



DEIN KOMPASS

IN DIE KARENZ

Mit einem Beitrag von Dr.ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten

 **AUGEUG**
Alternative, Grüne und Unabhängige
GewerkschafterInnen 00

 **DIE GRÜNE
BILDUNGS-
WERKSTATT
OBERÖSTERREICH**



Was gibt es wichtigeres und schöneres als Zeit verbringen zu können mit den Kindern, wenn sie noch klein sind?

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. Der Gesetzgeber hat dem Rechnung getragen und die Möglichkeiten der Väterkarenz geschaffen. Dieses Heft will mit Argumentations- und Verhandlungstipps auch Männer dazu ermuntern, ihre Rechte wahrzunehmen und selbstbewusst in ihren Betrieben durchzusetzen – gerade in jenen Bereichen, in denen die Karenz immer noch als „Frauensache“ gesehen wird.

Martin Gstöttner

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

KOMPASS FÜR GESPRÄCHE MIT DEM/R ARBEITGEBER/IN

Einleitung	5
1 Was ich von meinem Leben erwarte	6
2 Vorbereitung auf das Gespräch mit dem/r Arbeitgeber/in	8
3 Das Gespräch mit dem/r Arbeitgeber/in	12
4 Während der Karenzzeit	13
5 Rückkehr aus der Karenz	14
6 Checkliste	14

WISSENSWERTES ZUR KARENZ

1 Eltern-Karenz mit Karenzteilung	16
• Wer hat Anspruch auf Karenz?	16
• Karenzdauer	16
• Geldbezug	16
• Meldefristen	17
• Verlängerung der Karenz	17
• Kündigungs- und Entlassungsschutz	17
• Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung	18
• Anrechnung der Karenzzeit	18
• Abfertigung Neu	18
• Aufgeschobene Karenz	18
2 Freistellung für den Vater	19
• Freistellung zur Geburt des Kindes	19
• Pflegebedarf nach der Entbindung	19
• Pflegebedarf nach Mutterschutz bzw. Karenz	19
3 Familienzeitbonus – „Papamonat“	19
4 Elternteilzeit	21
• Wer hat Anspruch auf Elternteilzeit?	21
• Wie mache ich meinen Anspruch geltend?	21
• Kündigungs- und Entlassungsschutz	21

WEITERE INFORMATIONEN	22
------------------------------	-----------

Dr.ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten

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. 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.

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 die Elternkarenz mit der oft nachfolgenden Teilzeitanstellung zu einer „Karierefalle“ 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.

Um Ihre Arbeitssituation sowie Ihre familiären und persönlichen Bedürfnisse 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.



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

1. WAS ICH VON MEINEM LEBEN ERWARTE

Die Planung der Schritte im Arbeits- und Erwerbsleben (auch und besonders in Bezug auf Elternkarenz) 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 Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in für beide Seiten deutlich entschärft werden.

Je detaillierter und frühzeitiger die Planung der Karenz auf beiden Seiten erfolgen kann, umso eher lassen sich Interessenskonflikte beilegen und der spätere 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 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 Ihr 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. Arbeitgeber/in, Partner/in. Das wird Ihnen helfen, ihre Fragen, Ängste oder Sorgen erkennen zu können.

Es empfiehlt sich, einen detaillierten Zeitplan anzulegen.

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

Außerdem ist es wichtig, Arbeitgeber/innen und andere von der Karenz betroffene Personen (Kolleg/innen, Geschäftspartner/innen, Mitarbeiter/innen) 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 beruflichen 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 der/m 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 der/m 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.

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

2. VORBEREITUNG AUF DAS GESPRÄCH MIT DER/M ARBEITGEBER/IN

- Verschaffen Sie sich gründliche Kenntnisse über Ihre Rechte und Pflichten in Bezug auf Ihr Anliegen.
- Welche positiven und negativen Erfahrungen gibt es im Unternehmen, auf die Sie sich rechtzeitig einstellen können?
- Erkunden Sie die Argumente und mögliche Befürchtungen der/des Arbeitgeberin/s und wie Sie diese entkräften können. (Machen Sie sich davor deren/ dessen Position genau bewusst.)
- Machen Sie sich schon jetzt Gedanken über die reibungslose, zeitgerechte Arbeitsübergabe an eine Karenzvertretung und über einen möglichen Kontakt während der Karenz und dem Wiedereinstieg.
- Wenn Sie die Karenz dafür nutzen wollen sich weiterzubilden, kommunizieren Sie das.
- Haben Sie 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?). Gibt es im Unternehmen eigene Programme zur Erleichterung des Wiedereinstiegs?
- Überlegen Sie auch organisatorische Fragen, wie z.B.: Wer passt auf mein Kind auf, wenn es krank ist oder Ferien hat?
- 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 rechtzeitig und gut vorbereitet mit Ihrer/m Arbeitgeber/in die nötigen Absprachen und Vereinbarungen.
- Machen Sie selbst Vorschläge: Vielleicht möchten Sie die Möglichkeit einer geringfügigen Tätigkeit im Betrieb während der Karenz nutzen?
- Im Idealfall präsentieren Sie auch Lösungsmöglichkeiten (z.B. Vertretungsregelungen, Einschulungsmodalitäten von Vertretungen).
- Treffen Sie klare (schriftliche) Absprachen, erstellen Sie ein gemeinsames Konzept.

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 3.

Eigene Argumente	Mögliches Gegenargument	Entkräftung des Gegenarguments
Argument A		
Argument B		
Argument C		



Herausforderung Väterkarenz

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

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. Dazu 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 auch Männer Diskriminierungen im Beruf, wenn sie sich für die Väterkarenz entscheiden. Bei einer Befragung von Vätern, 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 DEM/R ARBEITGEBER/IN

Wichtig ist hier:

- Rechtzeitig und überlegt die/den Arbeitgeber/in informieren, sie/ihn 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 einzuschätzen und zu verstehen, als erster Schritt in Richtung einer gemeinsamen Lösung.
- Die/den Arbeitgeber/in 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 Bittsteller/in auftreten!

Zeigen Sie Selbstvertrauen! Ihr Gegenüber soll den Eindruck gewinnen, dass Sie ein/e ernst zu nehmende/r Verhandlungspartner/in 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 Ihrer/m Arbeitgeber/in und Kolleg/innen den Kontakt weiter aufrecht.
- Informieren Sie sich über wichtige Vorkommnisse und Umstrukturierungen im Unternehmen.
- Informieren Sie die/den Arbeitgeber/in rechtzeitig über Änderungen der mit ihm/ihr getroffenen Vereinbarungen.
- Besprechen Sie Veränderungswünsche oder neue Bedürfnisse zeitnah mit Ihrer/m Vorgesetzten.
- Überlegen Sie sich, ob Sie sich nicht trotz Karenz immer wieder bei kleinen Aufgaben ins Unternehmen einbringen könnten (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/in 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 Ihrer/m Arbeitgeber/in, dass Sie eine hoch motivierte und engagierte Arbeitskraft sind. Durch das Familienmanagement (Kinder, Partnerschaft und evtl. auch Pflege von Angehörigen) und die Haushaltsorganisation hat sich Ihre Multitasking-Fähigkeit, Ihre Stresstoleranz und die soziale Kompetenz gesteigert. Führen Sie das bei Gelegenheit ins Treffen und erwähnen Sie es selbstbewusst!

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 Wiedereinsteiger/in Ihr Licht nicht unter den Scheffel!

Das Wiedereinstiegsgespräch

Vereinbaren Sie den Gesprächstermin unmittelbar nach Ihrer Rückkehr ins Unternehmen.

- Nutzen Sie den Wiedereinstieg, um 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 bzw. Home-Office-Möglichkeiten (für den Notfall)?
- Sind individuelle Absprachen möglich, die die Vereinbarkeit von Job und Familie erleichtern (z.B. Stillpausen)?

6. CHECKLISTE

- Legen Sie Ihre Ziele und Motivationen für die Karenz 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 Ihrer Chefin/Ihres Chefs: Was könnte ihre/seine Sicht der Dinge sein?
- Suchen Sie einen geeigneten Moment für Ihr Gespräch.
- Informieren Sie sich über Leitbilder des Unternehmens, die ihr Anliegen unterstützen könnten.
- 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.

WISSENSWERTES ZUR KARENZ

Die folgenden Informationen sind Auszüge aus:
<https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie>
(Stand: Zugriff 3. November 2018)



1. ELTERN-KARENZ MIT KARENZTEILUNG

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge mit Kündigungs- und Entlassungsschutz. Sie kann durch einen einseitigen Akt (fristgerechte Bekanntgabe) in Anspruch genommen werden. Der Arbeitsvertrag besteht weiter, es ruhen für die Dauer der Karenz aber die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Bei **Vollkarenz** wird die Karenzzeit ausschließlich von einem Elternteil in Anspruch genommen. Der Elternteil, der Karenz in Anspruch nimmt, muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

Bei **Karenzteilung** wird die Karenz von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen. Der Elternteil, der Karenz in Anspruch nimmt, muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

WER HAT ANSPRUCH AUF KARENZ?

- Arbeitnehmer/-innen
- Heimarbeiter/-innen
- Beamte und Beamtinnen
- Vertragsbedienstete des Bundes und der Länder
- Lehrlinge

Für freie Dienstnehmer/-innen ist KEINE Karenz vorgesehen.

KARENZDAUER

Die Karenz beginnt frühestens im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (Schutzfrist) oder im Anschluss an die Karenz der Mutter bzw. des Vaters. Sie endet nach der an-

gemeldeten (= vereinbarten) Dauer, spätestens mit dem vollendeten 24. Lebensmonat des Kindes. Hat ein Elternteil keinen gesetzlichen Anspruch auf Karenz (z.B. Selbständige, Studierende, ...), so hat der zweite unselbständig erwerbstätige Elternteil dennoch einen eigenen Karenzanspruch.

Die Karenz kann mit dem anderen Elternteil bis zu 2 Mal geteilt werden. Ein Karenzteil muss dabei mindestens 2 Monate betragen.

Achtung: Beim erstmaligen Wechsel der Betreuungsperson können die Eltern gleichzeitig 1 Monat Karenz in Anspruch nehmen. Dadurch endet die Gesamtdauer der Karenz aber um 1 Monat früher!

Wenn das Kind nicht mehr mit dem in Karenz befindlichen Elternteil im gleichen Haushalt lebt, ist eine derartige Situation dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin sofort zu melden. Sollte der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Sie darauf hin nicht beschäftigen, bleibt die ursprüngliche Karenzvereinbarung aufrecht. Nur wenn Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin es verlangt, müssen Sie Ihre Arbeit wieder antreten.

GELDBEZUG

Während der Karenz haben Sie keinen Anspruch auf Lohn beziehungsweise Gehalt – Sie erhalten jedoch **Kinderbetreuungsgeld**.

Achtung: Bei Teilung des Kinderbetreuungsgeldes müssen sich die Eltern schon bei der Antragstellung über das Modell (seit 01.01.2010 gibt es 5 Möglichkeiten der Bezugsdauer) festlegen, da eine nachträgliche Änderung nicht mehr möglich ist.

MELDEFRISTEN**... für den Elternteil, der den 1. Karenzteil beansprucht:**

■ Mütter müssen ihren Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin spätestens am letzten Tag der Schutzfrist (8 bzw. 12. bzw. 16 Wochen nach der Geburt) darüber informieren (am besten schriftlich), OB beziehungsweise WANN sie Karenz in Anspruch nehmen wollen.

■ Väter haben den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin spätestens 8 Wochen nach der Geburt über Beginn und Dauer der Karenz zu informieren (am besten schriftlich).

... für den Elternteil, der den 2. oder 3. Karenzteil beansprucht:

■ Meldung muss bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Karenzteiles des zuvor betreuenden Elternteiles erfolgen.

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

Wenn ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat, da er nicht unselbständig erwerbstätig ist (zum Beispiel Selbständige, Studierende, ...) und dieser Elternteil die erste Zeit beim Kind zu Hause bleibt, kann der zweite Elternteil seinen eigenen Karenzanspruch spätestens 3 Monate vor Beginn seiner Karenz melden (zum Beispiel Mutter ist Studentin und bleibt bis zum 1. Geburtstag zu Hause und der unselbständig erwerbstätige Vater nimmt Karenz ab diesem Zeitpunkt bis zur Vollendung

des 24. Lebensmonates in Anspruch, so muss der Vater seine Karenz spätestens 3 Monate vor Antritt bekannt geben).

Wird die Meldefrist verpasst,...

braucht der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den Karenzwunsch grundsätzlich nicht mehr zu berücksichtigen. Trotz Fristversäumnis kann aber mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eine Karenz vereinbart werden.

Erscheint man nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes nicht zur Arbeit und hat keine Karenz angemeldet, kann man vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin entlassen werden. Das setzt eine vorherige Zustimmung des Gerichts voraus.

VERLÄNGERUNG DER KARENZ

Sie können Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin spätestens 3 Monate vor Ende der bereits beantragten Karenz bekannt geben, dass Sie die Karenz verlängern wollen. Dabei ist auch die Dauer der neuen Karenz anzugeben. Die Verlängerung der Karenz ist nur einmal möglich!

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Während der Karenz bis zum 1. Geburtstag des Kindes gelten die gleichen Kündigungsvorschriften wie während der Schutzfrist.

Nach dem 1. Geburtstag des Kindes kann Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nur dann kündigen, wenn zusätzlich zu den bestehenden Kündigungs- und Entlassungsschutzbestimmungen die Weiterbeschäftigung aus wirtschaftlichen und per-

sönlichen Gründen nicht zumutbar ist. Für eine solche Kündigung benötigt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts.

Achtung: Bei Teilung der Karenz beginnt der Kündigungsschutz für den zweiten Elternteil 4 Monate vor dem gewünschten Antritt der Karenz. Um sich den Kündigungsschutz zu sichern, ist es daher erforderlich, den Karenzwunsch zwischen dem 4. und dem 3. Monat vor Karenzantritt dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin (am besten schriftlich und per Einschreiben) bekannt zu geben.

KRANKEN-, PENSIONS- UND UNFALLVERSICHERUNG

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld besteht ein Krankenversicherungsschutz. Als Beitragsmonate in der Pensionsversicherung gelten höchstens 48 Kalendermonate je Kind, gezählt ab dem Monat der Geburt, wenn Wochen- und Kinderbetreuungsgeld bezogen wird.

ANRECHNUNG DER KARENZZEIT

Während der Karenz bleibt Ihr Arbeitsverhältnis grundsätzlich aufrecht. Arbeitsrechtlich zählt die Zeit jedoch nicht als Arbeitszeit, sondern ist als sogenannte neutrale Zeit zu werten.

Für die Bemessung der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und für das Urlaubsausmaß werden höchstens 10 Monate der ersten Karenz im Arbeitsverhältnis angerechnet. Für weitere arbeitszeitabhängige Ansprüche wie zum Beispiel Gehaltsvorrückung oder Abfertigung werden Karenzzeiten nicht mitgerechnet. Ausnahmen in Kollektivverträgen sind dabei möglich.

Achtung: Wenn der Kollektivvertrag, eine etwaige Betriebs- oder Einzelvereinbarung eine günstigere Regelung vorsieht, so gilt diese.

ABFERTIGUNG NEU

Bei Arbeitsverhältnissen, die frühestens mit 01.01.2003 begründet wurden (unter Umständen kann dieser Termin durch Verordnung vorverlegt werden) oder bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen, die in das neue Abfertigungssystem übernommen wurden, werden die Karenzzeiten mitgerechnet.

AUFGESCHOBENE KARENZ

Bis zu drei Monate der Karenz aufsparen, um später Zeit für das Kind zu haben, wenn es wirklich notwendig ist.

Sie können mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin vereinbaren, dass Sie sich 3 Monate Ihrer Karenz aufheben, und sie bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres Ihres Kindes verbrauchen. Diese 3 Monate werden als „aufgeschobene Karenz“ bezeichnet.

Durch die Aufschiebung sind Sie flexibler, und haben auch dann Zeit für Ihr Kind, wenn es wirklich notwendig ist. So können Sie beispielsweise die Karenzzeit beim Schuleintritt Ihres Kindes verbrauchen und haben so die Möglichkeit, Ihr Kind beim Erlernen des Schulweges zu unterstützen, Lernproblemen entgegen zu wirken und dem kleinen Schulanfänger/der kleinen Schulanfängerin den neuen Lebensabschnitt zu erleichtern.

Wichtig: Aufgeschobene Karenz können Sie nehmen, wenn die Karenz mit dem vollendeten 21. Lebensmonat des Kindes geendet hat. Beide Elternteile können aufgeschobene Karenz beanspruchen, wenn die Karenz mit vollendetem 18. Lebensmonat des Kindes geendet hat.

2. FREISTELLUNG FÜR DEN VATER

FREISTELLUNG ZUR GEBURT DES KINDES

In vielen Kollektivverträgen wird dem Vater aufgrund der Entbindung der Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt.

Auskunft darüber, wie viele Tage in den einzelnen Kollektivverträgen vorgesehen sind, erhalten Sie bei der Arbeiterkammer.

PFLEGEBEDARF NACH DER ENTBINDUNG

Wenn die Mutter oder das Kind nach der Niederkunft pflegebedürftig sind, hat der Vater Anspruch auf 1 Woche bezahlte Freistellung pro Jahr. Das Gleiche gilt, wenn er das Kind betreuen muss, weil die Mutter, die das Kind sonst ständig betreut, nachweislich verhindert ist.

In beiden Fällen braucht der Vater eine fachärztliche Bestätigung.

PFLEGEBEDARF NACH MUTTERSCHUTZ BZW. KARENZ

Ist der Mutterschutz beziehungsweise die Karenz der Mutter zu Ende, haben beide Elternteile Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie berufstätig sind und im gleichen Haushalt mit dem Kind leben.

3. FAMILIENZEITBONUS -

„PAPAMONAT“

GÜLTIG FÜR GEBURTEN AB 01. 03. 2017!

Der Familienzeitbonus ist eine Geldleistung für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes ausschließlich der Familie widmen wollen und ihre Erwerbstätigkeit für diese Zeit unterbrechen.

Tipp: Der Familienzeitbonus steht auch Adoptiv- oder Dauerpflegevätern sowie gleichgeschlechtlichen Partnern/-innen zu.

Die genauen Anspruchsvoraussetzungen für den Familienzeitbonus finden Sie unter <http://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/familienzeitbonus.html>

Achtung: Die Erwerbstätigkeit des Vaters muss während der Familienzeit unterbrochen und danach wieder aufgenommen werden. Das heißt, dass Sie nicht direkt an die Familienzeit eine Karenz anhängen können.

Anspruchsdauer: 28 bis 31 Tage

Es gibt gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin keinen Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung für eine Familienzeit. Sie müssen also eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin - am besten schriftlich - abschließen.

Sie haben keinen besonderen Kündigungsschutz in der Familienzeit. In der Zeit, in der Sie den Familienzeitbonus erhalten, besteht eine Kranken- und Pensionsversicherung.



4. 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 Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes, für jene Arbeitnehmer/-innen, die

- in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind UND
- deren Arbeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin bereits 3 Jahre ununterbrochen gedauert hat UND
- die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben (oder die Obsorge für das Kind haben).

Lehrlinge sind vom Anspruch ausgeschlossen!
Adoptiv- und Pflegeeltern sind den leiblichen Eltern gleichgestellt.

Der andere Elternteil darf sich nicht gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz befinden.

WIE MACHE ICH MEINEN ANSPRUCH GELTEND?

Arbeitnehmer/-innen haben den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin 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 Arbeitgeber/der Arbeitgeberin melden.

Bei einer späteren Inanspruchnahme

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

Anmerkung: Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer kann jeweils einmal eine Abänderung der Teilzeit (Ausmaß, Lage) und eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit verlangen. Dasselbe gilt für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. Für Geburten ab 01.01.2016 ist auch hier die Bandbreite zu berücksichtigen.

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Ab der Bekanntgabe einer beabsichtigten Elternteilzeitbeschäftigung, frühestens aber 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den Bestimmungen des Mutterschutz- oder des Väterkarenzgesetzes.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach Ende der Elternteilzeit, spätestens aber 4 Wochen nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes.

WEITERE INFORMATIONEN

Arbeiterkammer Österreich:

<http://www.arbeiterkammer.at>

Arbeitsmarktservice:

<http://www.ams.at>

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz:

<https://www.sozialministerium.at>

Für werdende Väter stellt das Sozialministerium einen digitalen Väterleitfaden zur Verfügung mit Informationen zum Umgang mit Kleinkindern, im App-Store (für iOS) sowie im Google-Play-Store (für Android) verfügbar.

Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend:

<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at>

Wegweiser durch Österreichs Behörden:

<https://www.help.gv.at>

Hauptverband der österreichischen

Sozialversicherungsträger:

<https://www.sozialversicherung.at>

Informationen zur korrekten Meldungserstattung bei Wochengeld und Karenz

Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner für Geburten ab 01.03.2017:

<http://www.bmfj.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#willkommen>

Familienservice des Bundeskanzleramts:

Kostenlose Rufnummer: 0800 240 262 oder
per Mail: familienservice@bka.gv.at

Infoline Kinderbetreuungsgeld des Bundeskanzleramts - kostenlose Rufnummer:

0800-240 014

Für Eltern, die allgemeine Fragen zum Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus haben.

Konkrete Auskünfte zu Kinderbetreuungsgeld oder Familienzeitbonus erteilen die zuständigen Krankenkassen.

TEXTINHALTE DER BROSCHÜRE:

Kompass für Gespräche mit dem/r Arbeitgeber/in

Dr.ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten
+43-(0)664-254 76 57
office@womansuccess.at
www.womansuccess.at



Wissenswertes zur Karenz

Teilweise gekürzte Auszüge aus:
<https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie>
Stand: Zugriff 3. November 2018



IMPRESSUM/KONTAKT/HRSG:

Grüne Bildungswerkstatt OÖ
Landgutstraße 17, 4040 Linz
+43 732 / 73 94 00-528
office.ooe@gbw.at
Offenlegung: www.ooe.gbw.at
ZVR: 143576396

Redaktion: Heidi Obermaier, Regina Jaschke
Fotos: Bernhard Bruckner (bernhardbruckner.com),
pixabay.com, AUGE/UG OÖ
Layout: Christoph Gratzer
Druck: Janetschek, Heidenreichstein
Auflage: 2.500 Stück
Dezember 2018

Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung
ohne Gewähr. Eine Haftung des Herausgebers ist aus-
geschlossen. Änderungen und Irrtümer vorbehalten.

Nachdruck/Vervielfältigung nur mit Genehmigung.

DEIN KOMPASS IN DIE KARENZ

Mit einem Beitrag von
Dr.ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten

Diese Broschüre ist ein Angebot für junge Familien, damit immer mehr Männer ihr Recht auf Väterkarenz in Anspruch nehmen können.

Sie beinhaltet Tipps zur Orientierung im beruflichen Umfeld, zur Vorbereitung auf Gespräche mit der/dem Arbeitgeber/in und berät in rechtlichen Fragen in Hinblick auf die Karenz.

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

