

ELTERNTEILZEIT

§§ 15 h – 15 q MSchG

§§ 8 – 9 VKG

Was ist Elternteilzeit ganz allgemein?

- **Der Anspruch von Müttern/Vätern, Adoptivmüttern/-vätern, Pflegemüttern/Pflegevätern**
- **auf eine Teilzeitbeschäftigung (= Elternteilzeit) oder Veränderung der Lage der Arbeitszeit ohne Stundenreduktion (= Elternzeit)**
- **um den Kinderbetreuungspflichten nachkommen zu können.**

„große“ (= gesetzliche) Eltern(teil)zeit

- „Große“ Eltern(teil)zeit = einseitig durchsetzbarer Rechtsanspruch
 - zum Zeitpunkt des Antrittes der Eltern(teil)zeit müssen regelmäßig mehr als **20 DienstnehmerInnen** im **Betrieb** beschäftigt sein
 - zum Zeitpunkt des Antrittes drei Jahre Beschäftigung im Betrieb. Hier zu zählen auch Lehr- und Karenzzeiten. Es ist nicht notwendig, dass drei Jahre vor Antritt der ELTZ die Arbeitsleistung **tatsächlich** erbracht wurde.

Beispiel

- **Frau Kaiser hat am 04.03.2009 ihr DV begonnen. Bereits kurz nach dem DV-Beginn wurde sie schwanger und hat ihre Tochter Sissy am 15.05.2010 geboren.**

Sie nimmt eine gesetzliche Karenz bis zum 2. Geburtstag (15.05.2012) von Sissy in Anspruch und möchte gleich im Anschluss daran in die „große“ Eltern(teil)zeit gehen.

Kann Frau Kaiser das? Falls ja, wann sind drei Jahre Betriebszugehörigkeit erfüllt?

„kleine“ (= vereinbarte) Eltern(teil)zeit

- **Diese Art der Eltern(teil)zeit ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, kein einseitig durchsetzbarer Anspruch.**
- **Es fehlen drei Jahre an Beschäftigung und/oder es gibt nicht mehr als 20 regelmäßig beschäftigte ArbeitnehmerInnen.**

Unterschiede zwischen „großer“ und „kleiner“ Eltern(teil)zeitvereinbarung

- Die „kleine“ Eltern(teil)zeit kann nur bis zum 4. LJ des Kindes vereinbart werden, die „große“ Eltern(teil)zeit bis zum 7. LJ bzw. eines späteren Schuleintrittes des Kindes
- Bei der „großen“ Elternteilzeit muss der AG gegen den Vorschlag des AN aktiv werden bzw. klagen, wenn AG die vorgeschlagene Eltern(teil)zeitvariante nicht möchte! Verpasst der AG die Fristen der Verhandlungsphasen, dann erwächst der Eltern(teil)zeitantrag unumstößlich in Rechtskraft.

Unterschiede zwischen „großer“ und „kleiner“ Eltern(teil)zeitvereinbarung

- Bei der „kleinen“ Elternteilzeit ist das Klagsrecht umgekehrt. Will der AN seinen Eltern(teil)zeitantrag trotz Ablehnung des Arbeitgebers durchsetzen, muss der AN die Klagsinitiative ergreifen.
- Anderenfalls die Arbeitszeit, wie vor Antragstellung, vom AN einzuhalten ist und der AN hat keine gültige Eltern(teil)zeit.

Beispiel

- **Frau Kaiser ist seit 01.01.2010 im Unternehmen mit 38,5 h/Woche beschäftigt. Sie bekommt am 01.01.2011 ihr erstes Kind, Sissy. Sie bleibt ein Jahr zu Hause und kommt mit 01.01.2012 in den Betrieb zurück. Sie gibt eine Elternteilzeitantrag ab, sie möchte nunmehr 20h/Woche arbeiten.**

Hat sie Anspruch auf die „große“ oder „kleine“ Eltern(teil)zeit?

Der Arbeitgeber stimmt dem Elternteilzeitantrag nicht zu, was hat Frau Kaiser für eine Arbeitszeit einzuhalten, wenn nicht zur Klärung das Gericht bemüht wird?

Gemeinsame Voraussetzungen für „groß“ und „klein“

- **Gemeinsamer Wohnsitz bzw. Gemeinsame Obsorge**
- **Eltern(teil)zeit muss man für mindest. 2 Monate vereinbaren.**
- **Für jedes Kind kann man nur einmalig die Eltern(teil)zeit tatsächlich beanspruchen.**
- **Karenz des einen Elternteils und gleichzeitige Inanspruchnahme von ELTZ des anderen Elternteils für dasselbe Kind ist nicht möglich.**

Gemeinsame Voraussetzungen für „groß“ und „klein“

- **ELTZ kann aber für dasselbe Kind von beiden Elternteilen gleichzeitig beansprucht werden.**
- **Mutterschutzbeginn für ein weiteres Kind beendet nicht die ELTZ für das ältere Kind, allerdings eine Karenz oder eine Teilzeitbeschäftigung für das weitere Kind schon.**
- **Keine Bagatellreduktion für Geburten ab 01.01.2016 mehr möglich.**

Zeitpunkt der Bekanntgabe von Elternteilzeit (groß und klein)

- **Für Mütter: ELTZ Antritt unmittelbar mit Ende der Schutzfrist , dann muss die ELTZ spätestens mit Ende der Schutzfrist bekanntgegeben werden.**
- **Für Väter: ELTZ Antritt unmittelbar nach Ende der Schutzfrist der Frau. In diesem Fall Bekanntgabe der ELTZ spätestens acht Wochen nach der Geburt.**
- **Die ELTZ kann bis zum 4. bzw. 7. LJ (bzw. späterer Schuleintritt) jederzeit angetreten werden.
WICHTIG: Bekanntgabe frühestens vier Monate, spätestens drei Monate vor Antritt.**

WARUM?

- **Versäumt man die vorher genannten Fristen und gibt den Antrag verspätet ab, dann muss nach einer Karenz oder Ende der Schutzfrist jenes Arbeitsausmaß geleistet werden, wie ursprünglich vereinbart und kann erst später die ELTZ antreten.**
- **Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt ganz allgemein (außer nach Antritt Karenz oder Mutterschutz) erst frühestens vier Monate vor Antritt der ELTZ. Vor allem für Väter relevant, die davor nicht in Karenz waren!!!**

Beispiel

Frau Kaiser hat ihre Tochter Sissy am 01.01.2016 geboren. Ihre Schutzfrist dauert aufgrund eines Kaiserschnitts bis zum 25.03.2016 an

- a) Sie will unmittelbar nach der Schutzfristende in die ELTZ, wann muss sie den schriftliche Antrag spätestens dem AG übermitteln?**
- b) Sie will mit 24.04.2016 die ELTZ antreten, wann ist der ELTZ Antrag spätestens abzugeben?**
- c) Sie will mit 25.08.2016 in ELTZ gehen, wann hat sie den Antrag frühestens und spätestens abzugeben?**
- d) Herr Kaiser will unmittelbar nach Ende der Schutzfrist von Frau Kaiser in ELTZ gehen, wann muss er spätestens den Antrag stellen?**

Wie gebe ich die ELTZ bekannt?

Schriftlicher* Antrag mit vier Punkten:

- 1.) Beginn (Beginn Zeitpunkt)**
- 2.) Dauer (Endigungszeitpunkt)**
- 3.) Ausmaß (wie viele Stunden/Woche)**
- 4.) Lage (Verteilung der Stunden auf die einzelnen Arbeitstage)**

***Entscheidung OGH 9 ObA 80/10w: Schriftlichkeit des ELTZ Antrages ist nicht zwingend erforderlich, wenn objektiv klar ist, dass eine Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Kinderbetreuung vereinbart wird.**

Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Meldung Elternteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich teile Ihnen mit, dass ich aufgrund der Geburt meines Kindes am eine Elternteilzeit ab in Anspruch nehme.

Das Ausmaß der Arbeitszeit soll Stunden pro Woche betragen.

Die Arbeitszeit soll wie folgt verteilt sein:

Montag, von Uhr bis Uhr
Dienstag, von Uhr bis Uhr
Mittwoch, von Uhr bis Uhr
Donnerstag, von Uhr bis Uhr
Freitag, von Uhr bis Uhr
Samstag, von Uhr bis Uhr
Sonntag, von Uhr bis Uhr

Die Elternteilzeit soll bis* (bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres * bzw. zu einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes) dauern.

Mit freundlichen Grüßen
(Unterschrift)
Ihr Name

Bandbreite für alle Geburten ab 01.01.2016

- **Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Bandbreite um mindestens 20%.**
- **12 Stunden pro Woche dürfen nicht unterschritten werden.**
- **Wenn AN vor der ETZ bereits unter 15 Stunden pro Woche beschäftigt war, ist keine Reduktion mehr möglich.**

Bandbreite für alle Geburten ab 01.01.2016

- **Antrag auf ETZ außerhalb der Bandbreite ist möglich.**
- **Jedoch ohne Anspruch darauf**
- **Gerichtsverfahren ist nur innerhalb der Bandbreite möglich.**
- **Wenn AG Antrag außerhalb der Bandbreite ablehnt, ist neuer Antrag innerhalb der Bandbreite möglich (wenn Anspruch auf ETZ besteht).**
- **Kommt eine Einigung über eine Arbeitszeit im Rahmen der Elternteilzeit, jedoch außerhalb der Bandbreite zustande, dann unterliegt es dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz wie eine „normale“ Eltern(teil)zeit!**

Bandbreite der Arbeitszeit, für Geburten ab 1.1.2016

Normal-arbeitszeit	Reduktion 20%
40	32
39	31
38,5	30
38	30
37	29
36	28
35	28
34	27
33	26

Normal-arbeitszeit	Reduktion 20%
32	25
31	24
30	24
29	23
28	22
27	22
26	22
25	20
24	19

Normal-arbeitszeit	Reduktion 20%
23	18
22	17
21	16
20	16
19	15
18	14
17	13
16	12
15	12

Elternzeitantrag

Trotz Einführung des Bandbreitenmodells, ist auch für Geburten nach 01.01.2016 möglich ohne Reduktion der Stunden durch Veränderung der Lage der Arbeitszeit eine gültige Elternzeitvereinbarung zu treffen.

(Gesetzgeber hat nach jetziger Novelle angekündigt, die weitere Entwicklung der lediglichen Änderung der Lage der AZ zu beobachten!)

Bsp: AN arbeitet 38 h/Woche im Rahmen der Nachtschicht. Nach Geburt des Kindes wird eine Elternzeitvereinbarung getroffen, insofern, dass das Stundenausmaß (38h/Wo) gleich bleibt, allerdings im Rahmen der Tagschicht gearbeitet wird.

Verhandlungsphase ab Antragsstellung

- **„große Eltern(teil)zeit“: Kommt binnen vier Wochen ab Antragstellung keine Einigung über die begehrte ELTZ zustande und bringt der AG nach Ablauf weiterer zwei Wochen (4Wo+2Wo=6 Wo) keinen Antrag auf prätorische Vergleichsverhandlungen beim Arbeits- und Sozialgericht ein,
kann der AN wie beantragt in Elternteilzeit gehen
= einseitig durchsetzbarer Anspruch.**

Verhandlungsphase ab Antragsstellung

- **Bringt der AG mit Ablauf spätestens sechs Wochen nach Antragstellung eine Antrag auf präsidentische Vergleichsverhandlungen ein, muss darüber vor Gericht „verhandelt“ werden.**
- **Scheitern die Vergleichsverhandlungen, hat der AG ab dem Zeitpunkt des Scheiterns eine weitere Woche Zeit um eine Klage auf Ablehnung des ELTZ – Antrages einzubringen. Verpasst er diese Frist, ist wiederum der vom AN gestellte Antrag gültig.**
- **Wird Klage zeitgerecht eingebracht, muss der AN solange noch keine Entscheidung vorliegt „normal“ arbeiten gehen oder er nimmt Ersatzkarenz in Anspruch.**

Verhandlungsphasen der „kleinen“ Eltern(teil)zeit

- **Bei fehlender Einigkeit binnen zwei Wochen ab Antragstellung durch die AN hat alleinig die AN das Klagsrecht.**
- **Es gibt hier keine Frist wie bei der „großen“ Eltern(teil)zeit, aber langes Zuwarten ist nicht geboten.**

Gerichtsentscheidung

- **Interessenabwägung zw. Kinderbetreuungspflichten und betrieblichem Nachteil**
- **Gerichtsentscheidungen sind nicht bekämpfbar, es gibt nur eine Instanz!!!!!!!**

Gerichtsentscheidung

- **ASG Wien/9Cga 18/07d – Marketingmanagement**

AN war als Marketingmanagerin tätig und wünschte ELTZ im Ausmaß von 30h/Wo. AG lehnte ab und schlug 5h/Wo vor.

Das Gericht lehnte Antrag der AN ab, da die betriebl. Gründe für die Zustimmung des Gegenvorschlages des AG sprach, da AN finanziell abgesichert war und aufgrund von Umstrukturierungen der Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung stand.

LG Wels 16 Cga 127/11 v- Exportmanagerin

- **AN beehrte ELTZ im Ausmaß von 37h/Wo, AG lehnte ab und „bot“ 15h/Woche bei freier Zeiteinteilung an.**
- **Gericht gab AN Recht, obwohl es durch den ELTZ Antrag dazu führen könnte, dass andere MitarbeiterInnen gekündigt oder Stunden zu reduzieren haben.**
- **Die Interessen der Klägerin überwogen dennoch, da sie alleinerziehend ist und auf den Job finanziell angewiesen ist.**

ASG Wien 1 Cga 116/12p – Schuhverkäuferin

- **AN arbeitet als Schuhverkäuferin in einem Schuhgeschäft. Die AN begehrte eine Arbeitszeit im Rahmen der ELTZ von Montag bis Donnerstag und Freitag und Samstag frei.**
- **Der AG argumentierte dagegen und brachte betriebl. Interessen vor, dahingehend, dass an Freitagen und Samstagen die höchste Kundenfrequenz sei.**
- **Der AG gewann, da der Vater des Kindes an allen Samstagen zu Hause und daher die Kinderbetreuung gewährleistet sei. Die AN muss an zwei Samstagen pro Monat in Zukunft arbeiten.**

Vorzeitige Beendigung oder Änderung des ELTZ-Antrages

- „große“ Eltern(teil)zeit:

Ein einseitige Änderung bzw. Beendigung ist für beide Parteien nur einmal möglich. Die beabsichtigte Änderung ist drei Monate davor bekanntzugeben. *

Will der AG die gewünschte Änderung nicht (ab Antragsstellung 4 Wochen), muss er binnen einer Woche ab Scheitern die Klage einbringen.

Achtung: wird **mehrfach**, auch einvernehmlich eine Änderung der Vereinbarung im Rahmen der Eltern(teil)zeit getroffen, liegt keine Eltern(teil)zeit mehr vor.

Vorzeitige Beendigung bzw. Änderung

- „kleine“ Elternteilzeit:

Begehrt die AN eine Änderung bzw. vorzeitige Beendigung und der AG ist dagegen muss die AN binnen einer Woche ab Scheitern (= binnen zwei Wochen ab Änderungsantrag) bei Gericht die Klage einbringen.

Will der AG eine vorzeitige Beendigung und kommt keine Einigung (zwei Wochen ab Änderungsantrag) zustande, muss der AG binnen einer Woche die Klage erheben.

Gestaffelter Eltern(teil)zeitantrag

- **Darunter versteht man einen Eltern(teil)zeitantrag, welcher bei der ersten Antragsstellung schon eine einmalige Änderung beinhaltet. Das einmalige Recht einer weiteren Änderungsmöglichkeit wird dadurch nicht verwirkt! In der Praxis nicht unüblich, die Lehrmeinungen sind sich nicht ganz einig, ob diese rechtlich zulässig sind.**
- **Bsp.: Es wird ein ELTZ-Antrag gestellt, mit AZ von Mo-Fr von 09:00-12:00 Uhr während des 1. LJ des Kindes und ab den 2. LJ eine AZ von Mo-Fr von 09:00–15:00 Uhr.**

Eltern(teil)zeit und Überstundenpauschale:

Aufgrund der Judikatur (OGH 9 Ob A 30/15z, OLG Wien 10 Ra 14/16a) ruht während der ELTZ die ÜP, d.h. sie muss nicht weiter bezahlt werden. Werden Mehrleistungen erbracht, sind diese gesondert zu vergüten. Grund ist, dass während der ELTZ die Mehrstundenerbringung (§ 19d Abs 8 AZG) abgelehnt werden darf, somit Synallagma gestört!

Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bei ELTZ

- **Bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der ELTZ, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes besteht der Kündigungs- und Entlassungsschutz der Mutter/des Vaters.**
- **Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt auch während des Verfahrens auf Durchsetzung der ELTZ**

Kündigungsschutz im besonderen

- **Eine Mutter/ein Vater in ELTZ kann nur mit vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt werden (Ausnahme: bereits erfolgte Betriebsstillegung)**
- **Im 1. LJ des Kindes nur bei bevorstehender Betriebsstillegung* und AN kann nicht ohne Schaden des Betriebes weiterbeschäftigt werden.**

Kündigung im 2., 3. und 4. LJ des Kindes

- **Nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes**
- **Dann wenn personenbezogene Gründe bezüglich Mutter/Vater vorliegen und dadurch die betrieblichen Interessen verletzt werden.**
- **Beispiel: rosa Haarbandentscheidung 9 Ob A 82/15x**

Beginn des besond. Kündigungs- und Entlassungsschutzes des Vaters

- **Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt**
- **mit der Bekanntgabe der ELTZ**
- **frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der ELTZ, nicht jedoch vor Geburt des Kindes.**

Besonderer Entlassungsschutz

- **Besteht längstens vier Wochen nach Ablauf des 4. Geburtstages des Kindes, ansonsten vier Wochen nach Beendigung der ELTZ Beschäftigung.**
- **Entlassung nur mit Zustimmung des Gerichtes bei Vorliegen vom im Gesetz abschliessend aufgezählten Gründen (Bspw. Untreue im Dienst, Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, gröbliche Pflichtverletzung, ...)
(vgl § 12 Abs 2 MSchG/§ 7 VKG)**

Motivkündigungsschutz bei ELTZ

- **Dauert die ELTZ vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes weiter an oder beginnt die ELTZ erst nach dem 4. Geburtstages des Kindes, besteht bis zum 7. Lebensjahr des Kindes ein Motivkündigungsschutz.**
- **D.h. es kann gegen die Kündigung gerichtlich vorgegangen werden, wenn die AN glaubhaft machen kann, dass der einzige Auflösungsgrund die Inanspruchnahme der Eltern(teil)zeit war.**

Wahlrecht

- **Wird der AN in ELTZ gekündigt, ohne Zustimmung des Gerichts, kann er/sie sich entscheiden,**
- **entweder die Kündigung/Entlassung gegen sich wirken zu lassen und eine Kündigungsentschädigung bis zum Ende des besonderen Kündigungs- und Entlassungszeitraumes zu fordern**
oder
- **gegen die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich vorzugehen.**

Einvernehmliche Auflösung

- **Ist möglich, diese ist jedoch nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.**
- **Eine minderjährige AN bedarf noch einer rechtlichen Belehrung von AK oder Gericht über den Kündigungsschutz.**

Adoptiv-und Pflegeeltern

- **Möglichkeit der ETZ besteht.**
- **Seit 1.1.2016 können auch Pflegeeltern einen Antrag auf ETZ stellen.**
- **Kündigungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der bewilligten Adoption/Pflege unter gleichzeitiger Bekanntgabe des Antrags auf ELTZ.**

Mutterschafts- oder Vaterschaftsaustritt/Abfertigung alt

- **Eltern können ihr Dienstverhältnis anlässlich der Geburt des Kindes unter bestimmten Voraussetzungen beenden, um den Anspruch auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, aber höchstens auf das Dreifache des monatlichen Entgelts zu wahren.**
- **Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen fünf Jahre gedauert haben (inkl. Mutterschutz, ohne Karenz)**
- **zeitgerechte Erklärung**

Mutterschafts- oder Vaterschaftsaustritt/Abfertigung alt

- **Die Austrittserklärung gilt in folgenden Fällen als zeitgerecht:**
- **Wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird, muss der Austritt innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes erklärt werden.**
- **Bei Inanspruchnahme einer Karenz/ELTZ muss der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz/ELTZ erklärt werden, damit der Abfertigungsanspruch gewahrt bleibt.**

Mutterschafts- oder Vaterschaftsaustritt/ Abfertigung alt

- **Halbe Abfertigung, höchstens jedoch das 3fache des monatlichen Entgeltes.**
- **Nach 5jähriger Beschäftigung: 1,5 ME**
- **Nach 10jähriger Beschäftigung: 2 ME**
- **Nach 15jähriger Beschäftigung oder länger: 3 ME**

Mutterschafts- oder Vaterschaftsausritt/ Abfertigung neu

- **Vor Auszahlung müssen drei Jahre an Beitragszahlung (inkl. Karenz) liegen.**
- **Zeitgerechte Meldung**
- **siehe Abfertigung Alt**

Beendigungsansprüche

Abfertigung alt/Bemessungsgrundlage:

- **AG-Kündigung**
- **unverschuldete Entlassung**
- **begründeter vorzeitiger Austritt**
- **einvernehmliche Auflösung**

Für die Ermittlung des Entgelts ist die frühere Normalarbeitszeit der AN zugrunde zu legen (§23 Abs 8 AngG)

- **bei AN Kündigung während der ELTZ**

Gebührt die halbe Abfertigung (max. drei Monate) auf Basis des Entgelts des Durchschnitts der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit, unter Außerachtlassung der gesetzlichen Karenzen (§ 23 a Abs 4a AngG).

Urlaubersatzleistung/ Bemessungsgrundlage

- bei AN Kündigung
 - bei verschuldeter Entlassung durch den AN
- = Basis ist das Entgelt während der ELTZ.**
- bei einvernehmlicher Auflösung
 - bei unverschuldeter Entlassung
 - bei vorzeitig berechtigtem Austritt
 - bei AG Kündigung
- = Bemisst sich die Urlaubersatzleistung für das Jahr des Ausscheidens nach der Arbeitszeit, die überwiegend geleistet wurde. Allfälliger nicht verbrauchter Urlaub aus vorangegangenen Jahren vor der Geburt gebührt im vollen Ausmaß.**

Eltern(teil)zeit und Aufnahme einer neuen Beschäftigung

- **Wird neben der ELTZ ohne Zustimmung des AG mit welchem die aufrechte ELTZ –Vereinbarung besteht, eine weitere Beschäftigung bei einem anderen AG aufgenommen, berechtigt dies den AG das Dienstverhältnis binnen acht Wochen ab Kenntnis der Nebenbeschäftigung ohne Zustimmung des Gerichtes wirksam zu kündigen.**
- **Bereits vor Vereinbarung der ELTZ bestehenden Nebenbeschäftigungen, die dem AG bekannt waren, berechtigen nicht zur Kündigung des AG.**

Eltern(teil)zeit und neuerliche Schwangerschaft

- **Neue Schwangerschaft ändert nichts an bestehender Elternteilzeit**
- **Beginn des Mutterschutzes unterbricht bestehende ELTZ**
- **Erst durch Antritt der Karenz bzw. neue ELTZ Vereinbarung für das weitere Kind, wird bestehenden ELTZ tatsächlich beendet. AN kann sich aber entscheiden, ob sie eine Karenz bzw. ELTZ für das weitere Kind antritt oder die bestehende ELTZ weiterführt.**
- **Karenz und ELTZ für ein und dasselbe Kind schließen sich aus! Möglich ist aber, dass die Mutter die erste ELTZ weiter in Anspruch nimmt und der Vater für das weitere Kind entweder in Karenz oder in ELTZ geht.**

Danke für Eure Aufmerksamkeit!

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.**