



# **HURRA, MEHR ZEIT MIT PAPA!**

Partnerschaftliche Teilung der Betreuungszeit  
durch Papamonat, Väterkarenz und Elternteilzeit

Stand: März 2025



Andrea Heimberger, MSc  
DIREKTORIN

Andreas Stangl  
PRÄSIDENT

## WIR UNTERSTÜTZEN SIE IN IHRER AKTIVEN VATERROLLE

Immer mehr Väter möchten an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder teilnehmen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Beruf und Familie besser zu vereinen und die Kinderbetreuungspflichten fair aufzuteilen. Diese Entwicklung ist nicht nur für die Kinder und die Partner:innen von großer Bedeutung, sondern auch für die Gleichstellung der Geschlechter und eine moderne Arbeitswelt.

Leider driften Wunsch und Umsetzungsmöglichkeit weit auseinander. Die Zahlen zeigen: Die Beteiligung der Väter ist österreichweit aber auch in Oberösterreich noch immer sehr gering. 12,2 Prozent aller Kinderbetreuungs-geldbezieher:innen sind männlich. Mitunter stoßen (werdende) Väter auf Hürden wie mangelnde Information, finanzielle Unsicherheiten oder fehlende Unterstützung am Arbeitsplatz.

Mit diesem Ratgeber möchten wir Ihnen und Ihrer Familie nicht nur einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Finanzierungsmöglichkeiten der Vaterkarenz geben, sondern Sie auch darin bestärken, Ihre Rechte als Vater zu beanspruchen und die Betreuungszeit partnerschaftlich zu teilen.

Nehmen Sie Ihr Recht auf eine aktive Vaterrolle in Anspruch. Wir beraten Sie gerne!

Andrea Heimberger, MSc  
Direktorin

Andreas Stangl  
Präsident



## INHALT

Rechtliche Grundlagen	4
Vorteile einer partnerschaftlichen Aufteilung der Kinderbetreuung	5
Arbeitsrecht: Darauf sollten Väter achten!	6
Kündigungs- und Entlassungsschutz	9
Geldleistungen und finanzielle Absicherung nach der Geburt eines Kindes	10
AK-Forderungen	14
Impressum	16

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Im **Väter-Karenzgesetz (VKG)** wird nicht nur die Vaterkarenz geregelt, sondern auch der Papamonat und die Elternteilzeit.

### Papamonat

Rechtsanspruch des Vaters auf einen Monat Freistellung anlässlich der Geburt des Kindes. Der Vater ist also gleichzeitig mit der Mutter, während diese in Mutterschutz ist, zuhause.

### Mutterschutz

Die Zeit vor und nach der Geburt eines Kindes in der für die werdende Mutter ein absolutes Beschäftigungsverbot gilt. Im Normalfall dauert der Mutterschutz acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. **Ausnahme:** Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie Kaiserschnitt verlängert sich das Beschäftigungsverbot auf mindestens 12 Wochen ab der Geburt.

### Vaterkarenz

Rechtsanspruch auf Freistellung vom Dienstgeber um zuhause beim Kind zu bleiben, frühestens nach Ende des Mutterschutzes möglich. Die Mindestdauer beträgt zwei Monate. Die Karenz ist bei Teilung mit dem zweiten Elternteil maximal bis zum zweiten Geburtstag des Kindes möglich.

### ➔ WICHTIG!

Es ist nicht möglich, dass beide Elternteile gleichzeitig Elternkarenz in Anspruch nehmen. Mit Ausnahme der einmonatigen Überschneidung beim ersten Wechsel.

### Elternteilzeit

Rechtsanspruch auf Arbeitsstundenreduktion oder – unter Beibehaltung Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit – auf Verschiebung der Arbeitszeit, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Auch eine Kombination ist möglich. Beide Elternteile können gleichzeitig Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Es gibt zwei wichtige Voraussetzungen: Sie müssen mindestens drei Jahre im Unternehmen gearbeitet haben, wobei die Zeit der gesetzlichen Karenz dazu zählt, und im Betrieb müssen mehr als 20 Mitarbeiter:innen beschäftigt sein. Wenn Sie die Voraussetzungen nicht erfüllen, haben Sie keinen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit.

### ➔ WICHTIG!

Sie haben keinen Anspruch? Fragen Sie Ihren Arbeitgeber dennoch. Sie können mit ihm trotzdem eine Elternteilzeit vereinbaren.

### Kinderbetreuungsgeld

Das Kindebetreuungsgeld (KBG) erhalten Eltern für die Betreuung ihres Neugeborenen bzw. Kleinkinds. Das KBG ist eine Geldleistung der österreichischen Sozialversicherung und unabhängig von der Elternkarenz, also von Ihrer Freistellung von der Arbeit.

### Partnerschaftsbonus

Anspruch auf den Partnerschaftsbonus haben Eltern, wenn beide (Vater und Mutter) etwa gleich lang Kinderbetreuungsgeld (KBG) für dasselbe Kind beziehen. Konkret im Verhältnis 40:60 bis 50:50. Jeder Elternteil muss dazu aber mindestens 124 Tage lang Kinderbetreuungsgeld bekommen haben. Die Zeit des Wohngeldbezugs wird nicht einberechnet.

## VORTEILE EINER PARTNERSCHAFTLICHEN AUFTEILUNG DER KINDERBETREUUNG

Eine aktive Beteiligung beider Elternteile bringt zahlreiche Vorteile, sowohl für das Kind als auch für die Eltern. Hier haben wir die wichtigsten für Sie zusammengefasst:

### Längere Karenzdauer und Bonus

Bei Teilung der Karenzzeit zwischen beiden Elternteilen besteht ein längerer Anspruch auf Karenz und zwar bis zum 24. statt nur bis zum 22. Lebensmonat. Außerdem gibt es für eine annähernd gleiche Teilung des Kinderbetreuungsgeldes einen Partnerschaftsbonus in Höhe von insgesamt 1.000 Euro.

### Beziehungsaufbau zum Kind

Durch intensive Betreuung und gemeinsame Zeit können beide Elternteile eine starke und dauerhafte Bindung zu ihren Kindern aufbauen. Dies fördert das gegenseitige Vertrauen und schafft wertvolle Erinnerungen.

### Positive Entwicklung des Kindes

Kinder profitieren von der Betreuung durch verschiedene Bezugspersonen, da sie mit ihnen unterschiedliche Lernerfahrungen machen und dadurch vielfältige Kompetenzen entwickeln. Hier haben Väter eine wichtige Aufgabe.

### Weniger berufliche Barrieren für die Partnerin

Nutzen Väter ihre Möglichkeiten wie Karenz oder Elternteilzeit, können Mütter nach der Babypause schneller wieder ins Berufsleben eintreten. Dies reduziert langfristige Einkommensverluste bis hin zur Pension, reduziert die Gefahr der Altersarmut und gibt die Möglichkeit, für eine selbstbestimmte und unabhängige Lebensführung.

### Persönlichkeitsentwicklung und Bereicherung als Vater

Väter, die Papamonat, Karenz oder Elternteilzeit nutzen, beschreiben eine herausfordernde Bereicherung und eine persönliche Weiterentwicklung. Sie verbringen Zeit mit ihm und lernen den Alltag mit einem Kind zu gestalten. Außerdem sammeln sie neue und vor allem andere Erfahrungen als im Berufsleben.

### Rollenbilder aufbrechen

All das trägt dazu bei, aus Rollenverteilungen und Aufgabenzuschreibungen auszubrechen und sich als Gesellschaft in Richtung Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. So setzt der Vater gemeinsam mit der Partnerin ein wichtiges Zeichen für die Kinder, wie Geschlechterrollen gleichberechtigt und partnerschaftlich gestaltet werden können.



# ARBEITSRECHT: DARAUF SOLLTEN VÄTER ACHTEN!

## 1. Freistellung

Anlässlich der Geburt ihres Kindes haben Väter – nicht immer, aber sehr oft – Anspruch auf einen oder mehrere Tage Sonderurlaub. Ob und wie lange genau, können Sie in Ihrem Kollektivvertrag finden. Die Arbeiterkammer, die Gewerkschaften und der ÖGB informieren Sie gerne darüber.

## 2. Pflegeurlaub

Prinzipiell steht Pflegefreistellung zu, wenn die zuständige Betreuungsperson ausfällt. Sollte beispielsweise die Mutter ein größeres Geschwisterkind ständig betreuen und fällt nach der Geburt eines weiteren Kindes aus, so kann der Vater eine Betreuungsfreistellung in Anspruch nehmen, um das Geschwisterkind zu versorgen, während die Mutter noch im Krankenhaus ist. Aber auch wenn es der Mutter bzw. Partnerin nach der Geburt schlecht geht, sie physische und/oder psychische Probleme hat und selbst pflegebedürftig ist, kann der Vater bzw. Partner einen Pflegeurlaub in Anspruch nehmen, wenn keine andere Betreuungsmöglichkeit gegeben ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist dafür eine ärztliche Bestätigung vorzulegen.

## 3. Papamonat

Der Papamonat stellt keine Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) dar und ist ein eigenständiger Anspruch. Somit ist er auch nicht auf diese anzurechnen. Für den Zeitraum nach der Geburt und ab Entlassung aus dem Krankenhaus bis zum Ende des Mutterschutzes besteht für alle unselbstständig beschäftigten Väter (auch im öffentlichen Dienst) ein Rechtsanspruch, sich für einen Monat unbezahlt von der beruflichen Tätigkeit freustellen zu lassen. Die dafür notwendigen Voraussetzungen finden Sie auf [ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at). In dieser Zeit kann der Vater den sogenannten „Familienzeitbonus“ beim Sozialversicherungsträger (siehe Abschnitt „Geldleistungen und finanzielle Absicherung nach der Geburt eines Kindes“ auf Seite 10) beantragen.



**WICHTIG!**

Eine Bildungskarenz kann innerhalb von sechs Monaten nach dem Papamonat allerdings nicht in Anspruch genommen werden.

## 4. Väterkarenz

Auch Väter haben einen Rechtsanspruch auf Elternkarenz und dieser sollte in jedem Fall für partnerschaftliche Teilung der Karenz genutzt werden. Wichtig ist aber, dass mindestens zwei Monate am Stück Babypause gemacht werden müssen. Die Elternkarenz kann in höchstens drei Blöcken konsumiert werden. Es sind also maximal zwei Wechsel zwischen den Eltern möglich.



**WICHTIG!**

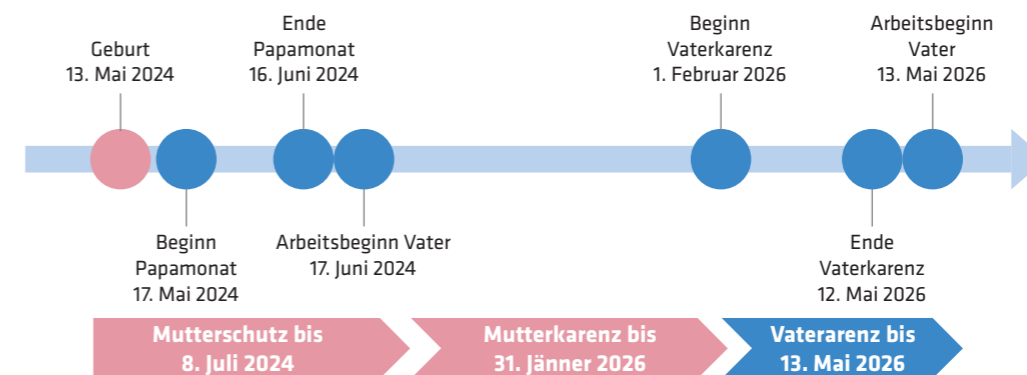
Abgesehen von einem überlappenden Monat beim ersten Wechsel können beide Elternteile nicht zur selben Zeit in Karenz gehen. Es geht auch nicht, dass einer in Karenz und der andere Elternteil in Elternteilzeit für dasselbe Kind ist.



Der frühestmögliche Zeitpunkt, um eine Väterkarenz anzutreten, ist gleich nach Ende des Mutterschutzes. Das spätestmögliche Ende bei Teilung der Karenz ist der Tag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes. Die Karenz ist eine arbeitsrechtliche Dienstfreistellung mit anschließendem Rückkehrrecht in den Betrieb oder auf den Arbeitsplatz.

### FALLBEISPIEL TEILUNG ELTERNKARENZ:

Am 13. Mai 2024 wird das Kind der Familie W. geboren. Herr W. nimmt an diesem Tag Sonderurlaub. Vier Tage später, am 17. Mai werden Mutter und Kind aus dem Krankenhaus entlassen und Herr W. startet an diesem Tag mit seinem Papamonat. Am 17. Juni hat er seinen ersten Arbeitstag nach dem Papamonat. Seine Frau beginnt nach Ende ihres Mutterschutzes am 8. Juli mit ihrer Mutterkarenz und beendet diese am 31. Jänner 2026. Herr W. schließt mit 1. Februar 2026 seine Vaterkarenz an. Am Tag des zweiten Geburtstages seines Kindes ist sein Arbeitsbeginn nach seiner Vaterkarenz an seinem alten Arbeitsplatz.



Während der Elternkarenz kann sich der jeweilige Elternteil finanziell mit dem sogenannten „Kinderbetreuungsgeld“ absichern. Weitere Informationen zum Kinderbetreu-

ungsgeld, welches beim Sozialversicherungsträger zu beantragen ist, finden sich im Kapitel „Geldleistungen und finanzielle Absicherung nach der Geburt eines Kindes“ auf Seite 10.

## 5. Elternteilzeit

Nach Ablauf der Elternkarenzen beider Elternteile, kann die Arbeitszeit beim Arbeitgeber reduziert werden und man kann in die sogenannte „Elternteilzeit“ gehen. Einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit hat man für maximal sieben Jahre (abzüglich Mutterschutz- und Karenzzeiten) bis höchstens zum achten Geburtstag des Kindes. Man muss jedoch mindestens drei Jahre in einem Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen beschäftigt sein. Ansonsten ist eine Elternteilzeit lediglich nach Einigung mit

dem Arbeitgeber und nur bis zum vierten Geburtstag möglich. In Elternteilzeit kann man entweder ausschließlich die Aufteilung der Wochenstunden verändern oder die Wochenarbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduzieren, wobei mindestens zwölf Wochenstunden gearbeitet werden muss.



**WICHTIG!**

Es können auch beide Elternteile gleichzeitig in Elternteilzeit gehen.

### FALLBEISPIEL 1 ELTERNTEILZEIT:

Familie H. teilt sich die Zeit der Kinderbetreuung 50:50. Frau H. bleibt die ersten sechs Monate ab Geburt daheim, Herr H. geht anschließend für 12 Monate in Karenz, daraufhin wieder Frau H. für sechs Monate. Da die Familie insgesamt Elternkarenz bis zum vollendeten 24. Lebensmonat in Anspruch genommen hat, beträgt die Dauer der Elternteilzeit fünf Jahre für beide Elternteile (sieben Jahre minus 24 Monate). Beide Elternteile reduzieren ab dem zweiten Geburtstag ihre Arbeitszeit bis zum siebten Geburtstag auf 30 Wochenstunden.

### FALLBEISPIEL 2 ELTERNTEILZEIT:

Bei Familie S. geht die Mutter so lange wie gesetzlich möglich in Karenz. Da Herr S. nicht in Karenz geht, sind dies 22 Monate. Im Anschluss geht Frau S. wieder Vollzeit arbeiten, verschiebt ihre Arbeitszeit allerdings, um ihr Kind morgens um 8:00 Uhr in die Krabbelstube bringen zu können. Herr S. reduziert seine Arbeitszeit auf 25 Wochenstunden. Da Frau S. bis zum vollendeten 22. Lebensmonat Karenz in Anspruch genommen hat, können Frau und Herr S. beide fünf Jahre und zwei Monate (sieben Jahre minus 22 Monate) ihre Elternteilzeit nutzen. Herr S. stockt seine Arbeitszeit mit Eintritt in den Kindergarten auf 30 Wochenstunden auf und beide Elternteile beenden die Elternteilzeit mit Eintritt ihres Kindes in die Volksschule.

**ACHTUNG:** Für arbeitsrechtliche Ansprüche gelten unterschiedliche Meldefristen und Voraussetzungen (wie beispielsweise ein gemeinsamer Haushalt, eine bestimmte Beschäftigungsdauer usw.). Weiterführende Informationen befinden sich auf der Homepage unter [ooe.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie](http://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie) und in unserer Broschüre „Elterntipps“.

Einen ersten Überblick erhalten Sie in unseren Webinaren. Sollten danach noch Fragen offen sein, beraten wir Sie aber auch persönlich zur partnerschaftlichen Aufteilung der Elternkarenz und zur partnerschaftlichen Risikoverteilung in unserer Zentrale in Linz oder in einer unserer Bezirksstellen (Adressen auf der Rückseite).



Gerne auch **telefonisch** unter **050 6906 DW 1** oder via **E-Mail** unter [rechtsschutz@akoee.at](mailto:rechtsschutz@akoee.at).

## KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Auch Väter genießen Kündigungs- und Entlassungsschutz, und zwar jedenfalls während des Papamonats, der Karenz und der Elternteilzeit. Die AK Oberösterreich empfiehlt, das Vorhaben erst dann an den Dienstgeber

zu melden, wenn der Kündigungsschutz wirksam ist. Dies ist in der Regel frühestens vier Monate vor der geplanten Inanspruchnahme der Fall. Nähere Details zu den Fristen finden Sie in der folgenden Tabelle:

	Papamonat	Karenz	Elternteilzeit
<b>BEGINN Kündigungs- und Entlassungsschutz</b>	Mit Vorankündigung des Papamonats, allerdings frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin.	<b>Für Väter frühestens ab der Geburt des Kindes!</b> Ab Bekanntgabe der gewünschten Karenz nach der Geburt, frühestens aber vier Monate vor Karenzbeginn.	Ab Bekanntgabe der beabsichtigten Elternteilzeit, frühestens aber vier Monate vor Beginn der Elternteilzeit.
<b>ENDE Kündigungs- und Entlassungsschutz</b>	Vier Wochen nach Ende des Papamonats.	Vier Wochen nach Ende der Karenz.	Vier Wochen nach Ende der Elternteilzeit, spätestens aber vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes.



**WICHTIG!**

Es empfiehlt sich schon während der Schwangerschaft gemeinsam mit der Partnerin an einem Webinar „Ein Baby kommt – was Eltern wissen sollten“ teilzunehmen. Aufgrund der begrenzten Teilnehmer:innen-Anzahl empfehlen wir eine rasche Anmeldung.



# GELDLEISTUNGEN UND FINANZIELLE ABSICHERUNG NACH DER GEBURT EINES KINDES

## Familienzeitbonus

Väter, die in den sogenannten Papamonat (siehe Seite 4) gehen, haben die Möglichkeit während des Papamonats den Familienzeitbonus bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger zu beantragen. Sofern sie alle notwendigen Voraussetzungen erfüllen. Der Familienzeitbonus ist eine Geldleistung in Höhe von 54,87 Euro täglich. Wichtig ist, dass Papamonat und Familienzeitbonus zeitlich genau aufeinander abgestimmt sind. Erfreulich ist, dass nach Forderung der Arbeitskammer für Geburten seit 2023 der Familienzeitbonus eine eigenständige Geldleistung ist und nicht mehr vom Kinderbetreuungsgeld des Vaters abgezogen wird!

## Kinderbetreuungsgeld (KBG)

Im Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungsgeld ist es wichtig, Karenz von Kinderbetreuungsgeld zu unterscheiden. Die Karenz ist eine arbeitsrechtliche Dienstfreistellung vom Arbeitgeber. Das Kinderbetreuungsgeld wiederum ist eine Geldleistung, von der Sozialversicherung kommt. Das Kinderbetreuungsgeld erhält man nicht automatisch, sondern muss beim Sozialversicherungsträger beantragt werden. Für allfällige Fragen zum Kinderbetreuungsgeld können sich unselbständig Beschäftigte direkt an den Sozialversicherungsträger wenden. Im Gegensatz zum Familienzeitbonus, müssen die Karenz und der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zeitlich nicht übereinstimmen. Falls dies zeitlich auseinanderfällt, müssen der Versicherungsschutz in der Sozialversicherung und der Zuverdienst beachtet werden.

## Beim Kinderbetreuungsgeld gibt es folgende zwei Varianten:

### 1. Kinderbetreuungsgeld-Konto

Hier können die Eltern innerhalb eines Zeitrahmens flexibel entscheiden, über welche Bezugsdauer der zur Verfügung stehende

Gesamtbetrag des Kinderbetreuungsgeldes ausgezahlt werden soll.

Wer nimmt das KBG in Anspruch?	mögliche KBG-Bezugsdauer	zur Verfügung stehender KBG-Gesamtbetrag (2025)
1 Elternteil	365 - 851 Tage	15.016,10 Euro
2 Elternteile	456 - 1.063 Tage	18.759,84 Euro

20 Prozent der Bezugsdauer (hier wird das Wochengeld nicht miteingerechnet) sind für je einen Elternteil reserviert und können nicht auf den anderen übertragen werden. Bei der kürzest möglichen Bezugsdauer sind das 91 Tage, bei der längst möglichen Be-

zugsdauer 212 Tage. Nimmt der zweite Elternteil weniger als diese 20 Prozent in Anspruch, verfallen die darüber hinausgehenden Tage und das sind in der längsten Variante immerhin bis zu 151 Tage!

### FALLBEISPIEL 1 KINDERBETREUUNGSGELD-KONTO:

Familie V. hat entschieden, die Karenz partnerschaftlich aufzuteilen. Frau V. geht nach dem Mutterschutz zehn Monate in Karenz und erhält in dieser Zeit Kinderbetreuungsgeld. Herr V. geht im Anschluss für weitere zehn Monate in Karenz und erhält ebenfalls Kinderbetreuungsgeld. Das Kind wurde zeitgerecht in der Krabbelstube angemeldet, aufgenommen und beginnt mit eineinhalb Jahren in der Krabbelstube. So hat der Vater zwei Monate Zeit für die schrittweise Eingewöhnung des Kindes in der Krabbelstube. Zusätzlich erhält die Familie aufgrund der gleichen Teilung des Kinderbetreuungsgeldes im Ausmaß 50:50 den Partnerschaftsbonus (siehe dazu auch Seite 4) in Höhe von insgesamt 1.000 Euro.

### FALLBEISPIEL 2 KINDERBETREUUNGSGELD-KONTO:

Frau Z. geht direkt nach Ablauf ihres Mutterschutzes (acht Wochen nach der Geburt) wieder arbeiten. Denn: Sie arbeitet an einem wichtigen Projekt, das in einem halben Jahr abgeschlossen sein muss. In der Arbeit hat Frau Z. Anspruch auf bezahlte Stillpausen. Herr Z. nimmt nach dem Mutterschutz seiner Frau Karenz in Anspruch. Er bezieht zeitgleich Kinderbetreuungsgeld bis zum vollendeten achten Lebensmonat des Kindes. Frau Z. geht ab dem vollendeten siebten Lebensmonat bis zum vollendeten 14. Lebensmonat in Karenz und bezieht Kinderbetreuungsgeld. Somit überschneidet sich die Karenz und der Kinderbetreuungsgeldbezug der beiden Elternteile ein Monat lang. Aufgrund der annähernd gleichen Teilung des Kinderbetreuungsgeldes (54:46) erhalten Herr und Frau Z. den Partnerschaftsbonus in Höhe von insgesamt 1.000 Euro.

## 2. Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (ea KBG)

Diese Variante ist als kürzere Variante und Ersatz des Erwerbseinkommens gedacht. Ziel ist, dass die Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes annähernd an das letzte Erwerbseinkommen herankommt. Die Höhe beträgt 80 Prozent des Wochengeldes. Maximal können das

80,12 Euro (Stand 2025) täglich sein. Um es beanspruchen zu können, muss man die vergangenen 182 Tage vor der Geburt des Kindes durchgehend und tatsächlich einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sein. Bei partnerschaftlicher Teilung, bei der der zweite Elternteil mindestens 61 Tage übernimmt, verlängert sich das ea KBG von 12 auf 14 Monate.

Wer nimmt KBG in Anspruch?	mögliche KBG Bezugsdauer	Betrag pro Tag
1 Elternteil	365 Tage (12 Monate)	max. 80,12 Euro
2 Elternteile	425 Tage (etwa 14 Monate)	max. 80,12 Euro



### FALLBEISPIEL 1

#### EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD:

Frau und Herr M. sind gut ausgebildet und gerne in ihren Berufen tätig. Beide wollen aber auch Kinder. Um Beruf und Familie gemeinsam zu vereinbaren, wählen sie die Variante des ea KBG. Nach der Geburt und dem absoluten Beschäftigungsverbot der Mutter geht Frau M. bis zum vollendeten zehnten Lebensmonat des Kindes in Karenz. Herr M. geht ab dem vollendeten neunten Lebensmonat bis zum 18. Lebensmonat Karenz. Das Gesetz erlaubt es, dass sich ein Monat der Karenz überlappt. Somit können beide Elternteile zur „Staffelübergabe“ gemeinsam in Karenz sein. Frau M. muss während des Mutterschutzes, Herr M. spätestens drei Monate vor Karenzbeginn die Karenz beim Arbeitgeber melden.

Das Kinderbetreuungsgeld ist von der Karenz unabhängig zu sehen. Dieses kann Familie M. ab der Geburt ihres Kindes beim Sozialversicherungsträger beantragen. In unserem Fallbeispiel teilen sich die Eltern das ea KBG folgendermaßen auf: Frau M. bekommt nach Ablauf von acht Wochen Wochengeldbezug bis zum neunten Lebensmonat Kinderbetreuungsgeld, Herr M. vom zehnten Lebensmonat bis zum 14. Lebensmonat. Der Kinderbetreuungsgeldbezug von Herrn und Frau M. überschneidet sich nicht. Aufgrund der annähernd gleichen Teilung des Kinderbetreuungsgeldes (60:40) bekommen beide Elternteile den sogenannte Partnerschaftsbonus in Höhe von insgesamt 1.000 Euro. Die restlichen vier Monate bleibt Herr M. ohne Bezüge zuhause und versichert sich bei seiner Frau mit.

### FALLBEISPIEL 2

#### EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD:

Frau R. geht bis zum ersten Geburtstag ihres Kindes in Karenz und erhält in dieser Zeit einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld. Herr R. nimmt am Tag nach dem ersten Geburtstag bis zum zweiten Geburtstag Karenz in Anspruch. Da Karenz und Kinderbetreuungsgeld zwei verschiedene Ansprüche sind, die sich auch in der Dauer unterscheiden, erhält er nur für zwei Monate Kinderbetreuungsgeld. Für die restlichen zehn Monate lebt die Familie vom Einkommen von Frau R. sowie vom Ersparnen. Herr R. versichert sich in dieser Zeit bei seiner Frau mit. Anspruch auf einen Partnerschaftsbonus besteht nicht, da lediglich die Karenz zu annähernd gleichen Teilen konsumiert wurde, jedoch nicht das Kinderbetreuungsgeld.

#### Als Paar muss man sich für eine Variante entscheiden:

Kinderbetreuungsgeld-Konto oder die Variante des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes. Zu berücksichtigen ist, dass bis zu zwei Mal mit dem anderen Elternteil gewechselt werden darf, sodass sich in Summe maximal drei Kinderbetreuungsgeld-Bezugs-Blöcke für die Eltern ergeben. Jeder Block muss dabei mindestens 61 Tage pro Elternteil dauern.

**ACHTUNG:** Beim ersten Wechsel zwischen Mutter und Vater bzw. Vater und Mutter können diese bis zu 31 Tage gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld beziehen. Die Gesamtanspruchsdauer verkürzt sich allerdings dann um diese 31 Tage.

A photograph of a man with a beard lying on a bed, holding a baby who is crawling on his chest. The man is looking up at the baby with a smile. The baby is wearing a white long-sleeved shirt and white pants. The background is a blurred indoor setting with a blue pillow and a framed picture on the wall.

## AK-FORDERUNGEN

**Eine partnerschaftliche Teilung der unbezahlten Arbeit in der Familie ist von großer Bedeutung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das ist nicht nur für eine gute Entwicklung der Kinder wichtig, sondern auch für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter und eine moderne Arbeitswelt. Deshalb fordert die Arbeiterkammer Oberösterreich:**

- ▶ Kinderbetreuungsgeld entbürokratisieren und flexibler machen
- ▶ Qualitativer, vollzeittauglicher Ausbau und finanzielle Sicherstellung der institutionellen Kinderbildung und -betreuung.
- ▶ Rechtsanspruch auf eine kostenlose, qualitätsvolle institutionelle Kinderbildung und -betreuung ab

dem zweiten Lebensjahr bis zum Ende der achten Schulstufe.

- ▶ Recht auf Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit
- ▶ Bei Jobverlust aus diskriminierenden Gründen in Zusammenhang mit einer Elternschaft den gesetzlichen Mindestschadenersatz in der Höhe von sechs Monatsentgelten.
- ▶ Bessere Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegekarenzzeiten.
- ▶ Einführung eines Aufwertungsfaktors durch den die Benachteiligungen in der Arbeitswelt nicht gänzlich in die Pension übertragen werden.



# DIE ARBEITERKAMMER

# IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

## Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

---

**AK Oberösterreich**, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906

---

**AK Braunau**, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

---

**AK Eferding**, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

---

**AK Freistadt**, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

---

**AK Gmunden**, Linzer Straße 42, 4810 Gmunden\*, Tel: +43 (0)50 6906-4412

---

**AK Grieskirchen**, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

---

**AK Kirchdorf**, Sengschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: +43 (0)50 6906-4611

---

**AK Linz-Land**, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

---

**AK Perg**, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

---

**AK Ried**, Peter-Rosegger-Straße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

---

**AK Rohrbach**, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

---

**AK Schärding**, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

---

**AK Steyr**, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

---

**AK Vöcklabruck**, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

---

**AK Wels**, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)50 6906-5318

\* wegen des Umbaus, ab Sommer 2026 wieder Herakhsstraße 15b, 4810 Gmunden