

Sarah Passegger/Michael Passegger

Wissenswertes rund um die Förderung von Ersatzkräften während der Elternteilzeit

» PVP 2019/48

Ihre Lohnverrechnerin hat **Anspruch auf Elternteilzeit**. Ihre Auftragslage ist hervorragend, daher schmerzt Sie der mit der Elternteilzeit verbundene Arbeitsausfall sehr.

Sie überlegen **Alternativen**, was Sie tun können, um diesen **Arbeitsausfall**

- bestmöglich **abzufedern** und
- dabei möglichst **wenig finanzielle Einbußen** zu haben?

Sie finden eine **arbeitslos gemeldete PV-Praktikantin**, die **kaum Erfahrung** in der Lohnverrechnung hat, aber **charakterlich** gut ins Team **passt** und **lernwillig** ist.

Wussten Sie, dass Sie für diese **Ersatzkraft** während eines Teils der **Elternteilzeitkarenz** gemäß § 34 **Arbeitsmarktservicegesetz (inkl externer Qualifizierungsmaßnahmen!)** eine **Förderung** erhalten? Passt perfekt für die junge PV-Praktikantin.

Im folgenden Beitrag informieren wir Sie **praxisorientiert** über diese – in der Praxis wenig bekannte – **Fördermöglichkeit**.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AMS ... Arbeitsmarktservice//**AMSG** ... Arbeitsmarktservicegesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**ETZ** ... Elternteilzeit//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**isd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**pM** ... pro Monat//**SV** ... Sozialversicherung

A) Elternteilzeit – ein rechtlicher Kurzüberblick

1. Wissenswertes Rechtsgrundlagen rund um die Elternteilzeit

Unselbstständig erwerbstätige Väter und Mütter haben, unter **bestimmten Voraussetzungen**, einen gesetzlich geregelten **Anspruch** auf ETZ (Lehrlinge sind hiervon ausgeschlossen).

Diese Teilzeitbeschäftigung kann

- unmittelbar nach** der **Wochenhilfe** („Generelles Beschäftigungsverbot“) oder
- auch **später**, und zwar bis zum **7. Geburtstag** des Kindes

angetreten werden.

Pro Elternteil und Kind besteht nur **einmalig** der **Rechtsanspruch**, die **bisherige Arbeitszeit** aufgrund von Kinderbetreuungspflichten zu **reduzieren** oder zu **ändern**. Dieses Recht wird durch das **Zurückziehen** eines ETZ-Antrags **nicht verwirkt**.

Der **andere Elternteil** darf sich **nicht zeitgleich** für **dasselbe Kind** in **Karenz** befinden; gleichzeitige ETZ beim anderen Elternteil für dieses Kind ist zulässig.

Weitere Voraussetzungen für den rechtlichen DN-Anspruch auf ETZ:

- ✓ Der Betrieb beschäftigt regelmäßig **mehr als 20 DN**
- ✓ Das betreffende **DV** besteht zum Zeitpunkt des ETZ-Beginns seit **mehr als 3 Jahren** ununterbrochen (Karenz eingeschlossen; siehe PVP 2015/64, 239; September-Heft)
- ✓ **Gemeinsamer Haushalt** mit dem betreffenden Kind bzw **Obsorge** im Sinne des Familienrechts
- ✓ Für **Geburten ab 1. 1. 2016** gilt eine gewisse **Bandbreite** für die **Arbeitszeitverkürzung**: Sie muss **zumindest 20 %** der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen; die Mindestarbeitszeit während der ETZ muss **12 Stunden pro Woche** betragen.

Liegen die genannten **Voraussetzungen nicht** vor, besteht **kein** rechtlicher ETZ-Anspruch → Es kann **einvernehmlich** mit dem DG eine Teilzeitbeschäftigung aufgrund Kinderbetreuungspflichten (ETZ) bis max zum **4. Geburtstag** des betreffenden Kindes vereinbart werden. Auch bei der vereinbarten ETZ gelten für Geburten ab 1. 1. 2016 die oa **Bandbreitenregelungen** (20 % bzw mindestens 12 Wochenstunden).

DN und DG können während der ETZ

- ✔ sowohl eine **Änderung** der ETZ (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite als auch
 - ✔ eine **vorzeitige Beendigung**
- jeweils einmal verlangen.

2. Gegenüberstellung Elternteilzeit-Rechtsanspruch und Elternteilzeit-Vereinbarung

Rechtsanspruch auf Elternteilzeit	Vereinbarung der Elternteilzeit
Dienstverhältnis: länger als 3 Jahre	Dienstverhältnis: kürzer als 3 Jahre
Mindestens 21 DN im Betrieb	Bis 20 DN im Betrieb
Für Geburten ab 2016 : Reduktion der Normalarbeitszeit um mindestens 20 % , nicht weniger als 12 Stunden/Woche	
Bis zum 7. Geburtstag des Kindes oder späteren Schuleintritt	Bis zum 4. Geburtstag des Kindes
Verhinderung der ETZ seitens des DG nur durch DG-Klage möglich (Interessenabwägung)	Wenn keine Einigung erfolgt, muss der DN den DG auf Einwilligung klagen , DG muss sachliche Gründe gegen die ETZ einwenden
Kündigungsschutz längstens bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag , danach Motivkündigungsschutz	Kündigungsschutz längstens bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag

© entnommen aus dem empfehlenswerten Portal für Personalisten: Lexis 360®



Hinweise

In der PVP gibt es zahlreiche interessante Artikel rund um die ETZ – hier die interessantesten Beiträge aus den letzten 3 Jahren:

- ✔ „Große“ Elternteilzeit: Die 7 häufigsten Dienstgeberfehler und wie Sie diese vermeiden (2-teilig: PVP 2017/21, 51, Februar-Heft, und PVP 2017/29, 84, März-Heft)
- ✔ Umstieg von „kleiner“ Elternteilzeit auf „große“ Elternteilzeit möglich? (PVP 2016/73, 271; Oktober-Heft)



Praxistipp

Hilfreiche Broschüren bzw Checklisten rund um die ETZ:

A) Die **Wirtschaftskammer Vorarlberg** hat zahlreiche hervorragende, sehr übersichtliche und gut verständliche **Infos** zur **Elternkarenz** und **Elternteilzeit** verfasst:

- ✔ **Checkliste**: Was ist zu tun bei Schwangerschaft//vor Beginn der Mutterschutzfrist//Mutterschutz//Karenz//**Elternteilzeit**
- ✔ Folienpräsentation zum **Karenzmanagement**
- ✔ Broschüren mit ausführlichen Infos rund um die **Schwangerschaft** und **Elternteilzeit** bzw **-karenz** (jeweils inkl Mustervorlagen)

Sie können diese Unterlagen

a) **downloaden**: <https://www.wko.at/service/vbg/arbeitsrecht-sozialrecht/Karenzmanagement.html> oder

b) als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.

B) **Arbeitsrechtlicher Leitfaden zur Elternkarenz und Elternteilzeit** (© Sozialministerium)

Sie können diese Unterlagen

a) **downloaden**: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=41>

b) oder als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.

B) Die Details zur Förderung von Ersatzkräften während der Elternteilzeit

Suchen Sie eine **Ersatzkraft** während ETZ? Das **AMS** kann Sie dabei mit **Zuschüssen** gemäß **§ 34 AMMSG** unterstützen, vorausgesetzt alle Bedingungen sind erfüllt.

Im Folgenden **beantworten** wir für Sie die folgenden **5 Fragen**:

I. **Wer** kann die Beihilfe beantragen?

II. **Welche Arbeitskräfte** fördert das AMS?

III. **Wie hoch** ist die Beihilfe?

IV. **Wie lange** erhält das Unternehmen die Beihilfe?

V. **Wo** muss das Unternehmen die Beihilfe **beantragen**?

Zu I): Wer kann die Beihilfe beantragen?

Diese „Beihilfe zur Förderung von Ersatzkräften während Elternteilzeit gemäß § 34 Arbeitsmarktservicegesetz“ erhalten **alle DG**, außer das AMS selbst, der Bund, politische Parteien, Clubs politischer Parteien und radikale Vereine.

Gefördert werden DG **österreichweit**. In **Oberösterreich** ist die Förderung derzeit **sistiert**.

Zu II): Welche Arbeitskräfte fördert das AMS?

a) Gefördert wird die Einstellung von Personen, die seit **mindestens einem Monat beschäftigungslos** (arbeitslos vorgemerkt) sind und nicht der Geschäftsführung des Förderwerbers angehören.

b) Es muss ein **mindestens 13 Wochenstunden** umfassendes, **vollversichertes DV** abgeschlossen werden.

c) Die **Ersatzkraft** muss **nicht** exakt die **gleiche Tätigkeit** ausführen wie der teilzeitbeschäftigte DN. Es **genügt ein kausaler Zusammenhang** hinsichtlich Tätigkeit und Arbeitsvolumen.

d) Besonders wichtig ist, dass sowohl die Ersatzkraft als auch der **Antrag** an das AMS **fristgerecht** (ein)gestellt werden.

– Der **Arbeitsbeginn** der **Ersatzkraft** muss **spätestens 3 Monate**, nachdem der DN seine **ETZ angetreten** hat, erfolgen.

– Der **AMS-Antrag** muss **spätestens 1 Monat** nach Arbeitsbeginn der Ersatzkraft gestellt werden, idealerweise bereits zu Beginn der Beschäftigung.

Zu II): Wie hoch ist die Beihilfe?

Die vom AMS an den DG ausbezahlte Beihilfe beträgt **33,3 % der Bemessungsgrundlage** (= Bruttoentgelt¹⁾ + 50 % Pauschale für Nebenkosten).

1) Bruttoentgelt umfasst den **Monatsbruttobezug**, **nicht** jedoch Sonderzahlungen, und keine **Zulagen** und **Zuschläge**.

Die **geförderte Bemessungsgrundlage** auf Basis Vollzeit ist nach oben mit der monatlichen **SV-Höchstbeitragsgrundlage** (2019: € 5.220,00 pM) gedeckelt.

Erhält die geförderte Ersatzkraft vom DG während des Förderungszeitraumes eine Gehaltserhöhung, verändert dies das Förderausmaß nicht, dh, die Bezugserhöhung bleibt unberücksichtigt. **90 Tage**, nachdem der ordnungsgemäße **Verwendungsnachweis** vorgelegt wurde, wird die Förderung **ausbezahlt**.

**Hinweis**

Ein **Rechtsanspruch** darauf, dass diese Beihilfe gemäß § 34 Abs 3 AMSG gewährt wird, **besteht nicht**.

Auch die Kosten für **externe Qualifizierungsmaßnahmen** der Ersatzkraft sind **zu 50 % förderbar**, sofern diese vom DG getragen werden. Hierfür ist es notwendig, dass die **Qualifizierungsmaßnahme** (Schulungsmaßnahme) im **Förderungszeitraum beginnt** und auch die **Kurskosten** innerhalb des **Förderungszeitraumes bezahlt** werden.

Zu IV): Wie lange erhält das Unternehmen die Beihilfe?

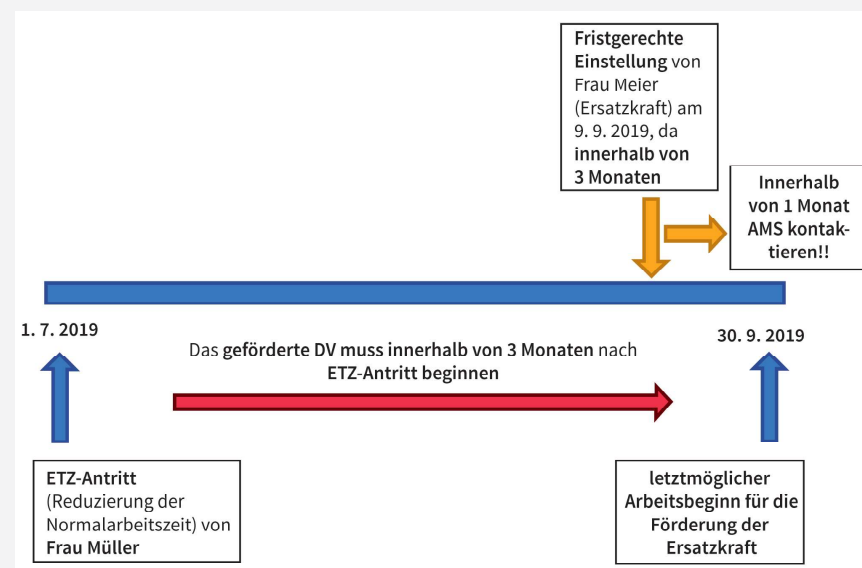
Die Beihilfe wird für **4 Monate** gewährt. Die Ersatzkraft kann selbstverständlich auch, nachdem der Förderungszeitraum endete, weiter beschäftigt werden. **Endet** das **geförderte DV vor Ablauf** des **Förderungszeitraumes**, gebührt die Beihilfe im **aliquoten** Ausmaß.

Zu V): Wo muss das Unternehmen die Beihilfe beantragen?

Die Förderung muss bei der **regionalen AMS-Geschäftsstelle** beantragt werden.

**Beispiel****Sachverhalt:**

Frau Müller wechselt am **1. 7. 2019** aufgrund Kinderbetreuungspflichten in die **ETZ**. Frau Meier wird per **9. 9. 2019** als **Ersatzkraft** eingestellt. Ist der Arbeitsbeginn der Ersatzkraft fristgerecht, um die Förderung zu erhalten? Wie beurteilen Sie diesen Fall:

JA NEIN **Lösung:**

C) Checkliste: Erforderliche Unterlagen für den AMS-Antrag

Notwendige Unterlagen zur Förderung der Ersatzkraft:	Check <input checked="" type="checkbox"/>
Ausgefüllter und unterschriebener AMS-Antrag (Download auf der AMS-Homepage unter dem Suchbegriff „Begehren Ersatzkraft“ oder Sie fordern den Antrag als kostenfreies PVP-Leserservice an)	
Anmeldebestätigung Schulungsmaßnahme + Kostenvoranschlag	
Kursbestätigung:	
<input checked="" type="checkbox"/> Teilnahmebestätigung über die tatsächliche Anwesenheit/Teilnahme im Förderungszeitraum (Bestätigung, dass die Teilnahme im Förderungszeitraum tatsächlich erfolgt ist)	
<input checked="" type="checkbox"/> Kursbestätigung nach Abschluss der Ausbildung	
Zahlungsbestätigung (Zahlung der Ausbildungskosten durch DG!)	
DN-Lohnkonto der Ersatzkraft	
Dienstzettel (Dienstvertrag)	
Lohndaten der in ETZ befindlichen DN, aus denen die Reduktion der Arbeitszeit ersichtlich ist	
Kursteilnahmebestätigung (bei Qualifizierungsmaßnahmen)	

D) Zusammenfassung „Beihilfe zur Förderung von Ersatzkräften während Elternteilzeit gemäß § 34 Arbeitsmarktservicegesetz“

Wer kann gefördert werden?	Fast alle DG (Ausnahmen siehe Punkt B) I)
Welche Bundesländer bieten diese Förderung an?	Alle, außer Oberösterreich (derzeit sistiert)
Förderungszeitraum	4 Monate (bei vorzeitiger Beendigung aliquot)
Wer kann als Ersatzkraft eingestellt werden?	Mindestens 1 Monat arbeitslos vorgemerkte Personen
Wann muss das Ersatzkraft-DV beginnen?	Innerhalb von 3 Monaten nach ETZ-Antritt
Wie hoch ist die Förderung?	33,3 % der Bemessungsgrundlage (Bruttoentgelt laufend + 50 % Pauschale für Nebenkosten)
Qualifizierungsmaßnahmen – Kostenübernahme	Externe Qualifizierungsmaßnahmen werden zur Hälfte ersetzt (Beginn der Qualifizierung und Zahlung der Kurskosten im Förderungszeitraum)
Wo kann die Förderung beantragt werden?	Bei der regionalen AMS-Geschäftsstelle
Wann muss spätestens mit dem AMS Kontakt aufgenommen werden?	Voraussetzung für die Beihilfe ist eine Kontaktaufnahme mit dem AMS – spätestens 1 Monat nach DV-Beginn der Ersatzkraft

Foto Erwin Rachbauer
Photographie



Die Autorin:

Sarah Passegger ist akkreditierte Personalverrechnerin und Inhaberin von PVconsulting Passegger e.U. (www.pvconsulting.at). Sie ist Mitglied der Prüfungskommission für Personalverrechnung, Fachautorin und Vortragende am WIFI Oberösterreich.

✉ passegger@pvconsulting.at

🌐 lesen.lexisnexus.at/autor/Passegger/Sarah

Foto Monika Aigner



Der Autor:

Michael Passegger ist akkreditierter Personalverrechner und Mitgründer von PVconsulting Passegger e.U. (www.pvconsulting.at). Er ist Vortragender für Personalverrechnung am BFI Oberösterreich & Niederösterreich und Fachtrainer für Personaldienstleistung.

✉ passegger@pvconsulting.at

🌐 lesen.lexisnexus.at/autor/Passegger/Michael