

## Elternkarenz

### GRUNDSÄTZLICHES

#### **Mutterschutz**

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Mutterschutz betreffen Frauen, welche unselbständig erwerbstätig sind. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, der bzw. dem Arbeitgebenden ihre Schwangerschaft unverzüglich zu melden und auch den voraussichtlichen Geburtstermin bekannt zu geben. Mit dieser Meldung beginnen Sonderregelungen zu wirken, die zum Schutze der werdenden Mutter und ihres Kindes eingerichtet wurden. Darunter fallen z.B. Beschäftigungsverbote für besonders belastende oder gefährdende Tätigkeiten sowie Schutz vor Tabakrauch am Arbeitsplatz.

Ist die Gesundheit von Mutter und Kind bei fortlaufender Tätigkeit gefährdet, kann eine Freistellung von der Arbeit unter Bezug eines vorgezogenen Wochengeldes erfolgen.

Von Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung (bzw. vier Wochen nach Beendigung der Karenz) besteht Kündigungsschutz, sofern es sich um ein unbefristetes Dienstverhältnis handelt, wenn die bzw. der Arbeitgebende über die Schwangerschaft informiert war oder die Arbeitnehmerin die Schwangerschaft binnen fünf Tagen nach Ausspruch der Kündigung bei der bzw. bei dem Arbeitgebenden meldet. Kündigung oder Entlassung während der Schwangerschaft sind nur in schwer wiegenden Fällen und nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich.

Bei befristeten Dienstverhältnissen wird bei der Meldung einer Schwangerschaft der Ablauf des Dienstverhältnisses bis zum Beginn der Mutterschutzfrist gehemmt (Ausnahmen: z.B. Vertretung, Saisonarbeit).

In bestimmten Fällen (z.B. Probearbeitsverhältnisse, Stilllegung des Betriebes) besteht kein Kündigungsschutz.

Acht Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung besteht für unselbständig erwerbstätige Frauen ein absolutes Beschäftigungsverbot. Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich diese Mutterschutzfrist auf zwölf Wochen. Tritt die Entbindung vor dem errechneten Geburtstermin ein, wird die Schutzfrist nach der Entbindung um die entsprechende Zeit verlängert.

#### **Wochengeld**

Während der Mutterschutzfrist erhält die unselbständig erwerbstätige Frau aus ihrer Krankenversicherung ein Wochengeld, das dem Durchschnittsnettoeinkommen der letzten 13 Wochen zuzüglich anteiliger Sonderzahlungen entspricht.

Während des Wochengeldbezuges ruht das Kinderbetreuungsgeld. Ist das Wochengeld jedoch niedriger als das Kinderbetreuungsgeld, so gebührt der Mutter zusätzlich zum Wochengeld der Differenzbetrag auf das Kinderbetreuungsgeld.

Die in der gewerblichen Wirtschaft oder in der Land- und Forstwirtschaft selbständig erwerbstätigen Frauen erhalten Wochengeld/Betriebshilfe,

wenn eine ständige Hilfskraft zur Aufrechterhaltung des Betriebes bzw. der betrieblichen Tätigkeit herangezogen wird.

Freie Dienstnehmerinnen über der Geringfügigkeitsgrenze haben seit dem 1. Jänner 2008 Anspruch auf Wochengeld in der Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes der letzten 13 Wochen.

Geringfügig Beschäftigte, die sich selbst versichern, haben Anspruch auf Wochengeld in der Höhe von € 7,91 täglich (Stand 2010).

Bezieherinnen einer Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) erhalten grundsätzlich das Wochengeld in der Höhe von 180 Prozent der zuletzt bezogenen Leistung.

Bezieherinnen der pauschalen Kinderbetreuungsgeldmodelle erhalten das Wochengeld grundsätzlich in der Höhe von 180 Prozent des jeweiligen Grundbetrages.

Bezieherinnen des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes erhalten das Wochengeld grundsätzlich in der Höhe von 125 Prozent des bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.

**Hinweis:** Das Wochengeld wird monatlich im Nachhinein ausbezahlt.

Für Arbeitnehmerinnen, die aus Anlass der Geburt ihres Kindes während der Schutzfrist oder der Karenz ihr Dienstverhältnis beenden, besteht ein Abfertigungsanspruch. Die diesbezüglichen Regelungen sind für Privatangestellte und Bedienstete des öffentlichen Dienstes unterschiedlich. Sie gelten auch für Väter, die während ihrer Karenz ihr Dienstverhältnis beenden sowie bei der Adoption eines Kindes unter zwei Jahren.

STICHWORTE

Existenzsicherung/Kinderbetreuung

INSTITUTIONEN

Die detaillierten Adressen befinden sich alphabetisch geordnet im Adressenteil.

**Informationen zum Mutterschutz, Antragstellung Wochengeld bzw.**

**Betriebshilfe:**

Vorarlberger Gebietskrankenkasse Dornbirn

AG Mutterschaft

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

Sozialversicherungsanstalt der Bauern

**Informationen zum Mutterschutz:**

ÖGB Frauenreferat

AK Vorarlberg

Büro für Familien und Frauenfragen

FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg

## GRUNDSÄTZLICHES

**Arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Karenzanspruch**

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge mit Kündigungs- und Entlassungsschutz. Anspruch auf Karenz haben ArbeitnehmerInnen, HeimarbeiterInnen, Beamte und Beamtinnen und Vertragsbedienstete des Bundes und der Länder und auch Lehrlinge.

Adoptiv- und Pflegeeltern, welche unentgeltliche Pflege leisten, haben ebenso Anspruch auf Karenz.

Karenz kann entweder ausschließlich von einem Elternteil oder von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen werden. Zu beachten sind die Meldefristen gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bezüglich Karenzdauer.

Die Mutter hat im Anschluss an die Schutzfrist Anspruch auf Karenz, sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Die Karenz endet mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit Meldung der Schwangerschaft und gilt bis vier Wochen nach Ablauf der Karenz.

Karenz kann bis zu zweimal zwischen den Eltern geteilt werden.

Der Vater hat einen Anspruch auf Karenz, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und die Mutter nicht gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt (Ausnahme: beide Eltern können einen Monat gemeinsam in Karenz gehen.).

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters besteht nur bei Meldung einer Karenz/Elternteilzeit und beginnt frühestens mit der Geburt des Kindes, grundsätzlich aber frühestens vier Monate vor dem Antritt einer Karenz/Elternteilzeit.

Während der Karenz kann beim arbeitgebenden Betrieb eine Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt werden. Des Weiteren kann neben dem karenzierten Diensverhältnis mit der bzw. dem bisherigen Arbeitgebenden bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr ein vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze vereinbart werden (z.B. Urlaubsvertretung). Der Kündigungs- und Entlassungsschutz bleibt sowohl für die Zeit der Beschäftigung als auch für die anschließende weiterdauernde Karenz aufrecht. Entspricht die Dauer der Karenz nicht dem gesamten Kalenderjahr, sind die 13 Wochen aliquot zu berücksichtigen. Eine Überschreitung der zulässigen 13 Wochen führt zur Beendigung der Karenz und zum Verlust des Kündigungsschutzes. (Beachten Sie jedoch die jährliche Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld!).

Während der Schutzfrist und der Karenz besteht unter folgenden Bedingungen ein Abfertigungsanspruch „alt“:

Vor Antritt der Karenz muss eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Beschäftigung bei derselben bzw. bei demselben Dienstgebenden vorliegen; der Austritt („Mutterschaftsaustritt“) muss spätestens drei Monate vor Karenzende (mit dem zweiten Geburtstag des Kindes) erfolgen.

Der Abfertigungsanspruch beträgt 50 Prozent der Abfertigung und maximal drei Monatsgehälter.

Abfertigung „neu“: Der Anspruch auf Abfertigung „neu“ besteht nicht mehr gegenüber dem Arbeitgebenden, sondern gegenüber einer Mitarbeiter-vorsorgekasse, an die der Arbeitgebende Beiträge abführen muss. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können die Auszahlung der Abfertigung verlangen, wenn sie anlässlich der Geburt des Kindes einen Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt erklären.

STICHWORTE

Arbeit/Existenzsicherung/Kinderbetreuung/Sozialversicherung

INSTITUTIONEN

Die detaillierten Adressen befinden sich alphabetisch geordnet im Adressenteil.

**Informationen zum arbeitsrechtlichen Karenzanspruch:**  
ÖGB Frauenreferat

AK Vorarlberg  
Büro für Familien- und Frauenfragen

FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg

## Kinderbetreuungsgeld

### Rechtliche Regelungen ab 1. Jänner 2010

#### Anspruch

Eltern bzw. Pflege- oder Adoptiveltern erhalten Kinderbetreuungsgeld, wenn ein Elternteil für das Kind Familienbeihilfe bezieht und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Der Elternteil und das Kind müssen den Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich haben und sich nach §§ 8 und 9 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) rechtmäßig in Österreich aufhalten, es sei denn, es handelt sich um österreichische Staatsbürgerinnen bzw. Staatsbürger oder Personen, denen Asyl nach dem Asylgesetz 2005 gewährt wurde. Beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes muss außerdem die Zuverdienstgrenze beachtet werden.

#### Mehrkindfamilien

Das Kinderbetreuungsgeld wird jeweils für das jüngste Kind ausbezahlt. Kommt ein weiteres Kind zur Welt, endet das Kinderbetreuungsgeld am Vortag der Geburt des jüngeren Kindes. Für dieses beginnt die Anspruchsfrist auf das Kinderbetreuungsgeld von Neuem. Das Kinderbetreuungsgeld erhöht sich nicht.

Bei **Mehrlingsgeburten** gibt es künftig bei jeder der Varianten einen 50 Prozent-Zuschlag. Bisher konnte ein Fixbetrag von € 218,- zusätzlich bezogen werden. In der einkommensabhängigen Variante des Kinderbetreuungsgeldes gibt es keinen Mehrlingszuschlag.

#### Antragstellung

Das Kinderbetreuungsgeld kann rückwirkend für maximal sechs Monate beim zuständigen Krankenversicherungsträger beantragt werden. Grundsätzlich ist jener Krankenversicherungsträger für das Kinderbetreuungsgeld zuständig, bei dem Wochengeld bezogen wurde. Ansonsten jener Krankenversicherungsträger, bei dem zuletzt eine Krankenversicherung bestanden hat (auch als Angehörige).

#### Bezugsdauer

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt ab der Geburt des Kindes. Für Arbeitnehmerinnen mit Wochengeldbezug gebührt Kinderbetreuungsgeld im Anschluss. Ist das Wochengeld niedriger als das Kinderbetreuungsgeld, wird die Differenz zum Kinderbetreuungsgeld ausgeglichen. Die leiblichen Eltern müssen sich bei der Antragstellung auf eines der Kinderbetreuungsgeldmodelle festlegen, ein späterer Umstieg ist auch für den zweiten Elternteil nicht möglich.

#### Pauschalvarianten

##### Modell I

Ausbezahlt wird das Kinderbetreuungsgeld höchstens bis zum 30. Lebensmonat des Kindes. Bezieht der zweite Elternteil für zumindest sechs Monate Kinderbetreuungsgeld, so verlängert sich die Bezugsdauer maximal bis zum 36. Lebensmonat. Allein Erziehende haben lediglich Anspruch bis zum 30. Lebensmonat des Kindes.

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt pro Tag € 14,53.

**Achtung:** Die arbeitsrechtliche Karenz endet spätestens mit dem

vollendeten 24. Lebensmonat des Kindes.

#### **Modell II**

Ausbezahlt wird das Kinderbetreuungsgeld höchstens bis zum 20. Lebensmonat des Kindes. Bezieht der zweite Elternteil für zumindest vier Monate Kinderbetreuungsgeld, so verlängert sich die Bezugsdauer maximal bis zum 24. Lebensmonat. Allein Erziehende haben lediglich Anspruch bis zum 20. Lebensmonat des Kindes.

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt pro Tag € 20,80.

#### **Modell III**

Ausbezahlt wird das Kinderbetreuungsgeld höchstens bis zum 15. Lebensmonat des Kindes. Bezieht der zweite Elternteil für zumindest drei Monate Kinderbetreuungsgeld, so verlängert sich die Bezugsdauer maximal bis zum 18. Lebensmonat. Allein Erziehende haben lediglich Anspruch bis zum 15. Lebensmonat des Kindes.

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt pro Tag € 26,60.

#### **Modell IV**

Ausbezahlt wird das Kinderbetreuungsgeld höchstens bis zum 12. Lebensmonat des Kindes. Bezieht der zweite Elternteil das Kinderbetreuungsgeld, so verlängert sich die Bezugsdauer maximal bis zum 14. Lebensmonat des Kindes.

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt pro Tag € 33,-.

#### **Einkommensabhängige Variante**

##### **Modell V**

Ausbezahlt wird das Kinderbetreuungsgeld höchstens bis zum 12. Lebensmonat des Kindes. Bezieht der zweite Elternteil das Kinderbetreuungsgeld, so verlängert sich die Bezugsdauer maximal bis zum 14. Lebensmonat des Kindes. Voraussetzung für den Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ist die Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit innerhalb der letzten sechs Monate vor der Geburt. Das Kinderbetreuungsgeld beträgt entweder 80 Prozent des Tagsatzes an Wochengeld bzw. sollte sich bei einer Vergleichsberechnung auf Basis des Einkommens – Berechnungsbasis ist der Steuerbescheid des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde - ein höherer Tagsatz ergeben, so besteht Anspruch auf diesen, maximal jedoch auf € 66,-.

Der Zuverdienst ist nur bis zu € 5.800,- pro Jahr möglich.

#### **Regelungen für Härtefälle**

Für Bezieherinnen in einer akut schwierigen Situation ist unter Umständen eine Verlängerung der Bezugsdauer in allen Bezugsvarianten um zusätzlich zwei Monate möglich. Das gilt auch für Alleinerziehende mit einem monatlichen Einkommen von unter € 1.200,- netto und bei laufenden Unterhaltsverfahren.

Die **Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld** muss für Geburten ab dem 01.01.2010 nicht mehr zurückgezahlt werden. Die maximale Bezugsdauer der Beihilfe beträgt ein Jahr. Sie wird in einer Höhe von € 180,- pro Monat gewährt. Die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld ersetzt den bisherigen Zuschuss. Voraussetzung für den Bezug der Beihilfe ist, dass der Zuverdienst € 5.800,- jährlich nicht übersteigt und der Partner bzw. die

Partnerin nicht mehr als € 16.200,- im Jahr verdient.

#### **Zuverdienstgrenze**

Bei den vier Pauschalvarianten darf man € 16.000,- pro Jahr oder maximal 60 Prozent des letzten Einkommens dazuverdienen. Berechnungsgrundlage ist der Einkommenssteuerbescheid des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde. Im Rahmen der einkommensabhängigen Variante dürfen maximal € 5.800,- jährlich dazuverdient werden.

In die Zuverdienstgrenze sind alle steuerpflichtigen Einkünfte einzubeziehen. Also auch Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung oder aus Honorartätigkeiten. Die Zuverdienstgrenze betrifft nur den Elternteil, der Kinderbetreuungsgeld bezieht. Wird die Zuverdienstgrenze überschritten, muss der Überschreibungsbetrag zurückbezahlt werden. Während und nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes können Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bezogen werden, sofern die allgemeinen Voraussetzungen (Vermittelbarkeit) vorliegen und eine adäquate Kinderbetreuung gewährleistet ist. Achtung: Auch diese Bezüge stellen ein Einkommen dar und sind bei der Zuverdienstgrenze zu beachten.

#### **Verzicht auf Kinderbetreuungsgeld**

Es besteht die Möglichkeit, auf das Kinderbetreuungsgeld im Voraus für bestimmte Monate zu verzichten. Die im Verichtszeitraum erzielten Einkünfte werden für die Berechnung des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld nicht hinzugezogen. Die Zuverdienstgrenze verringert sich anteilmäßig mit den Verichtsmonaten. Seit 1. Jänner 2008 kann bis zu sechs Monaten im Nachhinein ein Verzicht widerrufen werden.

#### **Mutter-Kind-Pass-Untersuchung**

Für alle kurzen Bezugsvarianten des Kinderbetreuungsgeldes wurden die Nachweisfristen folgendermaßen geregelt: Die ersten neun Untersuchungen müssen spätestens bis Ende des 10. Lebensmonates des Kindes nachgewiesen werden. Die letzte und zehnte Untersuchung muss spätestens bis Ende des 18. Lebensmonates des Kindes nachgewiesen werden. Für das Bezugsmodell I (lange Variante) gilt: Die erste Nachweisfrist entfällt, d.h. alle zehn Untersuchungen sind bis spätestens Ende des 18. Lebensmonates des Kindes nachzuweisen.

#### **Kündigungs- und Entlassungsschutz**

Wenn Sie Karenz in Anspruch nehmen, gilt der Kündigungsschutz bis vier Wochen nach Ende der Karenz. Ohne diese Schutzbestimmungen zu verlieren, kann neben dem karenzierten Dienstverhältnis nur bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr (=Karenzjahr) eine vorübergehende Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze mit der eigenen Arbeitgeberin bzw. dem eigenen Arbeitgeber vereinbart werden. Entspricht die Dauer der Karenz nicht dem gesamten Kalenderjahr, sind die 13 Wochen aliquot zu berücksichtigen. Eine Überschreitung der zulässigen 13 Wochen führt zur Beendigung der Karenz und zum Verlust des Kündigungsschutzes. (Achtung: Zuverdienstgrenze!).

#### **Sozialversicherung**

Während des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes ist der betreffende Elternteil kranken- und pensionsversichert.

Seit dem 1. Jänner 2005 werden bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres die Kindererziehungszeiten als Beitragszeiten in der Pensionsversicherung angerechnet.

#### **Bildungskarenz**

Eine Bildungskarenz kann unmittelbar im Anschluss an eine arbeitsrechtliche Karenz vereinbart werden. Für den Bezug des Weiterbildungsgeldes während der Bildungskarenz muss u.a. die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld gegeben sein.

Zu den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen gehören ein aufrechtes, ununterbrochenes Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr, wobei die Karenzzeit eingerechnet wird, eine schriftliche Vereinbarung und der Nachweis über die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme. Für den Bezug des Weiterbildungsgeldes während der Bildungskarenz muss die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld gegeben sein. Das Weiterbildungsgeld gebührt in der Höhe des Arbeitslosengeldes, mindest jedoch in der Höhe von € 14,53 pro Tag (Stand 2010). Das Weiterbildungsgeld kann auch gleichzeitig mit dem Kinderbetreuungsgeld bezogen werden.

#### STICHWORTE

Alleinerzieherinnen/Arbeit/Bildung/Existenzsicherung/Familie und Partnerschaft/Immigrantinnen/Kinderbetreuung/Sozialversicherung

#### INSTITUTIONEN

Die detaillierten Adressen befinden sich alphabetisch geordnet im Adressenteil.

#### **Leistungsabwicklung und Informationen zum Kinderbetreuungsgeld:**

Vorarlberger Gebietskrankenkasse Dornbirn  
AG Mutterschaft

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

Sozialversicherungsanstalt der Bauern

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter

#### **Informationen zum Kinderbetreuungsgeld:**

FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg

ÖGB Frauenreferat

AK Vorarlberg  
Büro für Familien- und Frauenfragen

Vorarlberger Familienverband

#### **Erstinformationen zum Kinderbetreuungsgeld:**

Amt der Vorarlberger Landesregierung  
Frauenreferat

#### INTERNET

[www.kindergeldrechner.at](http://www.kindergeldrechner.at)

GRUNDSÄTZLICHES

**Elternteilzeit**

Das Bundesgesetz über die Elternteilzeit ist mit 1. Juli 2004 in Kraft getreten. Es gilt für Geburten ab dem 1. Juli 2004. Für Eltern, deren Kinder bis zum 30. Juni 2004 geboren wurden, gelten aber teilweise Übergangsbestimmungen.

**Anspruch auf Elternteilzeit**

In Betrieben mit mindestens 21 Arbeitnehmenden haben Eltern, sofern ihr Arbeitsverhältnis inklusive Karenz ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, seit 1. Juli 2004 einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum siebenten Geburtstag oder einem späteren Schuleintritt des Kindes.

**Antrag auf Elternteilzeit**

Die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung, nämlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, sind bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor Beginn der Elternkarenz schriftlich zu beantragen. Nach Ende der Elternteilzeit besteht das Recht bzw. die Pflicht, wieder zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß zurückzukehren.

Eltern, die in Betrieben beschäftigt sind, die weniger als 21 Arbeitnehmende haben und/oder die keine 3-jährige Beschäftigung vorweisen können, haben die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigung bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes zu vereinbaren.

Eltern, die sich in der Elternteilzeit befinden, haben grundsätzlich Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser endet vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes.

STICHWORTE

Alleinerzieherinnen/Arbeit/Existenzsicherung/Familie und Partnerschaft/Kinderbetreuung/Sozialversicherung

INSTITUTIONEN

Die detaillierten Adressen befinden sich alphabetisch geordnet im Adressenteil.

**Information zur Elternteilzeit:**

AK Vorarlberg  
Büro für Familien und Frauenfragen

ÖGB Frauenreferat

**Erstinformationen zur Elternteilzeit:**

FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg