Was ist bei einer Elternkarenz zu tun?

NOTIZ

Hinweis: Informationen zum Thema Erfassung einer Elternkarenz in HR-Expert finden Sie HIER[1].

Wann ist der Mutterschutz zu erfassen?

Sobald Ihre Mitarbeiterin die Schwangerschaft und den errechneten Geburtstermin bekannt gibt, ist der Mutterschutz im Fehlzeit-Client als Abwesenheit mit dem **Fehlgrund "(37) Mutterschutz"** mit der sich aus dem Geburtstermin ergebenden Daten zu erfassen.
(Bitte tragen Sie auf keinem Fall ein Wochenprogramm mit null Stunden ein, da dies zu einer Urlaubsaliquotierung führen würde.)

Wann ist eine Elternkarenz zu erfassen?

Grundsätzlich sollte die Erfassung einer Elternkarenz erfolgen, sobald Sie den Antrag dazu erhalten, selbst wenn bis zum Karenzantritt noch einige Zeit vergehen wird.

Wie erfolgt die Information durch die Person?

Der formlose Antrag kann von der Mutter spätestens mit dem letzten Tag des Beschäftigungsverbots (Mutterschutz) eingebracht werden.
Äußert der Vater den Wunsch, als erster in Elternkarenz zu gehen, so muss er den Arbeitgeber spätestens vor Ablauf von acht Wochen nach der Geburt darüber informieren. Auch hier erfolgt der Antrag formlos.
Möchte der Vater zu einem späteren Zeitpunkt in Karenz gehen, so ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Karenz-Starttermin Bescheid zu geben.
Der Antrag muss v.a. Beginn und Dauer der Karenz beinhalten.
[Quelle: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Karenz/index.html]

Was ist zu erfassen?

Dauer und Beginn der Karenz

Was ist eine Voraussetzung für die richtige Erfassung?

Wichtig ist, dass **Urlaubsansprüche aliquotiert** werden.
Kontrollieren Sie bitte daher, ob bei der Person, die die Karenz beantragt, im Feld "**Aliquotierung Austritt und Karenz**" (Personenstammsatz unter Einstellungen/Zeiterfassung/Urlaubsverrechnung) auch der entsprechende Eintrag "**Ja" vorhanden** ist.
Setzen Sie ihn bitte, falls dies nicht der Fall ist!

Wie erfolgt die Erfassung dieser Daten in der Personalwolke?

Grundsätzlich ist die Karenz eine geplante Abwesenheit und kann daher als zukünftige Fehlzeit eingegeben werden.
Die Eingabe erfolgt im Fehlzeit-Client.

- Öffnen Sie die Person mit dem Karenzwunsch
- Tragen Sie Beginn und Ende der Karenz entsprechend des Antrags bei Beginn/Ende der Abwesenheit ein.
- Wählen Sie als Abwesenheitsgrund (10) Karenz ein, unabhängig, ob der Antrag von der Mutter oder dem Vater gestellt wird.
- Sollte sich im Karenzzeitraum ein Eintrag über eine andere Abwesenheit, wie Urlaub, Seminar etc. befinden, so wird dieser automatisch überschrieben.

Sonderfall Gemeinden-/Bundesbedienstete

Hier ist zusätzlich im Feld "**Abrechnungsart**" (Personenstammsatz unter Einstellungen/Zeiterfassung/ Saldoverrechnung) der Parameter **"GS40 Regelung" bzw. "Saldokappung + GS40" zu löschen**.

Kann die karenzierte Person weiterhin auf die Personalwolke zugreifen?

Auch während der Abwesenheitszeit hat die Person ihre bisherigen Ansichts- und Bearbeitungsmöglichkeiten, solange Sie sie nicht auf inaktiv setzen (Personenstammsatz, erster Reiter).

Welches Wochenprogramm gilt während der Karenz?

Das bisherige Wochenprogramm bleibt auch weiterhin gültig. Es ist daher keine Änderung vorzunehmen.

Sollten Sie bereits jetzt wissen, welches Wochenprogramm nach der Karenz gültig sein wird, können Sie selbstverständlich eine entsprechende Erfassung eines anderen Wochenprogramms mit einem Starttermin in der Zukunft durchführen.

Was passiert am Karenzende?

Die Karenzzeit wird durch den Ablauf der im Fehlzeit-Client eingetragenen Dauer automatisch beendet. Auch ein Einbuchen als Anwesend oder mit einem produktiven Fehlgrund beendet die Karenz-Fehlzeit.

Welche Arbeitszeit gilt nach dem Karenzende?

Das Wochenprogramm mit null Sollstunden läuft mit dem geplanten Karenzende ab.
Danach sollte das bisherige Wochenprogramm wieder zum Einsatz kommen, oder es wird eine andere Wochen-Soll-Arbeitszeit vereinbart.
Da die Gültigkeit von Wochenprogrammen für eine Person durch die Eingabe eines Beginn- und eines Ablaufdatums erfolgt, kann auch während der Karenz eine neue Vereinbarung über die zukünftige Arbeitszeit erfasst werden.

Der Elternteil möchte in Teilzeit-Karenz gehen, was tun?

Der gesetzliche Anspruch auf Teilzeit-Karenz wird durch entsprechende Wochenprogrammme umgesetzt.

Beispiel:
Frau Hoffmann möchte nach Ablauf des Beschäftigungsverbots zunächst 6 Monate in Elternkarenz gehen und danach 8 Monate in Teilzeit-Karenz mit 15 Wochenstunden. Danach will sie halbtags tätig sein, während der Vater Karenzzeit in Anspruch nimmt.
Ihr Mutterschutz (Beschäftigungsverbot) endet mit dem 31.03.2025.
Vom 01.04.2025 bis zum 30.09.2025 ist Frau Hoffmann in Elternkarenz.
Ab dem 01.10.2025 bis zum 31.05.2026 ist ein Wochenprogramm mit 15 Wochenstunden gültig.
Vom 01.06.2026 bis auf weiteres gilt ein Wochenprogrammm mit 20 Wochenstunden.
(Auch hier gilt: sollten Sie keine passenden Wochenprogrammme zur Verfügung haben, sind diese zu erstellen, siehe Neuanlage von Wochenprogrammen.[3])

Stichwörter: Babykarenz, Mutterkarenz, Karenz, Kinderjahr, Vaterjahr, Väterjahr, Elternzeit, Elternteilzeit, Teilzeitkarenz

1. /daisy/webdesk-manual-admin/hr-expert/g2/Karenz-und-Elternzeit-verwalten.html
2. https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Karenz/index.html
3. /daisy/webdesk-manual-admin/8996-dsy.html