder individuelle Vereinbarung sind lediglich

10 Monate der ersten Karenz in einem Dienstverhältnis für den Urlaubsanspruch, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit anzurechnen. Zeiten des Beschäftigungsverbotes gelten zur Gänze als Dienstzeit.

- **Fristversäumnis:** Werden Mitteilungen an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (z.B. über Beginn und Dauer einer gewünschten Karenz) nicht fristgerecht abgegeben, aber trotzdem angenommen, so werden dadurch alle damit verbundenen Ansprüche (z.B. Kündigungsschutz, Möglichkeit zur Verlängerung einer zunächst kürzer angemeldeten Karenz) voll wirksam.
- **Adoptiveltern:** Die Rechte auf Elternkarenz und Elternteilzeit gelten grundsätzlich auch für Adoptiv- und Pflegeeltern von Kindern im entsprechenden Alter.

Kinderbetreuungsgeld

Unabhängig von den oben beschriebenen arbeitsrechtlichen Ansprüchen und Möglichkeiten für erwerbstätige Eltern von Kleinkindern unterstützt der Staat Eltern mit befristeten Geldleistungen bei der Betreuung dieser Kinder. Dafür gibt es grundsätzlich zwei Modelle in unterschiedlichen Varianten:

- Einkommensabhängiges Modell mit den Varianten für 12 Monate und – bei Teilnahme beider Elternteile – für 12 + 2 Monate. Dieses Modell soll Eltern, die relativ rasch wieder ins Erwerbsleben zurückkehren möchten, einen Ersatz für das wegen der Karenz entgehende Entgelt in Höhe von 80%, maximal € 2000,- monatlich bieten.

- Pauschalmodell mit vier Varianten, die unterschiedliche monatliche Geldleistungen (zwischen € 1000,- und € 436,-) für unterschiedliche Zeiträume (zwischen 12/14 Monaten und 30/36 Monaten) bieten. Die längeren Zeiten können bei Teilung der Betreuung zwischen den Elternteilen gewählt werden.
- Für alleinerziehende Eltern und Eltern mit sehr niedrigem Einkommen sind zusätzliche Beihilfen möglich.

Relativ komplizierte Zuverdienstregelungen sollten vor der Entscheidung über das individuell beste Modell beachtet werden. Bei Überschreitung der vorgesehenen Grenzen müssen Beträge zurückgezahlt werden. Seitens der Bundesregierung werden dazu offenbar Verbesserungen vorbereitet. Das Familienministerium, die Arbeiterkammer und die Sozialversicherungsträger bieten ausführliche schriftliche Informationen, die auch auf den Homepages abgerufen werden können. Für Rückfragen in Einzelfällen werden auch Telefon-Hotlines angeboten. Die längerfristigen Varianten des Pauschalmodells gehen über den Zeitraum mit Elternkarenzanspruch gemäß MSchG bzw. VKG hinaus, der nur die beiden ersten Lebensjahre des Kindes abdeckt. Wer als ArbeitnehmerIn diese längeren Leistungsvarianten nutzen möchte, braucht daher eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin über eine freiwillige Karenzierung ab dem 2. Geburtstag des Kindes.

Pflegefreistellung mit Entgeltfortzahlung (§ 16 Urlaubsgesetz - UrlG):

Für Eltern mit Kindern im eigenen Haushalt ergibt sich aus der Kombination der beiden Ansprüche gemäß § 16 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 UrlG ein Anspruch von bis zu zwei Arbeitswochen innerhalb eines Arbeitsjahres für notwendige Pflegeleistungen bei Erkrankungen des



Kindes bzw. der Kinder. Der Anspruch gilt je ArbeitnehmerIn, nicht je Kind. Die erste Woche der Pflegefreistellung gebührt auch bei Erkrankung eines nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes, wenn die ständige Betreuungsperson aus bestimmten Gründen ausfällt. Voraussetzung für den Anspruch auf die zweite Freistellungswoche ist die Ausschöpfung der ersten Woche, Alter des Kindes unter 12 Jahren und ein neuer Anlass für die Pflege.

Erster Anlassfall bei einem neugeborenen Kind für eine solche Pflegefreistellung des Vaters könnte sein, wenn das Kind früher als die Mutter aus der Klinik nach Hause kommt, und daher zunächst von der Mutter nicht wie geplant betreut werden kann.

Für Angestellte können sich aus § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz – AngG, für ArbeiterInnen und Angestellte aus einzelnen Kollektivverträgen noch elternfreundlichere Rechte ergeben, wobei z.B. die Begleitung eines Kindes bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt zusätzlich erfasst sein kann.

Öffentlicher Dienst

Für Vertragsbedienstete und Beamte des Öffentlichen Dienstes gelten ähnliche, im Detail teilweise abweichende Regelungen wie für ArbeitnehmerInnen nach privatem Arbeitsrecht. Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst haben außerdem Anspruch auf einen so genannten „Papamonat“, d.h. auf vier Wochen unbezahlten „Frühkarenzurlaub“, der zwischen Geburt des Kindes und Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter genommen werden kann.

3. BILDUNGSKARENZ

Für manche Eltern kann die Kombination einer Elternkarenz mit einer anschließenden Bildungskarenz interessant sein. Dafür ist eine Vereinbarung mit dem

Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gemäß § 11 AVRAG notwendig und es müssen die Kriterien gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz erfüllt, sowie die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen im Ausmaß von 20 Wochenstunden (bei Eltern von Kindern unter sieben Jahren genügen 16 Wochenstunden) nachgewiesen werden. Wenn dies zutrifft, besteht für maximal ein Jahr Anspruch auf das fiktive Arbeitslosengeld. Bildungskarenz muss für mindestens zwei Monate vereinbart werden. **Bildungsteilzeitgeld** kann unter entsprechenden Bedingungen für maximal 24 Monate bezogen werden.

4. PFLEGEKARENZ, PFLEGETEILZEIT, FAMILIENHOSPIZKARENZ, FAMILIENHOSPIZTEILZEIT

§§ 14A, 14B, 14C, 14D UND 15A AVRAG, BUNDESPFLEGEGELDGESETZ

Seit 1.1.2014 gibt es für Angehörige von Personen mit lebensbedrohlichen Erkrankungen und schwerst erkrankten Kindern sowie von Personen mit plötzlichem Pflege- oder Betreuungsbedarf neue arbeitsrechtliche Ansprüche auf Karenzierung ihres Arbeitsverhältnisses oder auf befristete Teilzeitarbeit. Außerdem erhalten sie während dieser Zeit eine finanzielle Unterstützung in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes und sind kranken- und pensionsversichert.

Rahmenbedingungen Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

- Seit mindestens drei Monaten vollversichertes Arbeitsverhältnis (privat oder Öffentlicher Dienst) zum/zur aktuellen Arbeitgeber/Arbeitgeberin.
- Naher Angehöriger/Nahe Angehörige ist pflegebedürftig mit Anspruch auf Pflegegeld Stufe 3

(Bescheid muss vorliegen); bei Demenzkranken und Minderjährigen genügt Stufe 1.

- **Schriftliche Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin.
- **Dauer:** ein bis drei Monate, einmalige Verlängerungs- bzw. Wiederholungsmöglichkeit bis zu weiteren 3 Monaten bei Erhöhung der Pflegegeldstufe der pflegebedürftigen Person.
- Inanspruchnahme durch mehrere nahe Angehörige bis zu einem Gesamtausmaß von 12 Monaten für eine pflegebedürftige Person.
- Bei Pflegezeitvereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin über mindestens 10 Wochenstunden, Zeitraum entsprechend Pflegekarenz.
- Anspruch auf **Pflegekarenzgeld** in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldanspruchs, bei Pflegezeitvereinbarung aliquot, Anträge an Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen.
- Kündigungsschutz: Eine Kündigung kann beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden, wenn sie wegen der beabsichtigten oder vereinbarten Pflegekarenz oder Pflegezeit ausgesprochen wurde.

Rahmenbedingungen Familienhospizkarenz

- Betreuung einer nahe angehörigen Person mit lebensbedrohender Erkrankung oder eines schwerst erkrankten Kindes (beim Kind Voraussetzung gemeinsamer Wohnsitz), „Sterbebegleitung“.
- Ansprüche auf Karenzierung (bei Betreuung eines/r erwachsenen Angehörigen 3 Monate mit einmaliger

Verlängerungsmöglichkeit bis zu 6 Monaten, bei Betreuung eines Kindes bis 5 Monate mit Verlängerungsmöglichkeit bis zu 9 Monate), befristete Teilzeit bzw. Erleichterung bei der Verteilung der Normalarbeitszeit (z.B. Dienstplanerleichterung, Viertagewoche).

- Schriftliche Anmeldung beim Arbeitgeber/der Arbeitgeberin spätestens 5 Arbeitstage vor Beginn der Maßnahme; der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann dagegen Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen, das Gericht entscheidet über eine aufschiebende Wirkung der Klage.
- Ab der Anmeldung der Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit bis vier Wochen nach deren Ende besteht Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann in dieser Zeit nur nach Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts eine Kündigung aussprechen.
- Anspruch auf Pflegekarenzgeld analog Pflegekarenz/-teilzeit.

BezieherInnen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe können beim AMS bei Vorliegen der Voraussetzungen für Pflegekarenz oder Familienhospizkarenz diesen Bezug abmelden und Pflegekarenzgeld beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen beantragen. Für die Dauer des Pflegekarenzgeldbezuges müssen sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

5. INFORMATIONEN

Suchmaschinen: Eingabe „Pflegekarenz“, Familienhospizkarenz“:

www.bmask.at (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Konsumentenschutz):

- pdf-Broschüre „Pflegekarenz/Pflegeteilzeit und Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit“
- Antragsformulare für Pflegekarenzgeld
- Mustervereinbarung (Arbeitgeber/in – Arbeitnehmer/in) über Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit

www.help.gv.at (allgemeine Informationsplattform der österreichischen Verwaltung)

www.arbeiterkammer.at (gemeinsames Portal der neun Arbeiterkammern in den Bundesländern)

www.sozialversicherung.at (gemeinsame Plattform der österreichischen Sozialversicherungsträger)

www.ams.at (Arbeitsmarktservice)

www.bundessozialamt.at (Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen)

www.bmwfj.at (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie, Jugend – das Familienministerium wird demnächst eine eigene Adresse erhalten)

FUSSNOTEN

- 1 Vgl. Gabriele Winker und Tanja Carstensen: Flexible Arbeit – bewegliche Geschlechterarrangements
- 2 Goethe-Institut, Online-Redaktion
- 3 Quelle: <http://diestandard.at/1363705463559/Kein-Karriereknick-fuer-Karenzvaeter>
Zugriff 7. Jänner 2013
- 4 siehe http://www.ams.at/sfa/14666_14680.html#frage26
Zugriff 8. Jänner 2013

RAUM FÜR NOTIZEN

©Textinhalte der Broschüre:

**Kompass für das Gespräch mit dem Arbeitgeber /
der Arbeitgeberin:**

Dr.ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten ,
Mobil: +43-(0)664-254 76 57,
E: office@womansuccess.at,
http://www.womansuccess.at

Kompass für die rechtlichen Grundlagen:

Mag. Reinhard Kaufmann,
Unternehmensberater, Steyr,
E: r.kaufmann-steyr@aon.at

Impressum/Kontakt/Hrsg:

Grüne Bildungswerkstatt OÖ,
Dr. Karl-Renner-Platz 5,
4800 Attnang-Puchheim,
Tel.: 07674/64218,
Web: www.ooe.gbw.at,
E: office.ooe@gbw.at,
ZVR: 143576396,
Fotos: Bernhard Bruckner (bernhardbruckner.com),
AUGE OÖ
Layout: Christoph Gratzner
Redaktion: Heidi Obermaier

Dr.ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten
Mag. Reinhard Kaufmann

IHR KOMPASS IN DIE KARENZ

KIND, BILDUNG, PFLEGE

Diese Broschüre soll ein Angebot zur Orientierung für junge Familien sein, damit immer mehr Männer ihre Väterkarenz in Anspruch nehmen können.

Außerdem gibt sie einen kurzen Überblick über das Angebot der Bildungs- und der neuen Pflegekarenz.

Eine Broschüre der Grünen Bildungswerkstatt Oberösterreich und der AUGE/UG OÖ

