



Kind und Beruf

Informationen für Mütter und Väter



GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

Kind und Beruf Informationen für Mütter und Väter

Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)
Bundesfrauenabteilung
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Telefon 05 0301-21432
Fax 05 0301-71432
frauen@gpa-djp.at
www.gpa-djp.at/frauen

Ausgabe: Jänner 2015

Herausgeberin: GPA-djp Bundesfrauenabteilung

Layout: Anita Schnedl, Marketing GPA-djp

Titelbild: © Jamey Ekins, Fotolia.com

Fehler und Änderungen vorbehalten.

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Vorwort	5
Vor der Geburt	
Schwangerschaft und Mutterschutz.....	6
Urlaub	9
Kündigungs- und Entlassungsschutz	9
Wohngeld.....	10
Das Baby ist da	
Beschäftigungsverbot nach der Entbindung und für stillende Mütter	12
Stillzeiten und Ruhemöglichkeiten.....	13
Freistellung für Väter.....	13
Elternkarenz	
Anspruchsvoraussetzungen.....	14
Beginn und Dauer der Karenz	15
Verlängerung der Karenz.....	16
Teilung der Karenz	16
Meldefristen für Mütter und Väter	17
Anrechnung der Karenz.....	18
Kündigungs- und Entlassungsschutz	19
Austritt auf Grund der Geburt eines Kindes	20
Beschäftigung während der Karenz.....	22
Bildungskarenz nach Elternkarenz.....	23
Kinderbetreuungsgeld (KBG)	
Antragstellung	24
Die Pauschalmodelle	25
Beihilfe zum KBG	25
Beihilfe zum KBG	29
Das einkommensabhängige KBG	30
Verhinderungsverlängerung.....	32
Verzicht auf das KBG	33
Rückforderung	33
Krankenversicherung	33
Pensionsversicherung.....	33
Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	34
Alle Bezugsvarianten im Überblick	35

Elternteilzeit.....	36
Elternteilzeit auf Basis einer freiwilligen Vereinbarung	40
Erneute Schwangerschaft	42
Atypisch und Kind.....	43
Adoptiv- und Pflegeeltern	
Karenz	44
Elternteilzeit.....	45
Kinderbetreuungsgeld.....	45
Finanzielle Leistungen	
Familienbeihilfe	46
Mehrkindzuschlag.....	48
Familienzuschuss.....	48
Kinderabsetzbetrag.....	48
Alleinverdienerabsetzbetrag.....	49
Alleinerzieherabsetzbetrag.....	50
Unterhaltsabsetzbetrag	50
ArbeitnehmerInnenveranlagung	50
Musterbriefe	52
Kontaktadressen	83

■ VORWORT

Liebe (werdende) Eltern!

In den nächsten Monaten wird sich in Ihrem Leben viel verändern. Wenn Nachwuchs kommt, sollten werdende Eltern einiges im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und der finanziellen Absicherung beachten. Wir haben mit unserer „Kind und Beruf“ Broschüre und der dazugehörigen Checkliste zwei praktische Instrumente geschaffen, um den Einstieg in diesen neuen Lebensabschnitt zu erleichtern. In der Checkliste sind die wichtigsten Termine und Behördenwege auflistet. Eine Übersicht der verfügbaren Musterbriefe – von der Meldung der Schwangerschaft über Karenz bis zur Elternteilzeit befindet sich in der Broschüre. Diese Informationen finden Sie auch auf unserer Webseite www.gpa-djp.at/frauen.

Bei aller Euphorie und Vorfreude auf das Baby sollten die Karenz und der Wiedereinstieg nicht auf die leichte Schulter genommen werden! Je länger die berufliche Auszeit ist, desto schwieriger wird in der Regel die Rückkehr an den Arbeitsplatz. Wir empfehlen Kontakt mit dem Unternehmen zu halten und eventuell angebotene Bildungsmaßnahmen in Erwägung zu ziehen. Studien zeigen, dass die Dauer der Karenz drastische Auswirkungen auf das spätere Einkommen haben kann. Karenzzeiten werden nämlich nicht automatisch auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet. Über die für Sie geltenden Anrechnungsbestimmungen und alle weiteren offen gebliebenen Fragen informieren die Frauensekretärinnen in Ihrem jeweiligen Bundesland.

Alles Gute wünschen

Ilse Fetik
Bundesfrauenvorsitzende

Mag.° Barbara Marx
Bundesfrauensekretärin

Mag.° Kasia Eljasik
Frauensekretärin

Brigitte Ablöschner
Assistentin



VOR DER GEBURT

Schwangerschaft und Mutterschutz

Ab Bestehen der Schwangerschaft stehen Sie unter besonderem Schutz. Das Mutterschutzgesetz (MSchG) regelt jene Schutzbestimmungen, die für Sie während der Dauer der Schwangerschaft und der Zeit rund um die Geburt gelten. Sowohl Arbeitnehmerin als auch ArbeitgeberIn haben ab Bekanntwerden der Schwangerschaft bestimmte Mitteilungs- und Nachweispflichten.

Die Arbeitnehmerin hat

- ihre Schwangerschaft als auch den voraussichtlichen Geburtstermin dem/der ArbeitgeberIn unmittelbar nach dem Bekanntwerden mitzuteilen¹,

¹ Hinweis: Eine spätere Bekanntgabe der Schwangerschaft stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages oder anderer Verpflichtungen dar und zieht keine Sanktionen nach sich.

- auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eine ärztliche Bescheinigung über das Vorliegen einer Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung vorzulegen,
- den/die ArbeitgeberIn vier Wochen vor Beginn der Schutzfrist² auf diese aufmerksam zu machen³,
- den/die ArbeitgeberIn bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft sofort zu verständigen.

Der/Die ArbeitgeberIn hat

- das Bestehen der Schwangerschaft dem zuständigen Arbeitsinspektorat unverzüglich schriftlich zu melden und eine Kopie der Meldung der Arbeitnehmerin zu übergeben,
- den/die Betriebsarzt/-ärztin (wenn vorhanden) zu informieren,
- zu Beginn des Mutterschutzes eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für die Beantragung des Wochengeldes auszustellen.

Beschäftigungsverbote

dienen dem Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes vor schädlichen Arbeitsbedingungen. Damit dieses Verbot allerdings wirksam wird, sind Sie, als Arbeitnehmerin verpflichtet, den/die ArbeitgeberIn von der Tatsache, dass Sie schwanger sind, zu informieren.

Arbeitsverbote für Schwangere

- Heben und Tragen schwerer Lasten.
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen oder ständig im Sitzen zu verrichten sind.
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen.
- Arbeiten, die unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe auszuführen sind.
- Akkord- od. Fließbandarbeit sowie leistungsbezogene Prämienarbeit (nach der 20. Schwangerschaftswoche – absolutes Verbot!).
- Beschäftigung auf Beförderungsmitteln.
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung oder Gefahr von Berufskrankheiten.
- Arbeiten, die mit häufigem und übermäßigem Beugen, Strecken und Bücken sowie übermäßigem Erschütterungen verbunden sind.
- Arbeiten, bei denen Geruchsbelästigung oder besondere psychische Belastungen gegeben sind.

² Hinweis: Beginn der Schutzfrist – 8 Wochen vor der Entbindung

³ Hinweis: Ein Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht zieht keine Konsequenzen nach sich.

- werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, an denen sie den Einwirkungen von Tabakrauch ausgesetzt sind.
- Nachtarbeitsverbot: werdende Mütter dürfen während der Zeit von 20.00 bis 06.00 Uhr nicht beschäftigt werden (Ausnahme: Verkehrswesen, Krankenpflege und Schichtdienst bis 22.00 Uhr).
- Sonn- und Feiertagsarbeit ist für werdende Mütter verboten.
- Überstundenverbot: Überstunden sind für werdende Mütter generell verboten.

Um all diesen Anforderungen gerecht zu werden, kann es im Sinne Ihrer Gesundheit seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zu einer Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz kommen.

In diesem Fall erhalten Sie vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin weiterhin den Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen bzw. der letzten drei Monate. Versetzungen kommen jedoch nur im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrages in Frage. Ihre Betriebsrätin bzw. Ihr Betriebsrat hat in dieser Angelegenheit ein Mitwirkungsrecht und hilft Ihnen im Zweifelsfall gern weiter.

Gibt es keine Betriebsrätin/keinen Betriebsrat oder können Sie ihn/sie nicht erreichen, kontaktieren Sie bitte die GPA-djp-Frauensekretärin in Ihrem Bundesland (siehe Kontaktadressen auf Seite 83).

Absolutes Beschäftigungsverbot

Ein absolutes Beschäftigungsverbot besteht 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der voraussichtlichen Entbindung (Schutzfrist, Mutterschutz). Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt die Schutzfrist nach der Geburt 12 Wochen. Ist eine Verkürzung der 8-Wochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich der Mutterschutz nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Vorsorgeuntersuchungen

Für schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen haben Sie das Recht auf Dienstfreistellung und Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, sofern die Untersuchungen nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich und zumutbar sind.

Ruhezeiten

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, schwangeren Frauen das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Ruhezeiten gelten als Arbeitszeit und sind zu bezahlen.

Urlaub

Pro Arbeitsjahr besteht ein Anspruch auf einen ununterbrochenen bezahlten Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen (36 Werktage ab Vollendung des 25. Dienstjahres). Wird der Urlaub erst nach der Karenz konsumiert, so verkürzt sich der Urlaubsanspruch um die Dauer der Karenz, also wird aliquotiert. Urlaubsansprüche aus vorangegangenen Jahren sind davon nicht berührt. Damit es zu keiner Aliquotierung kommt und der Urlaub zu Gänze verbraucht werden kann, sollten Arbeitnehmerinnen auf Folgendes achten.

Arbeitnehmerinnen sollten mit ihrem/ihrer ArbeitgeberIn vereinbaren, dass sie den Urlaub

- vor Beginn der Schutzfrist oder
 - nach der Schutzfrist aber vor Beginn der Karenz
- zur Gänze konsumieren.

Die Frage, wann der Urlaub verbraucht wird, ist zwischen der Arbeitnehmerin und dem/der ArbeitgeberIn zu vereinbaren. Ein einseitiger Urlaubsantritt ohne die Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist nicht erlaubt. Bei aufrechtem Dienstverhältnis ist die Abgeltung des Urlaub in Geld nicht zulässig. Während der Inanspruchnahme des Urlaubs besteht ein Anspruch auf Urlaubsentgelt (Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen). Zeiten der Schutzfrist kürzen das Urlaubsausmaß nicht.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Für Schwangere gelten besondere Rechtsvorschriften. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt ab Beginn der Schwangerschaft. Danach ist die Arbeitnehmerin bis 4 Wochen nach Ende der von ihr gewählten Karenzdauer kündigungsgeschützt, maximal jedoch bis 4 Wochen nach dem 2. Lebensjahr des Kindes.

Wochengeld

Für die Zeit des Mutterschutzes erhalten Arbeitnehmerinnen Wochengeld, das vom Krankenversicherungsträger ausbezahlt wird.

Das Wochengeld wird im folgenden Zeitraum gewährt:

- acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin
- am Tag der Geburt
- acht Wochen nach der Geburt
- bei Mehrlings-, Früh- oder Kaiserschnittgeburten: bis zwölf Wochen nach der Geburt

HINWEIS >>

Hat der Amtsarzt oder die Amtsärztin vor Beginn der gesetzlichen Schutzfrist ein Beschäftigungsverbot verhängt, wird das Wochengeld für die Dauer des Beschäftigungsverbots gezahlt.

Höhe des Wochengeldes

Die Höhe des Wochengeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 Monate. Hinzu kommt auch ein Zuschlag für Sonderzahlungen, wie beispielsweise Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Das Wochengeld wird monatlich im Nachhinein ausbezahlt.

Erforderliche Unterlagen vor der Geburt

- Arbeits- und Entgeltbestätigung (ArbeitgeberIn)
- Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin (Ärztin/Arzt)
- bei vorgezogener Schutzfrist: Freistellungszeugnis (Amtsärztin/ Amtsarzt)

nach der Geburt

- Geburtsurkunde des Kindes (Standesamt)
- bei Mehrlingsgeburt/Frühgeburt/Kaiserschnittentbindung: Bescheinigung (Spital)

Vorgezogenes Wochengeld

Ist die Gesundheit oder das Leben von Mutter oder Kind beeinträchtigt oder gefährdet, so besteht die Möglichkeit vor Beginn des Mutterschutzes eine völlige oder befristete Dienstfreistellung zu erwirken.

Die Vorlage einer fachärztlichen Bestätigung von der Arbeitsinspektion oder der/dem Amtsärztin/Amtsarzt ist notwendig. In diesem Fall bezahlt die zuständige Krankenkasse ein „vorgezogenes Wochengeld“.

HINWEIS >>

Besteht kein Anspruch auf Wochengeld, so ist im Falle eines vorzeitigen Mutterschutzes der/die ArbeitgeberIn zur Entgeltfortzahlung bis zum Beginn der regulären Schutzfrist verpflichtet (§14 MschG).

Freie Dienstnehmerinnen

erhalten seit dem 1.1.2008 einkommensabhängiges Wochengeld. Die Berechnungsgrundlage sind die letzten 3 Kalendermonate.

Geringfügig Beschäftigte

haben keinen Anspruch auf Wochengeld, da sie lediglich unfallversichert sind. Geringfügig Beschäftigte haben jedoch für die Dauer von 6 Wochen nach der Entbindung gegenüber ihrer/m ArbeitgeberIn gemäß Angestelltengesetz einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ab dem Tag der Geburt haben sie Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.

Sie können sich allerdings freiwillig in der Kranken- und Pensionsversicherung versichern lassen (Stand 2015 EUR 57,30 monatlich).

Geringfügig beschäftigte Selbstversicherte

erhalten einen Fixbetrag in Höhe von EUR 8,80 (Stand 2015) pro Tag (nur bei freiwilliger Selbstversicherung nach §19a ASVG).

Mehrfach geringfügig beschäftigte Dienstnehmerinnen

haben Anspruch auf Wochengeld, sofern ihr gesamtes Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze von EUR 405,98 (2015) übersteigt.



■ DAS BABY IST DA

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung und für stillende Mütter

Bis zum Ablauf Ihres Mutterschutzes dürfen Sie nicht beschäftigt werden.

Für stillende Mütter, die sofort nach Ablauf Ihres Mutterschutzes wieder arbeiten gehen möchten, gibt es über den Mutterschutz hinaus Beschäftigungsverbote z.B.:

- Heben und Tragen schwerer Lasten
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen
- Akkord- oder Fließbandarbeit sowie
- leistungsbezogene Prämienarbeiten.

Damit dieses Verbot allerdings wirksam wird, sind Sie verpflichtet, den/die ArbeitgeberIn von der Tatsache zu informieren, dass Sie Ihr Kind stillen. Auf Verlangen müssen Sie eine Bestätigung eines Arztes bzw. Ärztin oder einer Eltern-beratungsstelle vorlegen.

Stillzeiten und Ruhemöglichkeiten

Als stillende Mutter steht Ihnen die zum Stillen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts zu. Je nach Dauer Ihrer Arbeitszeit beträgt Ihre Stillzeit 45 Minuten bis maximal zwei Mal 45 Minuten pro Arbeitstag.

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, Ihnen das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Die Stillzeiten sind zusätzlich zu den Ruhepausen zu gewähren.

Freistellung für Väter

Das Angestelltengesetz sieht einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus wichtigen, persönlichen Gründen für eine verhältnismäßig kurze Zeit vor. Dezierte Freistellungsregelungen anlässlich der Geburt eines Kindes von 1–2 Tagen sind allerdings nur in Kollektivverträgen zu finden.

Für den Fall, dass sich bereits ein betreuungspflichtiges Kind zu Hause befindet, kann der Vater auf dieses Kind aufpassen und hat anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes einen Anspruch auf Betreuungsfreistellung bzw. Pflegefreistellung.

Ihr Betriebsrat oder Ihre Betriebsrätin hilft Ihnen im Zweifelsfall gern weiter. Gibt es keinen Betriebsrat bzw. Betriebsrätin oder können Sie ihn/sie nicht erreichen, kontaktieren Sie bitte die GPA-djp Frauensekretärin in Ihrem Bundesland (siehe Seite 83).



■ ELTERNKARENZ

Anspruchsvoraussetzungen

Die Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge. Anspruch auf Karenz haben unselbstständige ArbeitnehmerInnen, HeimarbeiterInnen, BeamtenInnen und Vertragsbedienstete des Bundes. Die Mutter hat einen Rechtsanspruch auf Karenz, sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Der Vater hat ebenfalls einen eigenen Rechtsanspruch auf Karenz, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt (ein gemeinsamer Haushalt mit der Mutter ist nicht erforderlich) und die Mutter entweder gerade keine Karenz in Anspruch nimmt oder gar keinen Anspruch auf Karenz hat (z.B. als Hausfrau oder Studentin).

Die Karenz kann zwischen Mutter und Vater auch geteilt werden.

HINWEIS >>

Prinzipiell muss zwischen der Karenz (arbeitsrechtliche Freistellung zur Kinderbetreuung) und der finanziellen Leistung während der Zeit der Kinderbetreuung (Kinderbetreuungsgeld) streng unterschieden werden. Geldleistung und Freistellung können auch unterschiedlich lange in Anspruch genommen werden.

Diese Leistungen sind in zwei verschiedenen Gesetzen geregelt: das Kinderbetreuungsgeld im Kinderbetreuungsgeldgesetz, die Karenz ist hingegen im Mutterschutzgesetz (MSchG) und Väterkarenzgesetz (VKG) geregelt.

Beginn und Dauer der Karenz**Die Karenz beginnt entweder**

- im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter (normalerweise 8 Wochen, spätestens aber 16 Wochen nach der Entbindung) oder
- im Anschluss an einen vereinbarten Urlaub oder
- im Anschluss an eine Dienstverhinderung (Krankheit oder Unglücksfall) oder
- im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils

Ob die Mutter oder der Vater zuerst in Karenz geht ist unerheblich.

Die Karenz endet

Mit Ablauf der vereinbarten Dauer, spätestens aber einen Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes. Die Karenz muss mindestens 2 Monate betragen, darf aber maximal bis zum 24. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Auch bei Teilung der Karenz kann diese ebenfalls nur bis maximal zum 24. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden.

AUSNAHME >>

Beim erstmaligen Wechsel der Karenz können beide Elternteile auch ein Monat lang gemeinsam Karenz konsumieren. Dadurch verkürzt sich aber die Maximaldauer der Karenz um einen Monat. Demzufolge kann die Karenz in diesem Fall maximal bis zum 23. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden.

Bei neuerlichem Mutterschutz

Die Karenz der Mutter endet nicht durch das Eintreten einer neuerlichen Schwangerschaft, sondern erst mit Beginn des neuen Beschäftigungsverbotes für das nächstgeborene Kind (siehe Kapitel „Erneute Schwangerschaft“). Die Karenz der Vaters für das erste Kind bleibt unberührt.

Verlängerung der Karenz

Wenn die Karenz nicht für die Maximaldauer (bis zum 4. Lebensmonat des Kindes) bekannt gegeben wurde, so besteht die Möglichkeit die Karenz zu verlängern. Eine Verlängerung ist pro Elternteil nur einmal zulässig.

Eine Verlängerung muss dem/der ArbeitgeberIn spätestens 3 Monate – dauert die Karenz jedoch weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate – vor Ende der schon bekannt gegebenen Karenz mitgeteilt werden.

Teilung der Karenz

Karenz kann entweder ausschließlich von einem Elternteil oder von Mutter und Vater abwechselnd in Anspruch genommen werden. Die Karenz kann maximal 2-mal zwischen den Eltern geteilt werden. Jeder Teil muss mindestens 2 Monate betragen.

Die Karenzteile müssen dabei unmittelbar aneinander anschließen. Der zweite Elternteil muss dem/der ArbeitgeberIn die Karenz spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz des anderen Elternteils bekannt geben.

Beträgt die Karenz eines Elternteils im Anschluss an das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz jedoch weniger als 3 Monate, so hat der andere Elternteil den Beginn und die Dauer seiner Karenz innerhalb der Schutzfrist zu melden.

Die Karenz muss unmittelbar an die Karenz des anderen Elternteils anschließen.

AUSNAHME >>

Beim erstmaligen Wechsel der Karenz können beide Elternteile auch ein Monat lang gemeinsam Karenz konsumieren. Dadurch verkürzt sich aber die Maximaldauer der Karenz um einen Monat. Demzufolge kann die Karenz in diesem Fall maximal bis zum 23. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden.

HINWEIS >>

Durch diese Regelungen ergibt sich eine Vielzahl an Möglichkeiten der Inanspruchnahme der Karenz. Als GPA-djg Mitglied können Sie für eine individuelle Karenzplanung Ihre GPA-djg Frauensekretärin in Ihrem Bundesland kontaktieren (siehe Kapitel „Kontaktadressen“).

Meldefristen für Mütter und Väter

Mutter

- 1. Meldezeitpunkt:** Die Mutter muss Beginn und Dauer der Karenz bis zum Ende der Schutzfrist bekannt geben, wenn sie unmittelbar im Anschluss an das Beschäftigungsverbot nach der Geburt ihres Kindes eine Karenz in Anspruch nehmen will.
- 2. Meldezeitpunkt:** Will die Mutter im Anschluss an die Karenz des Vaters in Karenz gehen, so muss sie Beginn und Dauer der Karenz spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenz des Vaters dem/der ArbeitgeberIn melden. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an ihr Beschäftigungsverbot jedoch weniger als 3 Monate, so hat die Mutter den Beginn und die Dauer ihrer Karenz dem/der ArbeitgeberIn spätestens bis zum Ende der Schutzfrist zu melden.
- 3. Meldezeitpunkt:** Eine Verlängerung muss dem/der ArbeitgeberIn spätestens 3 Monate – dauert die Karenz jedoch weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate – vor Ende der schon bekannt gegebenen Karenz mitgeteilt werden.

Vater

- 1. Meldezeitpunkt:** Will der Vater direkt im Anschluss an die Schutzfrist der Mutter in Karenz gehen, so muss er spätestens 8 Wochen nach der Geburt dem/der ArbeitgeberIn Beginn und Dauer der Karenz bekannt geben.

2. Meldezeitpunkt: Will der Vater im Anschluss an die Karenz der Mutter in Karenz gehen, so muss er Beginn und Dauer der Karenz spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenz der Mutter dem/der ArbeitgeberIn melden. Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an ihr Beschäftigungsverbot jedoch weniger als 3 Monate, so hat der Vater den Beginn und die Dauer seiner Karenz dem/der ArbeitgeberIn spätestens bis zum Ende der Schutzfrist zu melden.

3. Meldezeitpunkt: Eine Verlängerung muss dem/der ArbeitgeberIn spätestens 3 Monate – dauert die Karenz jedoch weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate – vor Ende der schon bekannt gegebenen Karenz mitgeteilt werden.

HINWEIS >>

Wenn die Eltern die Meldefristen einhalten, haben sie einen Rechtsanspruch auf Karenz. Sollte ein Elternteil verabsäumt haben, innerhalb dieser Fristen, eine Karenz zu melden, hat er/sie ihren Anspruch auf Karenz verwirkt.

Die Eltern haben nur mehr die Möglichkeit mit ihrem/ihrer ArbeitgeberIn eine Karenz einvernehmlich zu vereinbaren. Kann eine solche vereinbart werden, so sind auf diese „vereinbarte Karenz“ alle Bestimmungen des MSchG sowie des VKG sinngemäß anzuwenden.

ACHTUNG >>

Solange Sie KBG beziehen sind Sie versichert. Sollten Sie aber länger in Karenz sein, als Sie KBG beziehen, müssen Sie sich für diese Zeit selbstversichern bzw. bei Ihrem Partner mitversichern. Eine Meldung bei der GKK ist notwendig.

Anrechnung von Karenz

Für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und des Urlaubsausmaßes (für den Sprung von 30 auf 36 Werktage) wird die erste Karenz für maximal 10 Monate angerechnet.

Ansonsten bleibt die Karenz für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, arbeitsrechtlich außer Betracht. Kollektivverträge sowie Betriebsvereinbarungen können jedoch günstigere Anrechnungen vorsehen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Mutter

siehe Kapitel „Kündigungs- und Entlassungsschutz“

Vater

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters beginnt mit der Bekanntgabe der Karenz frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt der Karenz. Väter sollten also unbedingt den Karenzwunsch frühestens 4 Monate jedoch spätestens 3 Monate vor Antritt der Karenz bekannt geben, wenn sie im Anschluss an die Karenz der Mutter in Karenz gehen möchten. So bleiben sowohl der Anspruch auf Karenz (Meldefrist) als auch der Kündigungsschutz erhalten.

ACHTUNG >>

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz für den Vater beginnt nicht vor der Geburt des Kindes!

Ende für Mütter und Väter

Der Kündigungsschutz endet 4 Wochen nach Ende der Karenz bzw. des jeweiligen in Anspruch genommenen Karenzteiles.

Kein Kündigungsschutz besteht

- Bei einem Probearbeitsverhältnis (max. 1 Monat)
- Bei einem Arbeitsverhältnis von MigrantInnen ohne Beschäftigungsbewilligung
- Nach Stilllegung des Betriebes

HINWEIS >>

Grundsätzlich kann im Probearbeitsverhältnis das Arbeitsverhältnis jederzeit – ohne Angabe von Gründen – von beiden Seiten gelöst werden. Wenn jedoch die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses offensichtlich aufgrund einer eintretenden Schwangerschaft erfolgt, kann unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen, die Beendigung wegen einer unmittelbaren Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Beendigungsdiskriminierung) bei Gericht angefochten werden. Der/Die ArbeitgeberIn muss beweisen, dass nicht die Schwangerschaft Anlass für die Kündigung war.

Kündigungs- und Entlassungsschutz im befristeten Arbeitsverhältnis

Grundsätzlich enden befristete Dienstverhältnisse mit Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen werden. Das Mutterschutzgesetz sieht aber bestimmte Schutzbestimmungen für werdende Mütter, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, vor.

Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots (im Normalfall 8 Wochen vor der Geburt) bzw. einer vorher ausgesprochenen Freistellung gehemmt.

Während der Zeit der Ablaufhemmung der Befristung besteht der Kündigungs- und Entlassungsschutz weiter. Das Arbeitsverhältnis endet erst mit Beginn des Beschäftigungsverbots vor der Entbindung. Wird die Mutter auf Dauer vorzeitig von der Arbeit freigestellt (vorgezogene Schutzfrist), so endet das befristete Arbeitsverhältnis mit Beginn der vorgezogenen Schutzfrist. Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Arbeitsverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen (z.B. bei Hochschulassistentinnen, Schauspielerinnen) oder aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Das bedeutet, dass im Bereich des Mutterschutzgesetzes daher nur sachlich gerechtfertigte oder gesetzlich vorgeschriebene Befristungen dazu führen, dass befristete Arbeitsverhältnisse mit dem Ablauf der Befristung enden.

Eine sachliche Rechtfertigung liegt vor:

- bei Saisonarbeit
- bei einem Praktikum
- für die Dauer einer Vertretung (Karenzvertretung)
- zur Erprobung
- wenn die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin gelegen ist

Austritt auf Grund der Geburt eines Kindes

Eltern können ihr Dienstverhältnis anlässlich der Geburt des Kindes beenden – diese spezielle Form heißt Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt. Die Eltern müssen eine dementsprechende schriftliche Erklärung (Austrittserklärung) zeitgerecht abgeben.

Die Erklärung des Austritts gilt in folgenden Fällen als zeitgerecht:

- innerhalb des Mutterschutzes
- spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz
- wenn die Karenz weniger als drei Monate dauert muss bis spätestens 2 Monate vor dem Ende der Karenz der Austritt bekanntgegeben werden.

Abfertigungsanspruch „Alt“

Gilt für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurden.

Voraussetzungen:

Hat Ihr Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens 5 Jahre gedauert, so haben Sie Anrecht auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, aber höchstens auf das Dreifache des monatlichen Entgelts. WICHTIG: Der Austritt aus dem Dienstverhältnis muss zeitgerecht erklärt werden.

Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurden, werden die Zeiten der Kindererziehung nicht bei der Abfertigung angerechnet.

Höhe der Abfertigung

Nach 5-jähriger Beschäftigung – 1,5 Monatsentgelte

Nach 10-jähriger Beschäftigung – 2 Monatsentgelte

Nach 15-jähriger Beschäftigung – 3 Monatsentgelte

Abfertigungsanspruch „Neu“

Gilt für Dienstverhältnisse die ab 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurden. Vor einer Auszahlung müssen zumindest 3 Jahre an Beitragszahlungen – entweder seit Beginn der Erwerbstätigkeit oder der letzten Auszahlung – liegen.

Die Beitragszahlung durch den Arbeitgeber erfolgt ab dem zweiten Beschäftigungsmonat, auch für Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte werden Beiträge bezahlt. Für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2003 neu abgeschlossen wurden, werden die Zeiten der Karenz für die Abfertigung angerechnet.

Bei Selbstkündigung, unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder gerechtfertigter Entlassung bleiben die Ansprüche zwar erhalten, es erfolgt jedoch keine Auszahlung.

Beschäftigung während der Karenz

Geringfügige Beschäftigung

Während einer Karenz ist es möglich, entweder beim selben/bei der selben ArbeitgeberIn oder bei einem anderen/bei einer anderen ArbeitgeberIn einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen ohne den Kündigungs- und Entlassungsschutz zu verlieren.

Das Einkommen darf allerdings die Geringfügigkeitsgrenze von EUR 405,98 monatlich oder EUR 31,17 täglich (Stand 2015) nicht überschreiten.

Will man bei einem/r anderen/r ArbeitgeberIn geringfügig beschäftigt sein, ist eine Rücksprache mit dem/der ArbeitgeberIn, bei dem/der Karenz in Anspruch genommen wird, wegen eventueller Konkurrenzklauseln sowie vertraglicher Nebenbeschäftigungsverbote dringend anzuraten.

13-Wochen Grenze

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis mit dem/der ArbeitgeberIn für maximal 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze hinaus zu vereinbaren, beispielsweise zum Zweck einer Urlaubs- oder Krankenstandsvertretung. Dauert die Karenz allerdings kein volles Kalenderjahr, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden (z.B.: Karenz von 1. Jänner bis 30. Juni, daher nur 6,5 Wochen Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze zulässig).

Wird diese Beschäftigung bei einem anderen/bei einer anderen ArbeitgeberIn aufgenommen, so ist die Zustimmung des/der karenzierenden ArbeitgeberIn einzuholen.

ACHTUNG >>

Eine Überschreitung dieser zeitlichen Grenzen kann zu einem Verlust des Kündigungs- und Entlassungsschutzes führen!

HINWEIS >>

Beachten Sie dabei unbedingt auch die Zuverdienstgrenzen zum Kinderbetreuungsgeld.

Bildungskarenz nach Elternkarenz

Seit dem 1. Juli 2013 ist die Inanspruchnahme einer Bildungskarenz oder -teilzeit direkt nach einer Elternkarenz nicht mehr möglich. Um einen Antrag stellen zu können, muss ein Dienstverhältnis (über der Geringfügigkeitsgrenze) neuerlich 6 Monate lang bei einem Dienstgeber bestehen.

HINWEIS >>

Übergangsregelung: Sollte das Kind noch vor dem 1. Jänner 2017 geboren werden, ist ein direkter Wechsel von der Elternkarenz in eine Bildungskarenz oder -teilzeit noch möglich.



KINDERBETREUUNGSGELD (KBG)

Eltern können sich für eine der folgenden Kinderbetreuungsgeld-Varianten entscheiden:

- Pauschales Kinderbetreuungsgeld
 - Bezugsvariante 30 + 6
 - Bezugsvariante 20 + 4
 - Bezugsvariante 15 + 3
 - Bezugsvariante 12 + 2
- Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Der Anspruch auf KBG beginnt mit der Antragsstellung, frühestens aber ab dem Tag der Geburt des Kindes (bzw. ab dem ein Kind adoptiert wird/in Pflege genommen wird). Arbeitnehmerinnen mit Anspruch auf Wochengeld erhalten KBG im Anschluss an den Wochengeld-Bezug.

Eltern können die auf dem Antragsformular gewählte Variante einmalig ändern, indem sie ihrem Krankenversicherungsträger innerhalb von 14 Kalendertagen ab dem Datum des Eingangsstempels schriftlich die Änderung der Variante bekannt geben.

HINWEIS >>

Das KBG ist nicht an die Karenz gekoppelt, auch die Dauer des KBG-Bezuges ist unabhängig von der Karenz geregelt. Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz (Freistellung von der Arbeit gegen Entfall des Arbeitsentgeltes) endet spätestens mit dem 2. Geburtstag des Kindes.

Antragsstellung

Den Antrag auf Kinderbetreuungsgeld können Sie direkt bei der Gebietskrankenkasse stellen oder auch online mittels digitaler Signatur. Die Auszahlung ist bis zu 6 Monate rückwirkend möglich.

ACHTUNG >>

Eine Geburtsanmeldung oder ein Antrag auf Wochengeld ersetzt niemals einen Antrag auf Kinderbetreuungsgeld!

Die Pauschalmodelle

Bezugsvariante 30 + 6/Bezugshöhe EUR 14,53 täglich (rd. EUR 436,- monatlich*)

Das KBG kann längstens bis zum vollendeten 36. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Nimmt nur ein Elternteil KBG in Anspruch, gebührt dieses bis maximal zum vollendeten 30. Lebensmonat.

Bezugsvariante 20 + 4/Bezugshöhe EUR 20,80 täglich (rd. EUR 624,- monatlich*)

Das KBG kann längstens bis zum vollendeten 24. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Nimmt nur ein Elternteil KBG in Anspruch, gebührt dieses bis maximal zum vollendeten 20. Lebensmonat.

Bezugsvariante 15 + 3/Bezugshöhe EUR 26,60 täglich (rd. EUR 800,- monatlich*)

Das KBG kann längstens bis zum vollendeten 18. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Nimmt nur ein Elternteil KBG in Anspruch, gebührt dieses bis maximal zum vollendeten 15. Lebensmonat.

Bezugsvariante 12 + 2/Bezugshöhe EUR 33,- täglich (rd. EUR 1.000,- monatlich*)

Das KBG kann längstens bis zum vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Nimmt nur ein Elternteil KBG in Anspruch, gebührt dieses bis maximal zum vollendeten 12. Lebensmonat.

**Der monatliche Betrag kann – je nachdem ob der Monat 31, 30 oder 28 Tage hat – schwanken.*

HINWEIS >>

Bei Mehrlingsgeburten gebührt in allen Pauschalmodellen pro Kind und Monat ein Zuschlag von 50% des KBG-Grundbetrages der gewählten Bezugsvariante. Das bedeutet pro Mehrlingskind im Pauschalmodell:

- 30 + 6 rund EUR 218,-
- 20 + 4 rund EUR 312,-
- 15 + 3 rund EUR 400,-
- 12 + 2 rund EUR 500,-

Beim einkommensabhängigen KBG gebührt kein Zuschlag!

Anspruchsvoraussetzungen für alle pauschalen Kinderbetreuungsgeldmodelle

Anspruch auf KBG in Form der Pauschalleistung haben Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, wenn

- für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird.
- der beziehende Elternteil und das Kind einen gemeinsamen Wohnsitz haben und dort auch hauptgemeldet sind.
- der Mittelpunkt der Lebensinteressen des antragstellenden Elternteils und des Kindes in Österreich liegen.
- wenn der Elternteil und das Kind sich rechtmäßig in Österreich aufhalten.

- der Nachweis über die Durchführung der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen erbracht wird.
- die Zuverdienstgrenze nicht überschritten wird.

Der Kinderbetreuungsgeldbezug kann zwischen den Elternteilen auch geteilt werden. Ein zweimaliger Wechsel zwischen Mutter und Vater ist möglich, wobei ein Teil mindestens 2 Monate betragen muss.

Beispiel 1:

Frau und Herr A entscheiden sich für Bezugsvariante 15 + 3. Frau A bezieht das KBG bis zum 8. Lebensmonat ihres Kindes, Herr A bis zum 16. Lebensmonat und danach wieder Frau A bis zum 18. Lebensmonat.

Beispiel 2:

Frau und Herr B entscheiden sich für Bezugsvariante 20 + 4. Frau B bezieht das KBG bis zum 15. Lebensmonat ihres Kindes, Herr B bis zum 18. Lebensmonat, danach wieder Frau B. Der Bezug des KBG endet mit Vollendung des 23. Lebensmonates, weil Herr B nur drei Monate KBG bezieht.

HINWEIS >>

Der Tag der Geburt zählt als erster Tag des Lebensmonats/Lebensjahres. Ein Lebensmonat/Lebensjahr ist daher um Mitternacht des vorhergehenden Tages vollendet.

Zuverdienstgrenzen

Während des KBG-Bezuges darf der Zuverdienst eine bestimmte jährliche Grenze nicht überschreiten. Dabei werden nur die Einkünfte des Elternteils berücksichtigt, der das KBG bezieht. Es ist also nicht das Familieneinkommen bzw. das Einkommen der/des PartnerIn maßgeblich. Eine Ausnahme bildet der Bezug der Beihilfe zum KBG (siehe Abschnitt „Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld“).

Bei allen Pauschalmodellen gilt die Zuverdienstgrenze von EUR 16.200,-. Als Richtwert für unselbstständig Beschäftigte kann ein Betrag von EUR 1.220,- brutto pro Monat angenommen werden.

Die Zuverdienstgrenze richtet sich immer nach dem Einkommen jener Monate im Kalenderjahr, in denen das KBG bezogen wurde. Liegen die Einkünfte während des Bezuges von KBG über EUR 16.200,- pro Kalenderjahr, wird jener Betrag zurückgefordert, der die Zuverdienstgrenze übersteigt.

HINWEIS >>

Eine Übersicht über die Einkünfte, die bei der Zuverdienstgrenze berücksichtigt werden, finden Sie unter www.bmfj.gv.at/.

Mit 1. Jänner 2010 wurde die Zuverdienstgrenze von EUR 16.200,- um eine „individuelle Zuverdienstgrenze“ in der Höhe von 60 % der maßgeblichen Einkünfte ergänzt. Als Berechnungsgrundlage für die individuelle Zuverdienstgrenze werden jene Einkünfte herangezogen, die im letzten Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in dem keine KBG-Bezug vorgelegen ist, erzielt wurden.

HINWEIS >>

Die Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze wird als unverbindliche Serviceleistung von den Krankenversicherungsträgern im Zuge der Antragstellung durchgeführt.

Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen

Voraussetzung für den Bezug von KBG in voller Höhe ist – unabhängig von der gewählten Bezugsvariante – der Nachweis von zehn Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen (fünf Untersuchungen der werdenden Mutter und fünf Untersuchungen des Kindes).

Werden die gesetzlichen Fristen nicht eingehalten, wird das KBG halbiert ab dem

- 25. Lebensmonat des Kindes bei Variante 30 + 6
- 17. Lebensmonat des Kindes bei Variante 20 + 4
- 13. Lebensmonat des Kindes bei Variante 15 + 3
- 10. Lebensmonat des Kindes bei Variante 12 + 2

Bei der Variante 30 + 6 ist der Nachweis der zehn Untersuchungen in einem bis spätestens zur Vollendung des 18. Lebensmonat des Kindes zu erbringen. Bei den Varianten 20 + 4, 15 + 3 sowie 12 + 2 ist der Nachweis in zwei Schritten zu erbringen.

Die ersten neun Untersuchungen sind bis spätestens zum Ende des 10. Lebensmonats des Kindes nachzuweisen. Spätestens bis zum Ende des 18. Lebensmonats des Kindes ist die zehnte Untersuchung nachzuweisen.

Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld

Alleinstehende und Eltern ohne oder mit niedrigem Einkommen, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2009 geboren sind, können – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – zusätzlich zum KBG eine Beihilfe in Höhe von EUR 6,06 pro Tag (durchschnittlich EUR 180,- pro Monat) beantragen.

Anspruchsvoraussetzungen

- der Bezug von KBG in einer der Pauschalvarianten
- die Einhaltung der jährlichen Zuverdienstgrenze für die/den Beziehenden von EUR 6.400,-
- die Einhaltung der jährlichen Freigrenze für die/den PartnerIn von EUR 16.200,-

Die Beihilfe gebührt maximal für 12 Monate ab der erstmaligen Antragstellung. Den Beginn der Auszahlung können Eltern frei wählen, eine Unterbrechung verlängert die Bezugsdauer jedoch nicht. Während einer Verhinderungsverlängerung (siehe Abschnitt Verhinderungsverlängerung) gebührt keine Beihilfe.

Erforderliche Unterlagen

- Antragsformular unter www.bmfj.gv.at oder www.service.sozialversicherung.at
- Geburtsurkunde des Kindes
- Bestätigung über den Bezug der Familienbeihilfe
- Meldebestätigung des antragstellenden Elternteils
- Meldebestätigung des Kindes
- Nicht österreichische StaatsbürgerInnen: zusätzlicher Nachweis über den rechtmäßigen Aufenthalt in Österreich

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen haben Eltern, die Möglichkeit das so genannte „einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld“ zu beantragen.

Anspruch auf das einkommensabhängige KBG

haben Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, wenn

- für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird.
- der beziehende Elternteil und das Kind einen gemeinsamen Wohnsitz haben und dort hauptgemeldet sind.
- der Mittelpunkt der Lebensinteressen des antragstellenden Elternteils und des Kindes in Österreich liegen.
- wenn der Elternteil und das Kind sich rechtmäßig in Österreich aufhalten.
- der Nachweis über die Durchführung der Mutter-Kind-Pass- Untersuchungen erbracht werden kann.
- die Zuverdienstgrenze nicht überschritten wird.
- der jeweilige beziehende Elternteil in den letzten 6 Kalendermonaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes tatsächlich durchgehend in Österreich erwerbstätig gewesen ist (eine Unterbrechung von 14 Tagen ist zulässig).

Den Zeiten der tatsächlichen Erwerbstätigkeit sind folgende Zeiträume gleichgestellt:

- Urlaub und Krankenstand im aufrechten und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis
- Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutter-schutzgesetz oder anderen gleichartigen Rechtsvorschriften
- Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes oder gleichartigen anderen österreichischen Rechtsvorschriften.

Bezugsdauer und Bezugshöhe

Das KBG kann längstens bis zum vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Nimmt nur ein Elternteil KBG in Anspruch, gebührt dieses bis maximal zum vollendeten 12. Lebensmonat. Die Höhe des KBG beträgt 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, jedoch maximal EUR 66,- pro Tag (rund EUR 2.000,- pro Monat).

Berechnungsmethode

Die Höhe des einkommensabhängigen KBG wird parallel nach 2 Berechnungsmethoden ermittelt. Bei der ersten Berechnungsmethode wird der Tagesbetrag anhand des Wochenlohnes, also nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 3 Kalendermonate vor Beginn des Beschäftigungsverbot, unter Berücksichtigung der Sonderzahlungen ermittelt. Bei Vätern wird der Tagesbetrag anhand des Arbeitsverdienstes der letzten 3 Kalendermonate vor den letzten 8 Wochen vor der Geburt ermittelt.

Die zweite Berechnung des Tagesbetrages erfolgt auf Grundlage der maßgeblichen Einkünfte, die im letzten Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein KBG bezogen worden ist, erzielt worden sind. Die beiden Berechnungsergebnisse werden dann gegenübergestellt und der für die Eltern günstigere Tagesbetrag ergibt schließlich die endgültige Höhe des einkommensabhängigen KBG (Günstigkeitsregelung).

Für den Fall, dass der ermittelte Tagesbetrag unter EUR 33,- liegt oder der antragstellende Elternteil die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllt (z.B. wegen zu kurzer Erwerbstätigkeit), ist ein einmaliger Umstieg auf das Pauschalmodell 12 + 2 mit dem Fixbetrag von EUR 33,- pro Tag (rund EUR 1.000,- pro Monat) möglich. In diesen Fällen gilt dennoch für den zweiten Elternteil das einkommensabhängige KBG.

Beispiel:

Frau und Herr C. entscheiden sich für das einkommensabhängige KBG. Der ermittelte KBG-Tagesbetrag beläuft sich auf EUR 29,-, weshalb Frau C. auf das Pauschalmodell 12 + 2 umsteigt. Sie erhält nun den Fixbetrag von EUR 33,- pro Tag (rund EUR 1.000,-). Herr C. kann binnen 14 Tagen ab erstmaliger Antragstellung auf eine andere Leistungsvariante umsteigen. Für den Fall, dass Herr C. die Anspruchsvoraussetzungen ebenfalls nicht erfüllt, kann auch er auf das Pauschalmodell 12 + 2 umsteigen.

Zuverdienstgrenze

Die maßgeblichen Einkünfte zum einkommensabhängigen KBG dürfen den Betrag von EUR 6.400,- pro Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Zuverdienstgrenze richtet sich immer nach dem Einkommen jener Monate im Kalenderjahr, in denen das KBG bezogen wird. Liegen die Einkünfte während des Bezuges vom einkommensabhängigen KBG über EUR 6.400,- pro Kalenderjahr, wird jener Betrag zurückgefordert, der die Zuverdienstgrenze übersteigt.

HINWEIS >>

Eine Übersicht über die Einkünfte, die bei der Zuverdienstgrenze berücksichtigt werden, finden Sie unter www.bmfj.gv.at.

Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen

Der Anspruch auf KBG wird ab dem 10. Lebensmonat des Kindes um EUR 16,50 pro Tag reduziert, sofern fünf Untersuchungen während der Schwangerschaft und weitere fünf Untersuchungen des Kindes bis zum 14. Lebensmonat nicht nachgewiesen werden.

Die ersten neun Untersuchungen müssen spätestens bis zum Ende des 10. Lebensmonates des Kindes und die 10. Untersuchung bis spätestens zum Ende des 18. Lebensmonats des Kindes durch Vorlage der Untersuchungsbestätigungen nachgewiesen werden.

ACHTUNG >>

Solange Sie KBG beziehen sind Sie versichert. Sollten Sie aber länger in Karenz sein, als Sie KBG beziehen, müssen Sie sich für diese Zeit selbstversichern bzw. bei Ihrem Partner mitversichern. Eine Meldung bei der GKK ist notwendig.

Verhinderungsverlängerung

Das KBG kann unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Wechsel zwischen den Elternteilen auf Antrag längerbezogen werden.

In jenen Härtefällen, in denen ein Elternteil aus bestimmten, im Gesetz aufgezählten, schwerwiegenden Gründen am Bezug des KBG verhindert ist, verlängert sich das Höchstausmaß der Bezugsdauer des anderen Elternteils um die Anzahl der Verhinderungstage, höchstens jedoch um zwei Monate.

Der Verlängerungszeitraum endet jedenfalls – je nach gewählter Bezugsvariante – spätestens mit Vollendung des 32./22./17. oder 14. Lebensmonats des Kindes. Verhinderungsgründe sind Tod, schwere Krankheit, Gefängnisaufenthalt eines Elternteils sowie behördlich festgestellte Gewalt in der Partnerschaft.

Darüber hinaus können Alleinstehende länger KBG beziehen, wenn

- sie bei Gericht bereits einen Antrag auf Festsetzung des Unterhalts gestellt haben, jedoch kein tatsächlicher Unterhalt geleistet wird.
- ihr durchschnittliches Einkommen EUR 1.200,- netto während der letzten vier Monate vor der Verlängerung und während der zwei Verlängerungsmonate nicht übersteigt.

Dieser Betrag erhöht sich jeweils um EUR 300,- pro im Haushalt lebender unterhaltsberechtigter Person. Zu diesem Einkommen zählen jegliche Einkünfte, u.a. auch KBG, Familienbeihilfe, Sozialhilfe, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, etc.

Verzicht auf das Kinderbetreuungsgeld

Auf das KBG kann für einen bestimmten Zeitraum im Vorhinein (jeweils nur für ganze Kalendermonate) verzichtet werden. Im Falle eines Verzichtes z.B. für den Monat April werden die Einkünfte des Monats April bei der Ermittlung der Zuverdienstgrenze nicht berücksichtigt. Der Verzicht kann innerhalb von sechs Monaten widerrufen werden.

Rückforderung

Wird die Zuverdienstgrenze überschritten, ist lediglich der Überstiegsbetrag zurück-zuzahlen. Die Überprüfung der Einkünfte erfolgt erst im Nachhinein durch den Kranken-versicherungsträger.

Krankenversicherung

Wer Kinderbetreuungsgeld bezieht, ist automatisch krankenversichert.

Pensionsversicherung

Für Zeiträume der Kindererziehung ab 1. Jänner 2005 besteht für die ersten 4 Jahre ab der Geburt des Kindes eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung (bei Mehrlingen für die ersten fünf Jahre ab der Geburt der Kinder).

Dadurch werden Beitragszeiten erworben. Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2015 EUR 1.081,66 monatlich und wird jährlich angepasst.

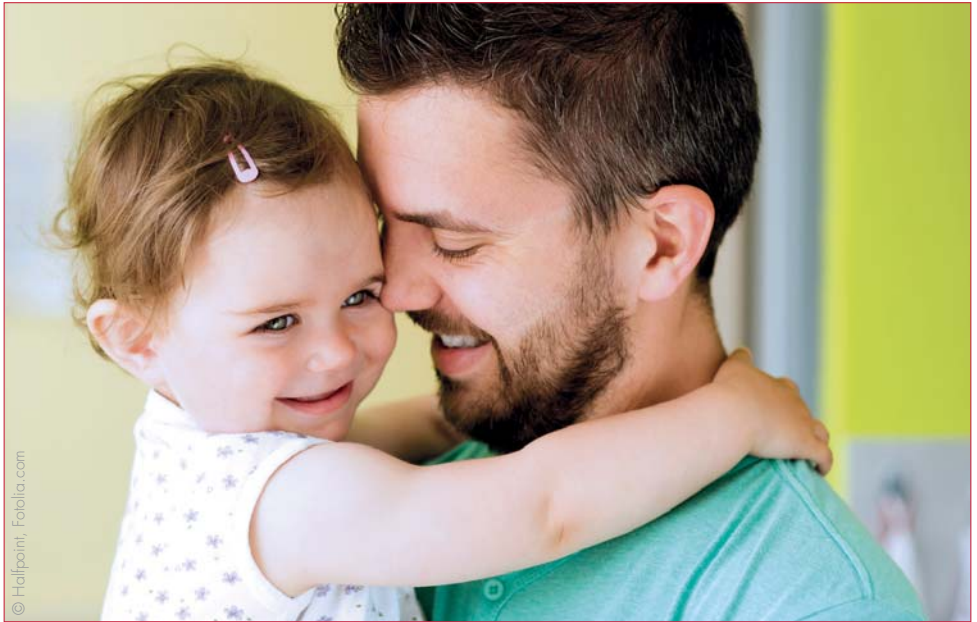
Arbeitslosengeld/Notstandshilfe

Im Anschluss an den Bezug von Kinderbetreuungsgeld und bei Verlust des Arbeitsplatzes besteht bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen (Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit, Erfüllung der Anwartschaftszeiten) in der Regel ein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Der Bezug von Arbeitslosengeld ist grundsätzlich auch parallel zum Bezug des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes möglich, wenn das Kind von einer geeigneten Person oder Einrichtung betreut wird und die Mutter/der Vater der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht (Mindestverfügbarkeit 16 Stunden pro Woche). In diesem Fall wird das Arbeitslosengeld auf die jährliche Zuverdienstgrenze angerechnet.

Alle Bezugsvarianten ab 1. Jänner 2010 im Überblick

	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4	einkommensabhängiges KBG
	30 + 6	20 + 4	15 + 3	12 + 2	12 + 2
Höhe des KBG	EUR 14,53 täglich	EUR 20,80 täglich rd. EUR 624,- monatlich	EUR 26,60 täglich rd. EUR 800,- monatlich	EUR 33,- täglich rd. EUR 1.000,- monatlich	80 % der Letztein-künfte max. EUR 66,- täglich rd. EUR 2.000,- monatlich
max. Bezugsdauer für einen Elternteil	bis zum vollendeten 30. Lebensmonat	bis zum vollendeten 20. Lebensmonat	bis zum vollendeten 15. Lebensmonat	bis zum vollendeten 12. Lebensmonat	bis zum vollendeten 12. Lebensmonat
max. Bezugsdauer bei Teilung	bis zum vollendeten 36. Lebensmonat	bis zum vollendeten 24. Lebensmonat	bis zum vollendeten 18. Lebensmonat	bis zum vollendeten 14. Lebensmonat	bis zum vollendeten 14. Lebensmonat
Zuverdienstgrenze	EUR 16.200,- jährlich oder max. 60 % d. Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt	EUR 16.200,- jährlich oder max. 60 % d. Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt	EUR 16.200,- jährlich oder max. 60 % d. Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt	EUR 16.200,- jährlich oder max. 60 % d. Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt	EUR 6.400,- jährlich
Zuschlag bei Mehrlingsgeburt	50 % des KBG-Grundbetrages rd. EUR 218,- monatlich pro Mehrlingskind	50 % des KBG-Grundbetrages rd. EUR 312,- monatlich pro Mehrlingskind	50 % des KBG-Grundbetrages rd. EUR 400,- monatlich pro Mehrlingskind	50 % des KBG-Grundbetrages rd. EUR 500,- monatlich pro Mehrlingskind	kein Anspruch
Beihilfe zum KBG	EUR 6,06 täglich rd. EUR 180,- monatlich	EUR 6,06 täglich rd. EUR 180,- monatlich	EUR 6,06 täglich rd. EUR 180,- monatlich	EUR 6,06 täglich rd. EUR 180,- monatlich	kein Anspruch



© Halipoint, Fotolia.com

ELTERNTEILZEIT

Das Recht auf Elternteilzeit (= Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Mutterschutzgesetzes und des Väterkarenzgesetzes) sieht vor, dass Eltern – bei Vorliegen bestimmter gesetzlicher Voraussetzungen – bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren oder die Lage der Arbeitszeit verändern können. Dies ist für beide Elternteile gleichzeitig möglich.

Anspruchsvoraussetzungen

Wenn Eltern dieses Recht auf Elternteilzeit bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt ihres Kindes in Anspruch nehmen wollen, müssen zwei wesentliche gesetzliche Voraussetzungen erfüllt werden:

- Im Betrieb müssen mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sein (zum Zeitpunkt des Antritts der Elternteilzeit).
- Zusätzlich müssen die Mutter / der Vater mindestens 3 Jahre im Betrieb beschäftigt sein (zum Zeitpunkt des Antritts der Elternteilzeit).

Folgende Zeiten werden berücksichtigt

- Karenzzeiten nach Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz
- Zeiten des Lehrverhältnisses
- Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen beim/bei der selben ArbeitgeberIn, die aufgrund von Wiedereinstellungsvereinbarungen fortgesetzt werden (z.B. Karenzierungen, Sabbaticals, unbezahlter Urlaub).

Gemeinsame Voraussetzungen

- Ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder zumindest die Obsorge für das Kind.
- Die Reduktion der Arbeitszeit auf ein bestimmtes Ausmaß ist nicht erforderlich.
- Die Elternteilzeit muss mindestens 2 Monate in Anspruch genommen werden.
- Der andere Elternteil darf nicht gleichzeitig in Karenz sein.
- Die Elternteilzeit kann von beiden Eltern gleichzeitig in Anspruch genommen werden.
- Jeder Elternteil darf die Elternteilzeit pro Kind nur einmal in Anspruch nehmen.
- Lehrlinge haben während der Lehrzeit keinen Anspruch auf Elternteilzeit.

Formalfordernisse und Meldefristen

Der Antrag auf Elternteilzeit muss schriftlich erfolgen und folgendes beinhalten:

- Beginn der Elternteilzeit
- Dauer der Elternteilzeit
- Ausmaß der Arbeitszeit
- Lage der Arbeitszeit

Antritt unmittelbar nach dem Mutterschutz

- Meldung der Mutter bis zum Ende der Schutzfrist (meist bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes, 12 Wochen bei Mehrlings-, Früh- und Kaiserschnittentbindungen)
- Meldung des Vaters spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes

Antritt zu einem späteren Zeitpunkt

- Meldung Mutter und Vater spätestens 3 Monate vor Antritt der Elternteilzeit
- Meldung von Adoptiv- oder Pflegeeltern: Wird eine Elternteilzeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt beabsichtigt, ist das dem/der ArbeitgeberIn unverzüglich schriftlich bekannt zu geben (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage).

ACHTUNG >>

Sie sollten die Elternteilzeit nicht früher als 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt bekannt geben, da erst ab diesem Zeitpunkt Ihr Kündigungsschutz wirksam wird. Um die Meldefrist nicht zu versäumen, dürfen Sie die Elternteilzeit aber nicht später als 3 Monate vor dem beabsichtigten Antritt bekannt geben.

Dauer

- Beginn: Die Elternteilzeit kann frühestens im Anschluss an die Schutzfrist beginnen bzw. nach einem daran anschließenden Urlaub oder einer Dienstverhinderung wegen Krankheit oder einem Unglücksfall. Bei Adoptiv- und Pflegeeltern ist der Beginn der Elternteilzeit frühestens mit der Annahme oder Übernahme des Kindes möglich.
- Ende: Die Elternteilzeit kann – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit) – längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes in Anspruch genommen werden. Bei Fehlen einer der gesetzlichen Voraussetzungen, kann eine Teilzeitbeschäftigung maximal bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbart werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Eltern, die sich in der Elternteilzeit befinden, haben grundsätzlich Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Elternteilzeit.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes. Dauert die Elternteilzeit länger als bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie erst danach, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder in Anspruch genommenen Elternteilzeit – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bei Gericht – angefochten werden.

HINWEIS >>

Ohne Zustimmung der ArbeitgeberIn/des Arbeitgebers darf während der Elternteilzeit keine weitere Beschäftigung aufgenommen werden, ansonsten kann der/die ArbeitgeberIn trotz des Kündigungs- und Entlassungsschutzes den/die ArbeitnehmerIn kündigen. Der/Die ArbeitgeberIn muss innerhalb von 8 Wochen nachdem der/die ArbeitgeberIn davon Kenntnis erlangt hat reagieren.

Änderung der Elternteilzeit

Es besteht die Möglichkeit je einmal sowohl eine Änderung der Elternteilzeit (Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung, Änderung der Stundenanzahl bzw. Lage der Arbeitszeit, etc.) als auch eine vorzeitige Beendigung zu verlangen. Beides ist dem/der ArbeitgeberIn spätestens 3 Monate davor schriftlich bekannt zu geben.

Dauert jedoch die Elternteilzeit weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung.

HINWEIS >>

Auch die/der ArbeitgeberIn kann unter den gleichen Bedingungen einmal eine Änderung sowie einmal eine vorzeitige Beendigung verlangen. Beides ist dem/der ArbeitnehmerIn spätestens 3 Monate davor schriftlich bekannt zu geben. Dauert jedoch die Elternteilzeit weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung.

Vorzeitiges Ende

Die Elternteilzeit endet vorzeitig, wenn der/die Arbeitnehmer/in eine Karenz oder Elternteilzeit für ein weiteres Kind beansprucht. Eine neuerliche Schwangerschaft alleine berührt die Elternteilzeit nicht.

Die Elternteilzeit darf zwar durch den Eintritt des Beschäftigungsverbot für das weitere Kind nicht ausgeübt werden, die Elternteilzeit für das 1. Kind wird dadurch aber nicht beendet. Demzufolge kann die Mutter nach der Geburt eines weiteren Kindes wählen, ob sie die bisherige Elternteilzeit weiter in Anspruch nimmt, oder aber eine Karenz oder Elternteilzeit für das zuletzt geborene Kind beantragt.

Eine Elternteilzeit oder auch Karenz des Vaters für das jüngere Kind beeinflusst die Elternteilzeit der Mutter für das ältere Kind nicht.

Elternteilzeit auf Basis einer freiwilligen Vereinbarung

Liegt auch nur eine dieser gesetzlichen Voraussetzungen nicht vor, können ArbeitnehmerInnen mit ihrem/ihrer ArbeitgeberIn nur eine Teilzeitbeschäftigung bis maximal zum Ablauf des 4. Lebensjahres ihres Kindes vereinbaren (= vereinbarte Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Mutterschutzgesetzes und Väterkarenzgesetzes).

HINWEIS >>

Verfahrensverlauf zur Durchsetzung des Elternteilzeit-Anspruchs (siehe Beispiel auf der nächsten Seite)



*Bei Nachweis einer GPA-djp Mitgliedschaft von mindestens sechs Monaten und entsprechender Beitragsleistung übernimmt die GPA-djp die Kosten für das Gerichtsverfahren.

Anmerkungen: AG = Arbeitgeber
Bei sämtlichen Verhandlungsschritten ist natürlich auch eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer über die Elternteilzeit möglich – dies ist in der Abbildung nicht extra angeführt.



ERNEUTE SCHWANGERSCHAFT

Bezieherinnen von KBG bekommen Wochengeld für ein weiteres Kind, wenn sie schon bei der vorherigen Geburt Anspruch hatten. Bei der Berechnung des Wochengeldes für das zweite Kind müssen zwei Voraussetzungen gegeben sein: Beginn der zweiten Schwangerschaft muss noch im Laufe des KBG des ersten Kindes sein. Sowie neuer Mutterschutztermin muss noch in der gesetzlichen Karenz des ersten Kindes sein.

HINWEIS >>

Feststellung des Obersten Gerichtshofes, für den Fall dass der Bezug von KBG bereits zu Ende ist: Sie haben ebenfalls Anspruch auf Wochengeld, wenn der Mutterschutz für das zweite Kind erst nach Ablauf des KBG, aber noch innerhalb der gesetzlichen Karenz, beginnt.

Wechselt man nach dem Bezug von KBG aus einer Pauschalvariante in den Mutterschutz, wird das Wochengeld in Höhe von 180 Prozent der rund EUR 436,- monatlich (= Variante 30+6 Monate beim KBG) berechnet. Tritt man aus dem Bezug von einkommensabhängigem KBG in den Mutterschutz ein, wird das Wochengeld in der Höhe von 125 Prozent des KBG berechnet.

HINWEIS >>

Wenn der Vater für das 1. Kind KBG bezieht, kann die Mutter gleichzeitig Wochengeld fürs 2. Kind beziehen. Das KBG für das 1. Kind endet dann erst ab Geburt des 2. Kindes.

■ ATYPISCH UND KIND

Mit der folgenden Tabelle können Sie sich einen Überblick verschaffen, welche Ansprüche für Sie gelten.

	Geringfügig Beschäftigte	Freie DienstnehmerInnen	Neue Selbständige „WerkvertraglerInnen“
Infopflicht an ArbeitgeberIn	JA	NEIN	NEIN
Beschäftigungsverbot	JA	NEIN	NEIN
Kündigungsschutz	JA	NEIN Kündigungsfrist muss von beiden Seiten eingehalten werden.	NEIN
Wochengeld	NEIN Ohne Selbstversicherung, aber 6 Wochen Entgeltfortzahlung. JA Mit Selbstversicherung EUR 8,80/Tag.	JA	JA
Vorgezogenes Wochengeld	NEIN Ohne Selbstversicherung JA Mit Selbstversicherung	JA	NEIN
Karenz	JA	NEIN Kann aber vereinbart werden	NEIN
Elternteilzeit	JA	NEIN	NEIN
Kinderbetreuungsgeld	JA	JA	JA



■ ADOPTIV- UND PFLEGEELTERN

Karenz

Adoptiveltern haben Anspruch auf Karenz, sobald sie das zu adoptierende Kind in Pflege genommen haben. Wird ein Kind erst nach seinem 18. Lebensmonat, jedoch vor dem 7. Lebensjahr adoptiert, so besteht Anspruch auf maximal sechs Monate Karenz. An die Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Geburt tritt die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht.

In beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen einer Karenz verbunden sein. Eine Karenz ist nur im Fall der Adoption und der unentgeltlichen Pflege im Zuge eines Adoptivverfahrens vorgesehen. Bei entgeltlicher Pflege besteht kein Anspruch auf Karenz, obwohl ein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld gegeben ist.

Adoptiv- und Pflegeeltern sind, von diesen Ausnahmen abgesehen, den leiblichen Eltern gleichgestellt.

Elternteilzeit

Die Bestimmungen über den Anspruch auf Elternteilzeit/Lageveränderung bzw. über die vereinbarte Teilzeit/vereinbarte Änderung der Lage der Arbeitszeit gelten auch für Adoptiv- und Pflegeeltern mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung/Lageveränderung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege beginnen kann.

Wird eine Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt angetreten, so ist dies dem/der ArbeitgeberIn einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß der Lage der Arbeitszeit unverzüglich schriftlich bekannt zu geben, in allen anderen Fällen muss die Meldung mindestens drei Monate vor dem gewünschten Termin erfolgen.

Kinderbetreuungsgeld

Adoptions- und Pflegeeltern haben Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.



FINANZIELLE LEISTUNGEN

Familienbeihilfe

Familienbeihilfe wird Eltern für deren Kinder – unabhängig von ihrer Beschäftigung oder ihrem Einkommen – gewährt. Wohnt ein Kind im gemeinsamen Haushalt der Eltern, ist die Mutter vorrangig anspruchsberechtigt.

Leben die Eltern getrennt, steht die Familienbeihilfe dem Elternteil zu, bei dem das Kind lebt. Die Auszahlung der Beihilfe erfolgt seit 1. Juni 2014 monatlich.

Höhe der Familienbeihilfe

Sie richtet sich nach dem Alter der Kinder, sowie nach deren Anzahl, für die Familienbeihilfe bezogen wird.

Die Familienbeihilfe (einschließlich Alterszuschläge und Geschwisterstaffel) wird in drei Etappen erhöht werden:

- ab 1. Juli 2014 um rund 4 Prozent
- ab 1. Jänner 2016 um rund 1,9 Prozent
- ab 1. Jänner 2018 um rund 1,9 Prozent

Ab 1. Juni 2014 beträgt die Familienbeihilfe für das 1. Kind

- ab Geburt monatlich EUR 109,70
- ab 3 Jahren monatlich EUR 117,30
- ab 10 Jahren monatlich EUR 136,20
- ab 19 Jahren bis 26 bzw. 27 Jahren EUR 158,90

Der Gesamtbetrag der Familienbeihilfe erhöht sich bei weiteren Kindern um folgende Beträge (Geschwisterstaffelung) und beträgt ab 1. Juni 2014

- 2 Kinder: EUR 13,40 / Monat
- 3 Kinder: EUR 49,30 / Monat
- 4 Kinder: EUR 102,00 / Monat
- 5 Kinder: EUR 154,00 / Monat
- 6 Kinder: EUR 205,00 / Monat
- ab 7 und mehr Kinder – pro Kind: EUR 50,00 / Monat

Der Zuschlag zur Familienbeihilfe für erheblich behinderte Kinder beträgt monatlich ab 1. Juni 2014 EUR 150,- ab 1. Jänner 2016 EUR 152,90, 1. Jänner 2018 EUR 155,90. Für dauernd erwerbsunfähige Kinder gibt es – bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen – keine Altersgrenze.

Anspruchsvoraussetzungen

- Lebensmittelpunkt der Eltern und des Kindes (auch Adoptiv-, Pflege-, Stief- und Enkelkinder) in Österreich
- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind

Zuständige Stelle

Wohnsitzfinanzamt

HINWEIS >>

Die Beantragung der Familienbeihilfe ist auch über das Internet möglich (www.bmf.gv.at – FinanzOnline).

Erforderliche Unterlagen

- Geburtsurkunde des Kindes
- Meldezettel des Kindes
- Meldezettel der/des AntragstellerIn

Mehrkindzuschlag

Den Mehrkindzuschlag können Eltern mit drei oder mehr Kindern erhalten. Der Mehrkindzuschlag beträgt monatlich EUR 20,- für das dritte und jedes weitere Kind. Er muss für jedes Kalenderjahr gesondert geltend gemacht werden und wird im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung ausbezahlt bzw. bei der Einkommensteuererklärung berücksichtigt.

HINWEIS >>

Wer keine steuerpflichtigen Einkünfte hat, kann eine direkte Auszahlung des Mehrkindzuschlages beantragen.

Anspruchsvoraussetzungen

- Familienbeihilfebezug für mindestens drei Kinder
- Das Familieneinkommen im Jahr vor der Beantragung darf einen gesetzlichen Grenzbetrag (EUR 55.000,- brutto seit dem Jahr 2007) nicht übersteigen.

Zuständige Stelle:

Wohnsitzfinanzamt

Familienzuschuss

Zusätzlich gibt es für Familien mit geringem Einkommen Förderungen der einzelnen Bundesländer, wie beispielsweise den Familienzuschuss in Wien.

Kinderabsetzbetrag

Gemeinsam mit der Familienbeihilfe wird pro Kind und Monat der so genannte Kinderabsetzbetrag ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt auch bei keiner oder nur geringer Steuerleistung. Die Höhe beträgt EUR 58,40 monatlich.

Anspruchsvoraussetzungen

Familienbeihilfebezug

Zuständige Stelle

Wohnsitzfinanzamt

HINWEIS >>

Der Kinderabsetzbetrag wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausgezahlt und ist nicht gesondert zu beantragen.

Alleinverdienerabsetzbetrag

Der Alleinverdienerabsetzbetrag ist ein Steuerabsetzbetrag. Der Alleinverdienerabsetzbetrag steht nur einer Person in einer Ehe/Lebensgemeinschaft zu.

Wenn beide PartnerInnen die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, steht der Absetzbetrag jener Person zu, deren Einkommen höher ist.

Höhe von

- EUR 494,- bei einem Kind
- EUR 669,- bei zwei Kindern
- EUR 889,- bei drei Kindern
- EUR 220,- für jedes weitere Kind

Anspruchsvoraussetzungen

Die Einkünfte der/des PartnerIn darf bestimmte Grenzbeträge nicht übersteigen. In Ehen/Lebensgemeinschaften mit Kind/ern: EUR 6.000,- im Jahr.

Zuständige Stelle

Wohnsitzfinanzamt

Alleinerzieherabsetzbetrag

Der Alleinerzieherabsetzbetrag ist ein Steuerabsetzbetrag und muss mittels ArbeitnehmerInnenveranlagung beantragt werden. Er steht Personen zu, die mehr als 6 Monate im Kalenderjahr für mindestens ein Kind Familienbeihilfe bezogen haben und in diesem Zeitraum mehr als 6 Monate nicht in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft gelebt haben.

Höhe von

- EUR 494,- bei einem Kind
- EUR 669,- bei zwei Kindern
- EUR 889,- bei drei Kindern
- EUR 220,- für jedes weitere Kind

Zuständige Stelle

Wohnsitzfinanzamt

Unterhaltsabsetzbetrag

Wer für ein Kind, welches nicht im selben Haushalt wohnt, nachweislich gesetzlichen Unterhalt zahlt, hat Anspruch auf einen monatlichen Unterhaltsabsetzbetrag in folgender Höhe (Werte ab 2009):

- für das erste Kind EUR 29,20
- für das zweite Kind EUR 43,80
- für das dritte und weitere Kinder EUR 58,40

HINWEIS >>

Der oder die Steuerpflichtige und dessen (Ehe-)Partnerin oder deren (Ehe-)Partner darf für dieses Kind oder diese Kinder keine Familienbeihilfe beziehen.

ArbeitnehmerInnenveranlagung

Für die Kalenderjahre, in denen eine Karenz beginnt oder endet, empfiehlt es sich eine ArbeitnehmerInnenveranlagung zu beantragen.

Da Wochengeld, Karenzgeld und Kinderbetreuungsgeld kein steuerpflichtiges Einkommen sind, ist mit einer Gutschrift vom Finanzamt zu rechnen.

Im Zuge der ArbeitnehmerInnenveranlagung können ebenfalls außergewöhnliche Belastungen (z. B. Krankheitskosten, Kosten für Kinderbetreuung) als Freibetrag und Sonderausgaben (z. B. Wohnraumbeschaffung bzw. -sanierung, Freiwillige gesetzliche oder private Pensionsversicherung) als Verminderung des steuerpflichtigen Einkommens geltend gemacht.

HINWEIS >>

Die zuständige Arbeiterkammer hilft Ihnen bei Ihrer ArbeitnehmerInnenveranlagung.

■ MUSTERBRIEFE

M1 – Muster für die Meldung der Schwangerschaft

gemäß § 3 Abs. 4 Mutterschutzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für werdende Mütter:

Eine Schwangerschaft ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Auf Verlangen ist auch ein ärztliches Attest beizubringen. Dieses wird in der Praxis immer verlangt und auch von den FachärztInnen üblicherweise anlässlich der Untersuchung ausgestellt. Es empfiehlt sich daher, das Attest mit der Meldung mitzuschicken.

Wird die Schwangerschaft nicht sofort nach Bekanntwerden gemeldet, gibt es keine Sanktionen, jedoch gelten die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes nur eingeschränkt.

Arbeitnehmerin (Absenderin):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Meldung der Schwangerschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt.

Hiermit teile Ihnen mit, dass ich in der Woche schwanger bin. Der voraussichtliche Geburtstermin wird der sein.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung (nicht zwingend vorgeschrieben)

M2 – Muster für Meldung der Schwangerschaft innerhalb der 5-Tage-Frist bei Kündigung durch Arbeitgeber

gemäß § 10 Abs. 2 Mutterschutzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für werdende Mütter:

Eine schwangere Arbeitnehmerin kann, solange der Betrieb aufrecht besteht, nicht bzw. nur mit Zustimmung durch das Gericht gekündigt werden. (Achtung: gilt nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse! Für befristete Arbeitsverhältnisse siehe M 4.)

Eine Schwangerschaft ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Wurde bei Ausspruch der Kündigung die Schwangerschaft im Betrieb noch nicht gemeldet, hat aber schon bei der Kündigung bestanden und war Ihnen dieser Umstand auch bekannt, kann diese Meldung innerhalb von fünf Arbeitstagen (es gilt der Poststempel) nachgereicht werden und die Kündigung ist rechtsunwirksam. Das Arbeitsverhältnis ist damit weiter aufrecht.

Der Kündigungsschutz besteht bis vier Monate nach der Geburt, bei einer Karenz bis vier Wochen nach Ende der Karenz.

Der Meldung ist eine ärztliche Bestätigung über die aufrechte Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin beizulegen.

Sie können aber auch auf ihren besonderen Kündigungsschutz verzichten und die Kündigung gegen sich wirken lassen.

Arbeitnehmerin (Absenderin):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Meldung der Schwangerschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Am.....haben Sie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum.....ausgesprochen. (Die schriftliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist mir amzugegangen.)

Ich teile Ihnen innerhalb der Fünftagefrist mit, dass ich schwanger bin und die Schwangerschaft bereits bei Ausspruch der Kündigung bestanden hat. Die Kündigung ist daher rechtsunwirksam. Der voraussichtliche Geburtstermin wird der.....sein. Ich erkläre mich (weiterhin) arbeitsbereit und arbeitswillig.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

M3 – Muster für die Meldung der Schwangerschaft wenn Sie zum Zeitpunkt der Kündigung durch den Arbeitgeber noch nichts von der Schwangerschaft wussten

gemäß § 10 Abs. 2 Mutterschutzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für werdende Mütter:

Eine Schwangerschaft ist dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin unverzüglich mitzuteilen. War Ihnen aber dieser Umstand bisher nicht bekannt, kann diese Meldung nachgereicht werden und die Kündigung ist rechtsunwirksam. Dies bedeutet, dass sie als nicht ausgesprochen gilt.

Das Arbeitsverhältnis ist damit weiterhin aufrecht und es besteht grundsätzlich Arbeitspflicht, ausgenommen es wurde ein Urlaub vereinbart oder es liegt ein Krankenstand vor. Die Mitteilung ist rechtzeitig, wenn sie umgehend (wenn möglich innerhalb von 24 Stunden nach Kenntnis) erfolgt. Diese Mitteilung ist auch dann möglich, wenn Sie erst nach Ende der Kündigungsfrist von der Schwangerschaft Kenntnis erlangen.

Der Kündigungsschutz besteht bis vier Monate nach der Geburt, bei einer Karenz bis vier Wochen nach Ende der Karenz.

Der Meldung muss eine ärztliche Bestätigung über die aufrechte Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin beigelegt werden.

Sie können aber auch auf ihren besonderen Kündigungsschutz verzichten und die Kündigung gegen sich wirken lassen.

Arbeitnehmerin (Absenderin):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Meldung der Schwangerschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Am.....haben Sie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum.....ausgesprochen. (Die schriftliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist mir am.....zugegangen.)

Wie aus beiliegendem ärztlichen Attest ersichtlich, war ich bereits bei Ausspruch der Kündigung schwanger. Dieser Umstand war mir zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt und ist mir erst heute (gestern) zur Kenntnis gelangt. Der voraussichtliche Geburtstermin wird der.....sein. Die Kündigung ist somit rechtsunwirksam.

Ich erkläre mich daher (weiterhin) arbeitsbereit und arbeitswillig.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

M4 – Muster für die Meldung der Schwangerschaft bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

gemäß § 10 a Mutterschutzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für werdende Mütter:

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nicht dem Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Ablauf der Befristung ist aber bis zum Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes vor der Geburt zu hemmen, wenn nicht eine sachliche Rechtfertigung für die Befristung vorliegt oder aber die Befristung nur im Interesse der Arbeitnehmerin gelegen ist.

Sachliche Rechtfertigungen sind jedenfalls die gesetzliche Probezeit, Urlaubs- und Krankenstandsvertretungen und Karenzvertretungen, wenn die Dauer der Vertretung erkennbar ist und Ähnliches.

Es können aber auch Arbeitsspitzen, Drittfinanzierungen und Projektarbeiten als sachliche Rechtfertigung für eine Befristung gelten.

Liegt eine sachliche Rechtfertigung für eine Befristung nicht vor, muss das Arbeitsverhältnis bis zum Beginn der 8 -Wochen Frist vor der Geburt fortgesetzt werden. Mit Beginn der Schutzfrist ist das Arbeitsverhältnis jedenfalls beendet.

Arbeitnehmerin (Absenderin):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Meldung der Schwangerschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Ich teile Ihnen mit, dass ich schwanger bin, der voraussichtliche Geburtstermin wird dersein.

Da für die Befristung meines Arbeitsverhältnisses keine sachliche Rechtfertigung gegeben ist und die Befristung auch nicht in meinem Interesse gelegen ist, ist gem. § 10 a. Mutterschutzgesetz der Ablauf der Befristung bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs 1 Mutterschutzgesetz zu hemmen. Die Schutzfrist beginnt am..... .

Ich erkläre mich daher über den.....hinaus weiterhin arbeitsbereit und arbeitswillig. Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

M5 – Muster für Meldung der Schwangerschaft bei Entlassung

innerhalb der 5-Tage-Frist

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für werdende Mütter:

Eine Schwangerschaft ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Wurde bei Ausspruch der Entlassung die Schwangerschaft im Betrieb noch nicht gemeldet, hat aber schon bei der Entlassung bestanden und war Ihnen dieser Umstand auch bekannt, kann diese Meldung innerhalb von fünf Arbeitstagen (es gilt der Poststempel) nachgereicht werden und die Entlassung ist rechtsunwirksam, wenn nicht eine gerichtliche Zustimmung zur Entlassung vorliegt oder, wenn möglich, noch eingeholt wird.

Das Arbeitsverhältnis ist weiter aufrecht. Der Meldung ist eine ärztliche Bestätigung über die aufrechte Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin beizulegen.

Arbeitnehmerin (Absenderin):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Meldung der Schwangerschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Am.....haben Sie die Entlassung ausgesprochen. (Die schriftliche Entlassung ist mir am zugegangen.)

Ich teile Ihnen innerhalb der Fünftagefrist mit, dass ich schwanger bin und die Schwangerschaft bereits bei Ausspruch der Entlassung bestanden hat. Der voraussichtliche Geburtstermin wird der sein.

Ich erkläre mich arbeitsbereit und arbeitswillig und werde die Arbeit auf Ihre Aufforderung hin wieder aufnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

M6 – Muster für Meldung der Schwangerschaft bei Entlassung, wenn Sie zum Zeitpunkt der Entlassung noch NICHT von der Schwangerschaft wussten

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für werdende Mütter:

Eine Schwangerschaft ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. War Ihnen aber dieser Umstand bisher nicht bekannt, kann diese Meldung nachgereicht werden und die Entlassung ist rechtsunwirksam, wenn nicht eine gerichtliche Zustimmung zur Entlassung vorliegt. Dies bedeutet, dass sie als nicht ausgesprochen gilt.

Das Arbeitsverhältnis ist damit weiterhin aufrecht und es besteht Arbeitspflicht, ausgenommen es liegt eine Dienstverhinderung wie z.B. ein Krankenstand, Urlaub usw. vor. Die Mitteilung ist rechtzeitig, wenn sie umgehend (wenn möglich innerhalb von 24 Stunden nach Kenntnis) erfolgt.

Diese Mitteilung ist auch dann möglich, wenn Sie erst nach der Entlassung von der Schwangerschaft Kenntnis erlangen und diese umgehend melden.

Der Meldung eine ärztliche Bestätigung über die aufrechte Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin beizulegen.

Arbeitnehmerin (Absenderin):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Meldung der Schwangerschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Am haben Sie die Entlassung ausgesprochen. (Die schriftliche Entlassung ist mir am zu-gegangen.)

Wie aus beiliegendem ärztlichen Attest ersichtlich, war ich bereits bei Ausspruch der Entlassung schwanger. Dieser Umstand wurde mir jedoch erst heute (gestern) bekannt. Der voraussichtliche Geburtstermin wird der sein.

Ich erkläre mich daher arbeitsbereit und arbeitswillig.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

M7 – Information über den Beginn der Schutzfrist

gemäß § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für werdende Mütter:

Eine Schwangerschaft ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Auf Verlangen ist auch ein ärztliches Attest beizubringen.

Darüber hinaus sind Sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist vor der Geburt (§ 3 Abs. 4) den Arbeitgeber auf den Beginn dieses absoluten Beschäftigungsverbotes aufmerksam zu machen. Ein Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht zieht keine Konsequenzen nach sich.

Arbeitnehmerin (Absenderin):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Information über den Beginn der Schutzfrist

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Die Schwangerschaft habe ich bereits am.....ordnungsgemäß mitgeteilt.

Ich mache Sie darauf aufmerksam, dass das absolute Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz am.....beginnt.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung (wenn verlangt)

M8 – Muster für Meldung einer Karenz (der Mutter)

gemäß § 15 Mutterschutzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für werdende Mütter:

Eine Karenz ist ein einseitig gestaltbarer Rechtsanspruch. Die Karenz ist innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt bekannt zu geben, wenn sie unmittelbar an diese anschließen soll.

Die Karenz muss mindestens zwei Monate dauern und kann maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Die Arbeit ist daher spätestens am 2. Geburtstag wieder aufzunehmen! Wurde die Maximaldauer nicht beantragt, kann längstens drei Monate vor dem Ablauf einmal eine Verlängerung bekannt gegeben werden (siehe Muster für Verlängerung der Karenz M11).

Dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, muss man spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz die Verlängerung bekannt geben. Eine einseitige Verkürzung ist nicht möglich, sie kann nur im Einvernehmen vereinbart werden.

Achtung:

Die Karenzdauer ist weiterhin mit dem 2. Geburtstag des Kindes beschränkt. Unabhängig davon kann das Kinderbetreuungsgeld von der Mutter bis zum 30. Lebensmonat bezogen werden. (Beachten Sie die Zuverdienstgrenze!)

Arbeitnehmerin (Absenderin):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Meldung einer Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am, die Schutzfrist nach der Geburt endet am

Ich teile Ihnen mit, dass ich eine Karenz bis zum.....in Anspruch nehme.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

M9 – Muster für Meldung einer Karenz (des Vaters)

gemäß § 2 Väter-Karenzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für Väter:

Eine Karenz ist ein einseitig gestaltbarer Rechtsanspruch. Die Karenz ist spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben, wenn sie unmittelbar an den Mutterschutz anschließen soll.

Sie können eine Karenz nur beanspruchen, wenn nicht auch die Mutter des Kindes in derselben Zeit in Karenz geht. Die Karenz muss mindestens zwei Monate dauern und kann maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Die Arbeit ist daher spätestens am 2. Geburtstag wieder aufzunehmen!

Wurde die Maximaldauer nicht beantragt, kann längstens drei Monate vor dem Ablauf ein Mal eine Verlängerung bekannt gegeben werden. Dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, muss man spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz die Verlängerung bekannt geben. Eine einseitige Verkürzung ist nicht möglich, sie kann nur im Einvernehmen vereinbart werden. Von einer Meldung vor der Geburt des Kindes ist abzuraten, da der Kündigungsschutz frühestens mit dem Tag der Geburt zu laufen beginnt.

Bei Teilung der Karenz mit der Mutter des Kindes kann diese auch später beginnen. In diesem Fall darf der Vater die Karenz nicht zu früh melden, da sonst Lücken bei seinem Kündigungsschutz entstehen. Damit der Vater vor Kündigung geschützt ist, muss er seinen Karenzwunsch innerhalb des vierten Monats vor Antritt der Karenz melden. Gibt der Vater den Karenzwunsch früher bekannt, kann ihn der Arbeitgeber kündigen! Zur Teilung der Karenz zwischen den Eltern siehe Muster M 8.

Achtung:

Die Karenzdauer ist weiterhin mit dem 2. Geburtstag des Kindes beschränkt. Unabhängig davon kann das Kinderbetreuungsgeld bis zum Ablauf des 30. Lebensmonats bezogen werden (falls nur ein Elternteil die Kinderbetreuung übernimmt – bei Teilung der Betreuung gibt es das Kinderbetreuungsgeld bis maximal zum Ende des 36. Lebensmonats des Kindes.)

Arbeitnehmer (Absender):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Meldung einer Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am, die Schutzfrist nach der Geburt endet am

Ich teile Ihnen mit, dass ich eine Karenz bis zum.....in Anspruch nehme. Die Mutter des Kindes beansprucht in dieser Zeit keine Karenz.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

M10 – Muster für Meldung einer Karenz bei Aufteilung der Karenz zwischen den Eltern

gemäß § 15 a. Mutterschutzgesetz / § 3 Väter-Karenzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für Eltern:

Eine Karenz ist ein einseitig gestaltbarer Rechtsanspruch. Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden. Sie ist von jenem Elternteil, der unmittelbar nach Ende der Schutzfrist die Karenz antreten möchte innerhalb dieser (für den Vater innerhalb von acht Wochen nach der Geburt) zu melden. Wird die Karenz im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteiles beansprucht, hat die Meldung spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt zu erfolgen. Wenn der Zeitraum zwischen dem Ende der Schutzfrist und der Karenz der Mutter bzw. des Vaters weniger als drei Monate ausmacht, muss der andere Elternteil seine Karenz bereits bis zum Ende der Schutzfrist bekanntgeben.

Eine gleichzeitige Karenz der Eltern für ein Kind ist nicht möglich.

Ein Teil der Karenz muss mindestens zwei Monate dauern. Die Karenz kann auch bei Teilung zwischen den Eltern nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Es ist eine zweimalige Teilung (z.B. Mutter-Vater-Mutter) möglich. Spätestens am 2. Geburtstag des Kindes muss die Arbeit daher wieder aufgenommen werden.

Wurde die Maximaldauer nicht beantragt, kann längstens drei Monate vor dem Ablauf der Karenz einmalig eine Verlängerung bekannt gegeben werden. Dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, muss man spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz die Verlängerung bekannt geben. Eine einseitige Verkürzung der Karenz ist nicht möglich, dies könnte nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geregelt werden.

Achtung:

Die Karenzdauer endet auch bei Teilung zwischen den Eltern mit dem 2. Geburtstag des Kindes. Unabhängig davon kann das Kinderbetreuungsgeld bei Teilung zwischen den Eltern max. bis zum 36. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. (Beachten Sie die Zuverdienstgrenze!)

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Meldung einer Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am Ich möchte die Karenz mit der Mutter/dem Vater des Kindes aufteilen. Hiermit teile ich Ihnen mit, dass ich für den Zeitraum von..... bis.....eine Karenz in Anspruch nehme.

Die Mutter/der Vater des Kindes beansprucht in dieser Zeit keine Karenz.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

Beilage: evtl. Bestätigung des jeweils anderen Arbeitgebers über die Karenzzeit

M11 – Muster für Verlängerung einer Karenz

gemäß § 15 Mutterschutzgesetz /§2 Abs 5 Väter-Karenzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für Eltern:

Eine Karenz ist ein einseitig gestaltbarer Rechtsanspruch. Während der Karenz kann ein Mal eine Verlängerung erfolgen. Die Verlängerung ist längstens drei Monate vor dem ursprünglich mitgeteilten Ende zu melden. Dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, muss man spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz die Verlängerung bekannt geben.

Die Karenz kann aber maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Die Arbeit ist daher spätestens am 2. Geburtstag wieder aufzunehmen!

Achtung:

Die Karenzdauer ist auch bei Teilung zwischen den Eltern und auch bei einer Verlängerung mit dem 2. Geburtstag des Kindes beschränkt. Unabhängig davon kann das Kinderbetreuungsgeld bis zum 30. Lebensmonat (36. Lebensmonat) bezogen werden. (Bei Einhaltung der Zuverdienstgrenze!)

■ ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betrifft: Verlängerung einer Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am Am habe ich eine Karenz bis zum bekannt gegeben.

Innerhalb offener Frist teile ich Ihnen mit, dass ich die Karenz bis zum..... verlängere.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

M12 – Muster für die Vereinbarung eines Sonderurlaubs im Anschluss an die Karenz

Informationen für Eltern:

Die Karenz kann maximal bis zum 2. Geburtstag (24. Lebensmonat) des Kindes beansprucht werden. Die Arbeit ist daher spätestens am 2. Geburtstag (24. Lebensmonat) des Kindes wieder aufzunehmen! Unabhängig von der Karenz kann jedoch das Kinderbetreuungsgeld bis zum 30. Lebensmonat (36. Lebensmonat) bezogen werden.

Beabsichtigt man aber bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges (30. Lebensmonat Ihres Kindes) bei seinem Kind zuhause zu bleiben, hat man die Möglichkeit, mit Zustimmung des Arbeitgebers einen Sonderurlaub zu vereinbaren.

Möchte man die Karenz nun um z.B. sechs Monate verlängern, sollte man mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über einen Sonderurlaub im Anschluss an die Karenz abschließen.

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz erstreckt sich aber nur bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz.

Deswegen sollte der Arbeitgeber in dieser Vereinbarung ausdrücklich auf sein Kündigungsrecht für die Zeit des Sonderurlaubs verzichten

VEREINBARUNG

über einen Sonderurlaub im Anschluss an die Karenz abgeschlossen zwischen

Arbeitnehmerin:

.....

.....

ArbeitgeberIn:

.....

.....

Über Ihren Antrag vom.....wird mit Ihnen (evtl.: gemäß Betriebsvereinbarung vom.....) im Anschluss an die Karenz (Beginn:..... Ende:.....) gemäß den Bestimmungen des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 2 Väter-Karenzgesetz, ein Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge für die Dauer von.....(höchstens sechs Monaten bis zum 30. bzw. 36 Lebensmonat des Kindes) vereinbart.

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz erstreckt sich bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Sonderurlaubes gleichlautend den Bestimmungen der §§ 10 und 12 des Mutterschutzgesetzes bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz. Weiters bleiben alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüche, sowie Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen aufrecht. Der Sonderurlaub wird auf alle sich aus den gesetzlichen, kollektivvertraglichen, betriebsvereinbarungsgemäßen und dienstrechtlichen Vorschriften ergebenden Ansprüche angerechnet.

Weiters wird vereinbart, dass Sie spätestens drei Monate vor Ablauf dieses Sonderurlaubes (schriftlich) bekannt geben, ob Sie Ihre Tätigkeit wieder aufnehmen oder Ihren Austritt erklären. Im Falle des Austrittes gelten die Bestimmungen des § 23 a Angestelltengesetz.

Bei Vorliegen einer neuerlichen Schwangerschaft endet der Sonderurlaub mit Eintritt des Beschäftigungsverbotes gemäß § 3 Mutterschutzgesetz.

Datum:

.....
Unterschrift ArbeitgeberIn

.....
Unterschrift ArbeitnehmerIn

M13 – Muster für Wiedereinstieg nach Wiederaufnahme des Betriebes

gemäß § 10 Abs. 5 Mutterschutzgesetz

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für werdende Mütter:

Wurde Ihr Arbeitsverhältnis nach Bekanntgabe der Schwangerschaft wegen Betriebsauflösung gekündigt und nimmt der Betrieb bis vier Monate nach der Entbindung die Tätigkeit wieder auf, können Sie die Wiedereinstellung beantragen.

Der Antrag auf Wiederaufnahme hat innerhalb von zwei Monaten nach Wiederaufnahme des Betriebes zu erfolgen. Gleichzeitig müssen Sie zur Arbeit bereit sein. Eine Arbeitspflicht besteht jedoch nicht während eines Beschäftigungsverbotes vor und nach der Geburt. Sie können auch eine Karenz in Anspruch nehmen, dies ist aber ebenfalls unverzüglich mitzuteilen. Ist die Geburt bereits erfolgt, ist diese am besten durch die Geburtsurkunde zu bestätigen.

Achtung:

Zur Meldung der Karenz siehe auch M8

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betritt: Meldung nach Wiederaufnahme des Betriebes

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich war bei Ihnen von.....bis.....als.....beschäftigt.
Am.....haben Sie die Kündigung meines Arbeitsverhältnisses wegen
Betriebsschließung zum.....ausgesprochen.

Wie ich nunmehr in Erfahrung bringen konnte, hat der Betrieb aber die Tätigkeit wieder
aufgenommen. Da die Wiederaufnahme noch innerhalb der Frist des § 10 Abs. 5 Mutter-
schutzgesetz liegt, beantrage ich die Wiedereinstellung. *(Wahlweise: * Ich teile Ihnen mit, dass
ich mich derzeit im (vorzeitigen) Mutterschutz befinde.)*

*(*Ich teile Ihnen mit, dass mein Kind am.....geboren wurde und ich eine
Karenz bis.....in Anspruch nehme.)*

*(Wahlweise: Ich erkläre mich daher arbeitsbereit und arbeitswillig. ODER: Ich bitte Sie, mir
mitzuteilen, wann und wo ich meine Arbeit wieder aufnehmen soll.)*

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe
mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

M14 – Ansuchen um Elternteilzeit

Gemäß § 15 h MSchG/§ 8 VKG und § 15 i/§ 8 a (Eltern)

Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!

Informationen für Eltern:

Seit 1. Juli 2004 ist eine Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) unabhängig von einer Karenz für Eltern möglich. Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach dem Ende der Schutzfrist (o-der nach einem Urlaub oder Krankenstand nach dem Ende der Schutzfrist nach der Geburt) angetreten werden und muss mindestens 2 Monate dauern.

In Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen und bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von mindestens 3 Jahren ist die Teilzeitbeschäftigung (Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung) max. bis zum 7. Lebensjahr des Kindes (oder einem späteren Schuleintritt) möglich, wenn das Arbeitsverhältnis bereits 3 Jahre gedauert hat. Ausmaß, Dauer und Lage der Arbeitszeiten müssen zwar mit dem Betrieb vereinbart werden, bei Nichteinigung müsste die/der ArbeitgeberIn eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen, um den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu verhindern.

In Betrieben mit weniger als 21 ArbeitnehmerInnen und/oder bei einer Beschäftigungsdauer unter 3 Jahren kann die Teilzeitbeschäftigung (vereinbarte Teilzeitbeschäftigung) max. bis zum 4. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Sie ist mit der/dem ArbeitgeberIn zu vereinbaren, bei Nichteinigung müssen die Eltern beim Arbeits- und Sozialgericht auf Zustimmung zur Teilzeitbeschäftigung klagen.

Der Kündigungsschutz beginnt mit der Meldung, frühestens mit der Geburt des Kindes (für den Vater), bei einem späteren Antritt frühestens 4 Monate vor dem gewünschten Antritt und endet 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung, jedenfalls aber 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes.

Die Teilzeitbeschäftigung ist innerhalb der Schutzfrist (für Väter binnen 8 Wochen) nach der Geburt zu melden, wenn sie unmittelbar danach angetreten werden soll. Bei einem späteren Antritt muss die Meldung spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Antritt erfolgen.

Wenn der Zeitraum zwischen dem Ende der Schutzfrist und dem Beginn der Elternteilzeit weniger als drei Monate ausmacht, muss der Elternteil die Elternteilzeit allerdings bereits bis zum Ende der Schutzfrist bekanntgeben.

Die Teilzeitbeschäftigung kann von den Eltern einmal verändert oder verkürzt werden.

Anstelle einer Teilzeitbeschäftigung kann auch nur die Lage der Arbeitszeit verändert werden. Die Rechtsfolgen bleiben gleich wie bei einer Verkürzung der Arbeitszeit!

Achtung:

Auch die/der ArbeitgeberIn kann einmal eine Veränderung oder Verkürzung verlangen!

Eine Teilzeitbeschäftigung kann von den Eltern gleichzeitig beansprucht werden. Die Eltern dürfen aber für ein Kind nicht gleichzeitig in Karenz und Teilzeitbeschäftigung sein. Die Teilzeitbeschäftigung ist von einer Karenz entkoppelt und kann jederzeit nach vorheriger rechtzeitiger Meldung angetreten werden.

Während der Teilzeitbeschäftigung darf ohne Zustimmung des/der Arbeitgebers/in keine andere Beschäftigung, auch keine unter der Geringfügigkeitsgrenze, aufgenommen werden!

Das Kinderbetreuungsgeld (es gebührt max. bis zum 30. bzw 36. Lebensmonat des Kindes) kann auch während einer Teilzeitbeschäftigung bezogen werden, wenn die Zuverdienstgrenze nicht überschritten wird.

(Musterbrief auf der folgenden Seite)

ArbeitnehmerIn (AbsenderIn):

.....
.....
.....

ArbeitgeberIn (EmpfängerIn):

.....
.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Betritt: Ansuchen um Teilzeitbeschäftigung nach MSchG / VKG

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit.....beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am.....

Ich teile Ihnen hiermit mit, dass ich ab.....bis eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von.....Wochenstunden/Monatsstunden mit folgender täglicher Aufteilung in Anspruch nehmen möchte:

Montag: vonUhr bis Uhr
Dienstag: vonUhr bis Uhr
Mittwoch: vonUhr bis Uhr
Donnerstag: vonUhr bis Uhr
Freitag: vonUhr bis Uhr
Samstag: vonUhr bis Uhr
Sonntag: vonUhr bis Uhr

Ich hoffe auf positive Rückmeldung und verbleibe mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

■ IHRE PERSÖNLICHE KONTAKTADRESSE

GPA-djp Wien

Kollegin Birgit Isepp

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

E-Mail: birgit.isepp@gpa-djp.at

Telefon 05 0301-21350

GPA-djp Oberösterreich

Kollegin Sonja Platzer

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

E-Mail: sonja.kai@gpa-djp.at

Telefon 05 0301-26133

GPA-djp Niederösterreich

Kollegin Gabriele Heider

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

E-Mail: gabriele.heider@gpa-djp.at

Telefon 05 0301-22041

GPA-djp Salzburg

Kollegin Tina Ruprecht

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

E-Mail: tina.ruprecht@gpa-djp.at

Telefon 05 0301-27021

GPA-djp Burgenland

Kollegin Ingrid Springsits

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

E-Mail: ingrid.springsits@gpa-djp.at

Telefon 05 0301-23047

GPA-djp Tirol

Kollegin Mag.^a Verena Zisler

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

E-Mail: verena.zisler@gpa-djp.at

Telefon 05 0301-28106

GPA-djp Steiermark

Kollegin Mag.^a Verena Nussbaum

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

E-Mail: verena.nussbaum@gpa-djp.at

Telefon 05 0301-24303

GPA-djp Vorarlberg

Kollegin Sabine Wittmann

6900 Bregenz, Reutegasse 11

E-Mail: vorarlberg@gpa-djp.at

Telefon 05 0301-29000

GPA-djp Kärnten

Kollegin Andrea Jörgl

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

E-Mail: andrea.joergl@gpa-djp.at

Telefon 05 0301-25436

www.gpa-djp.at/frauen

**Für alle,
die mehr wollen.**



www.gpa-djp.at/frauen