WENN EIN BABY KOMMT

VON DER SCHWANGERSCHAFT
BIS ZUR ELTERNTEILZEIT
RECHTSLAGE FÜR GEBURTEN AB 1. NOVEMBER

AK BURGENLAND

WIR INFORMIEREN! Die Ratgeber der AK-Burgenland

WENN EIN BABY KOMMT

VON DER SCHWANGERSCHAFT
BIS ZUR ELTERNTEILZEIT
RECHTSLAGE FÜR GEBURTEN
AB 1. NOVEMBER 2023

Mutterschutz, Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit – wenn sich Nachwuchs ankündigt, gibt es jede Menge offene Fragen.
Diese Broschüre begleitet Sie von Beginn der Schwangerschaft an bis zum Wiedereinstieg in den Job.

Hier finden Sie die Antworten zu Themen rund um Schwangerschaft, Geburt und das Leben und Arbeiten mit Ihrem Kind.

Wo nicht ausdrücklich Formulierungen für beide Geschlechter verwendet werden (z. B. „Arbeitgeberin und Arbeitgeber“), sind dennoch beide Geschlechter gemeint.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 1 15.02.24 08:26

Wenn das erste Kind unterwegs ist, bricht eine spannende Zeit für die werdenden Eltern an. Neben der Vorfreude auf den Familienzuwachs werfen Schwangerschaft und Geburt aber auch jede Menge Fragen auf.

Wie sieht es mit Kündigungsschutz, Wochengeld, Karenz oder Kinderbetreuungsgeld aus? Die wichtigsten Infos von der Schwangerschaft bis zum Wiedereinstieg in den Job finden Sie in dieser Broschüre.

Auch was wem und wann gemeldet werden muss, können Sie hier nachlesen. Um einen Überblick über den Fristendschungel zu behalten und keine Termine zu versäumen, gibt es jetzt unseren Eltenkalender unter ***elternkalender.arbeiterkammer.at.***

Im Anhang finden Sie zudem wichtige Anlaufstellen und Musteranträge.

Die AK wünscht Ihnen alles Gute für Sie und Ihr Kind.

Inhalt

1 | Ein Baby kommt – was muss ich beachten? 4
Meldung, Beschäftigungsverbot, Wochengeld, Familienzeitbonus/Papamonat

2 | Wann gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz? 16
Beendigung, Abfertigung

3 | Was bedeutet eigentlich Karenz? 23
Dauer, Meldung, Arbeiten, Sonderfälle

4 | Was ist die Elternteilzeit? 32
Meldung, Anspruch, Vereinbarung

5 | Wie ist das Kinderbetreuungsgeld geregelt? 38
KBG-Konto, einkommensabhängiges KBG, Partnerschaftsbonus, Beihilfe, Zuverdienst, Kranken- und Pensionsversicherung

6 | Grenzüberschreitende Sachverhalte 54

7 | Familienbeihilfe und Familienbonus Plus 55

8 | Pflegefreistellung 57

Anhang
Wichtige Adressen 60
Musterformular Meldung Karenz 62
Musterformular Meldung Elternteilzeit 63
Musterbrief Vorankündigung der Inanspruchnahme Papamonat 64
Musterbrief Inanspruchnahme Papamonat 65
Musterbrief Austritt aufgrund der Geburt eines Kindes 66
Kinderbetreuungskonto 67

Ein Baby kommt – was muss ich beachten?

Die Schwangerschaft melden
Sie sind schwanger? Hier erfahren Sie, wann und wen Sie darüber informieren müssen und welche Schutzbestimmungen für Sie gelten.

Beschäftigungsverbote für Schwangere
Während der Schwangerschaft sind gewisse Arbeiten zum Schutz Ihrer Gesundheit und der Ihres ungeborenen Kindes verboten.

Mutterschutz und Wochengeld
In diesem Kapitel werden alle Fragen zum Mutterschutz und zum Wochengeld vor und nach der Geburt beantwortet.

Wenn Sie Ihr Baby stillen
Sie wollen Ihr Baby stillen und gleichzeitig arbeiten? Wie sich das vereinbaren lässt, erfahren Sie hier.

Papamonat
Der Papamonat ist für den zweiten Elternteil eine Möglichkeit, eine berufliche Auszeit für die Familie zu nehmen. Als Geldleistung gibt es auf Antrag den Familienzeitbonus.

1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WAS SIE ZU BEGINN IHRER SCHWANGERSCHAFT BEACHTEN SOLLTEN UND WELCHE AUSWIRKUNGEN DAS MUTTERSCHUTZGESETZ HAT.

Die Schwangerschaft melden

Melden Sie Ihre Schwangerschaft dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten, sobald Sie davon erfahren. Denn ab diesem Zeitpunkt gilt für Sie das Mutterschutzgesetz (MschG) mit den arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen. Geben Sie Ihre Schwangerschaft erst später bekannt, hat das aber keine rechtlichen Konsequenzen für Sie.

TIPP

Sie sind gerade in der Probezeit oder Sie befinden sich in einem befristeten Dienstverhältnis?
Dann ist es ratsam, Ihre Schwangerschaft nicht voreilig zu melden (siehe Kündigungsschutz Seite 16).

Sie sind schwanger und wollen sich bewerben? Dann müssen Sie Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Ähnlichem nicht beantworten. Sie können auch wahrheitswidrig antworten. Derartige Fragen sind diskriminierend und verletzen das Gleichbehandlungsgesetz.

Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Wenn Sie sich in einem Dienstverhältnis befinden, dann gelten für Sie im Fall einer Schwangerschaft die Beschäftigungsverbote und die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen. Es gibt allerdings Sonderbestimmungen (z. B. Landes- oder Gemeindebedienstete).

ACH TUNG

Haben Sie einen Werkvertrag, sind Sie vom Mutterschutzgesetz ausgenommen. Für freie Dienstnehmerinnen gelten nur die Beschäftigungsverbote sowie der Motivkündigungsschutz (siehe Seite 15).

Welche Pflichten hat der Betrieb?

- Der Betrieb, in dem Sie arbeiten, muss Ihre Schwangerschaft sofort schriftlich dem zuständigen Arbeitsinspektorat melden. Gibt es eine betriebsärztliche Betreuung, muss auch deren Leitung informiert werden.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 5 15.02.24 08:26

- Am Arbeitsplatz muss für Sie eine Ruhemöglichkeit eingerichtet werden. Wie oft und wie lange Sie sich ausruhen, entscheiden Sie selbst.

KON KRET

Diese Ruhezeiten gelten als Arbeitszeit und sind zu bezahlen, außer die Ruhezeit fällt in eine unbezahlte Pause.

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

Für werdende Mütter gibt es einige Beschäftigungsverbote. Die Arbeit darf weder Ihre Gesundheit noch die des Kindes gefährden. Ist dies der Fall, muss dafür gesorgt werden, dass Sie **im Rahmen des Dienstvertrages** an einen anderen Arbeitsplatz wechseln können, wo Sie eine adäquate Arbeit durchführen können. Ein Betriebsrat kann hier helfend mitwirken. Gibt es im Unternehmen keine andere Beschäftigungsmöglichkeit, können Sie auch ganz freigestellt werden, bekommen aber weiterhin Ihr Entgelt.

KON KRET

Wechseln Sie den Arbeitsplatz oder werden ganz freigestellt, bekommen Sie den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 Monate bezahlt.

8 Wochen vor und 8 Wochen nach dem errechneten Geburtstermin bzw. der tatsächlichen Entbindung gilt ein **absolutes Beschäftigungsverbot.** Der so genannte **Mutterschutz** beginnt. In dieser Zeit bekommen Sie das Wochengeld vom zuständigen Krankenversicherungsträger.

- Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt dürfen Sie mindestens 12 Wochen nach der Geburt nicht arbeiten
- Kommt Ihr Kind früher als errechnet auf die Welt, verlängert sich der Mutterschutz nach der Geburt genau um diese Verkürzung, maximal jedoch auf 16 Wochen

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 6 15.02.24 08:26

!

Besteht unabhängig von der Art der Beschäftigung Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind und liegt ein medizinischer Grund vor, ist ein **individuelles Beschäftigungsverbot** möglich. Sie brauchen eine fachärztliche Bestätigung bzw. eine amtsärztliche Genehmigung, dann ist eine Dienstfreistellung sofort möglich. Die zuständige Krankenkasse zahlt dann ein „vorgezogenes Wochengeld“.

Welche Arbeiten sind für Schwangere verboten?

Für werdende Mütter sind Arbeiten, die das Leben und die Gesundheit von Mutter und Kind gefährden, verboten. Dazu zählen:

- Arbeiten überwiegend im Stehen (nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind diese verboten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden)
- Arbeiten, die ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, kurze Unterbrechungen sind möglich
- Heben und Tragen von schweren Lasten
- Arbeiten mit häufigem übermäßigem Strecken, Beugen, Hocken, Bücken sowie Arbeiten mit Erschütterungen
- Arbeiten bei Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen ein Schaden für Mutter und Kind nicht ausgeschlossen werden kann
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen
- Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck (Akkord, Fließband …)
- Arbeiten mit Berufskrankheitsgefahr
- Arbeiten mit besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen (hier braucht es eine Bestätigung des Arbeitsinspektorats)
- Arbeiten auf Beförderungsmitteln
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 7 15.02.24 08:26

!

Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt oder nicht. Sie können auch selbst mit dem Arbeitsinspektorat Kontakt aufnehmen und sich darüber informieren.

Auch **Nachtarbeit** zwischen 20 und 6 Uhr ist für werdende Mütter generell verboten. Ausnahmen bestehen:

- Im Verkehrswesen
- Bei Musikaufführungen
- Bei Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen und Darbietungen
- Bei Filmaufnahmen und in Lichtspieltheatern
- Als Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrtsanstalten
- In mehrschichtigen Betrieben

Schwangere dürfen in diesen Berufen bis höchstens 22 Uhr arbeiten, sofern danach eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden folgt. In Einzelfällen kann das Unternehmen beim Arbeitsinspektorat einen Antrag stellen, um die Arbeitszeit auszuweiten. Im Gastgewerbe bis 22 Uhr, in anderen Fällen, wie beispielsweise am Theater, bis 23 Uhr.

!

Zuschläge für Nachtarbeit müssen bei einer Änderung der Arbeitszeit weiterbezahlt werden. Herangezogen wird der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 Monate vor Beginn des Nachtarbeitsverbotes.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 8 15.02.24 08:26

Muss ich weiterhin an Sonn- und Feiertagen arbeiten?

An Sonn- und Feiertagen dürfen Schwangere ebenfalls nicht arbeiten. Aber auch hier gibt es Ausnahmen. Das Verbot gilt nicht:

- Wenn Sie im Gastgewerbe arbeiten
- In Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist
- In Betrieben mit ununterbrochenem Schichtwechsel im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeiten
- In Kleinbetrieben mit bis zu 5 Angestellten unter bestimmten Voraussetzungen
- Bei Musikaufführungen oder Theatervorstellungen
- Bei öffentlichen Schaustellungen oder Darbietungen
- Bei Lustbarkeiten oder Filmaufnahmen

Auch in diesen Fällen kann der Betrieb einen Antrag stellen, damit das Arbeitsinspektorat weitere Ausnahmen bewilligt. Immer vorausgesetzt, der Gesundheitszustand der Schwangeren erlaubt es und es ist aus betrieblichen Gründen absolut notwendig.

Nach geleisteter Sonntagsarbeit steht Ihnen eine Ruhezeit von mindestens 36 Wochenstunden in der darauffolgenden Kalenderwoche zu (Wochenruhe). Arbeiten Sie an einem Feiertag, haben Sie in der folgenden Woche das Recht auf eine weitere Ruhezeit von 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe. Diese Ruhezeit muss einen ganzen Wochentag einschließen.

ACH TUNG Einkommensausfälle durch den Wegfall von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen müssen nicht ausgeglichen werden!

Darf ich Überstunden machen?

Überstunden sind für werdende und auch stillende Mütter nicht erlaubt. Keinesfalls dürfen Sie täglich mehr als **9 Stunden** und in der Woche mehr als **40 Stunden** arbeiten. Für entfallene Überstunden gibt es keinen Verdienstausgleich!

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 9 15.02.24 08:26

Mutterschutz und Wochengeld

Während des Beschäftigungsverbots, im sogenannten Mutterschutz, bekommen Sie Wochengeld. Sind Sie aus medizinischen Gründen in Frühkarenz, bekommen Sie bereits für diesen Zeitraum ein „vorgezogenes Wochengeld“.

Wie viel Wochengeld steht mir zu?

Das Wochengeld errechnet sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 vollen Kalendermonate vor Beginn des Mutterschutzes. Dazu kommt ein Aufschlag für die Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Er beträgt 14 %, wenn die Sonderzahlung einem Monatsentgelt pro Jahr entspricht, 17 % bei zwei Monatsentgelten und 21 %, wenn Sonderzahlungen von mehr als zwei Monatsentgelten pro Jahr gebühren. Regelmäßig geleistete und tatsächlich ausbezahlte Überstunden vor Meldung der Schwangerschaft sind für die Berechnung des Wochengeldes zu berücksichtigen.

Von wem bekomme ich das Wochengeld?

Das Wochengeld muss bei der zuständigen Krankenkasse beantragt werden. Legen Sie eine ärztliche Bestätigung und eine Arbeits- und Entgeltbestätigung Ihres Betriebes vor.

Sonderfälle beim Wochengeld

- Wochengeld bekommen Sie auch, wenn Sie vor Beginn des Mutterschutzes **Arbeitslosengeld** oder **Notstandshilfe** beziehen. Als Wochengeld bekommen Sie dann dieses um 80 % erhöht.

- Wenn Sie **geringfügig** beschäftigt sind, gilt Folgendes: Sie bekommen nur dann Wochengeld, wenn Sie einen Antrag auf Selbstversicherung beim zuständigen Krankenversicherungsträger gestellt haben. Das Wochengeld beträgt in diesem Fall 11,35 Euro täglich.

- Wenn Sie **freie Dienstnehmerin** sind, haben Sie Anspruch auf ein einkommensabhängiges Wochengeld.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 10 15.02.24 08:26

TIPP

Selbst wenn Sie vor Beginn des Mutterschutzes nicht beschäftigt waren, jedoch zum Zeitpunkt des Eintrittes der Schwangerschaft pflichtversichert waren, besteht unter Umständen ein Anspruch auf Wochengeld.

Wenn Sie Ihr Baby stillen

Ein Baby zu stillen muss kein Hindernis für den Wiedereinstieg in den Job sein. Wenn Sie Ihr Kind während der Arbeit stillen wollen, müssen Sie das Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber melden, sobald Sie wieder arbeiten. Ansonsten gelten die Beschäftigungsverbote nicht. Auf Verlangen legen Sie eine ärztliche Bestätigung oder eine Bestätigung einer Mütterberatungsstelle vor.

Als stillende Mutter dürfen Sie:

- Keine schweren Lasten heben und tragen
- Keine Arbeiten durchführen, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht
- Keine Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck ausüben etc.

Arbeiten unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe, die Mutter und Kind schaden könnten, sind ebenfalls verboten. Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat über ein Beschäftigungsverbot.

KON KRET

Die Verbote sind zeitlich unbegrenzt. Sie gelten, solange Sie Ihr Kind stillen.

Gibt es eine geregelte Stillzeit?

Arbeiten Sie mehr als viereinhalb Stunden am Tag, beträgt die Stillzeit, die Ihnen zusteht, 45 Minuten. Arbeiten Sie 8 Stunden, dürfen Sie zweimal 45 Minuten stillen. Ist in der Nähe des Betriebs keine Stillgelegenheit vorhanden, stehen Ihnen 90 Minuten Stillzeit zu.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 11 15.02.24 08:26

!

Durch die gewährte Stillzeit darf kein Verdienstausfall eintreten. Die Stillzeit darf auch nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist auch verboten, das Stillen auf die vorgesehenen Ruhezeiten anzurechnen.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 12 15.02.24 08:26

PAPAMONAT ANLÄSSLICH DER GEBURT EINES KINDES

Ein Papamonat besteht aus 2 Elementen:

- Aus einem **Rechtsanspruch auf Freistellung** vom Job in der Dauer eines Monats.
- Aus einer **Geldleistung** (Familienzeitbonus), die beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu beantragen ist.

Wann kann der Papamonat genutzt werden?
Der Vater bzw. gleichgeschlechtliche Elternteil kann den Papamonat in der Dauer von 1 Monat im Zeitraum nach der Geburt bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch nehmen.

Wann muss der Papamonat dem Arbeitgeber gemeldet werden?

- Spätestens drei Monate – frühestens vier Monate – vor dem voraussichtlichen Geburtstermin muss der Vater den Beginn des Papamonts seinem Arbeitgeber ankündigen (Vorankündigungsfrist).
- Die Geburt ist dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.
- Spätestens eine Woche nach der Geburt ist der tatsächliche Antrittszeitpunkt dem Arbeitgeber bekanntzugeben.

Besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz?
Ja. Er beginnt mit der Vorankündigung, frühestens 4 Monate vor dem errechneten Geburtstermin und endet 4 Wochen nach dem Ende des Papamonats.

Familienzeitbonus

Der Familienzeitbonus ist als Geldleistung für den Papamonat gedacht. Wenn Sie den Antrag für den Familienzeitbonus bei Ihrem zuständigen Krankenversicherungsträger stellen wollen, müssen Sie:

- oder der 2. Elternteil für das Kind **Familienbeihilfe** beziehen,
- Den **gemeinsamen Haushalt und Hauptwohnsitz** mit dem Kind **und** dem anderen Elternteil haben,
- Den **Lebensmittelpunkt** in Österreich haben und

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 13 15.02.24 08:26

- In den **letzten 182** Tagen vor Bezugsbeginn durchgehend eine in Österreich **kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit** tatsächlich ausgeübt haben und diese Beschäftigung durch die Familienzeit unterbrechen. Unterbrechungen von 14 Tagen im Beobachtungszeitraum sind unerheblich.
- Nach der Familienzeit müssen Sie Ihre Arbeit sofort wieder aufnehmen.
- Sie dürfen während der Familienzeit keine anderen Bezüge erhalten.

Der Familienzeitbonus ist beschränkt auf **28, 29, 30 oder 31 aufeinanderfolgende Kalendertage.** Er muss in den ersten 121 Tagen nach der Geburt beim Krankenversicherungsträger beantragt und während dem Mutterschutz in Anspruch genommen werden (frühestens ab dem Tag der **Entlassung des Kindes aus dem Krankenhaus**).
Der Familienzeitbonus wurde für Geburten rückwirkend ab 1.8.2023 verdoppelt. **Ab 1.1.2024** erhalten Sie von der zuständigen Krankenkasse 52,46 Euro täglich, das sind **ca. 1.570 Euro** in diesem Monat. In dieser Zeit sind Sie auch kranken- und pensionsversichert.
Es gibt Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen, welche eine höhere Geldleistung durch den Arbeitgeber vorsehen können.

!

Während des Bezuges des Familienzeitbonus darf es **keinen Zuverdienst** geben (auch keinen Sachbezug)!

ACHTUNG

Bei der Planung des **Papamonats** und der Festlegung der Bezugstage des **Familienzeitbonus** müssen beide Ansprüche **exakt aufeinander abgestimmt werden.**
Decken sich die Zeiträume von Papamonat und die Bezugstage nicht genau, besteht kein Anspruch auf die Geldleistung, den Familienzeitbonus.
Wird z. B. der Papamonat von 25.1.2024 bis 24.2.2024 konsumiert, muss der Familienzeitbonus für 31 Tage beantragt werden.

!

Für Geburten ab 1.1. 2023 wird der Familienzeitbonus nicht mehr auf einen späteren Kinderbetreuungsgeldbezug angerechnet.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 14 15.02.24 08:26

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 15 15.02.24 08:26

Wann gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Kündigungs- und Entlassungsschutz
Alle Infos zum Kündigungs- und Entlassungsschutz für Schwangere, Eltern in Karenz oder in Elternteilzeit.

Wann Kündigungen/Entlassungen möglich sind
Welche Gründe müssen bei einer Kündigung/Entlassung vorliegen?

Beendigung und Abfertigung für Eltern
Was Sie tun müssen und was Ihnen zusteht, wenn Sie aufgrund der Geburt Ihr Arbeitsverhältnis beenden wollen.

2

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE ALLES ÜBER DEN KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ FÜR WERDENDE ELTERN UND ELTERN IN KARENZ ODER IN ELTERNTEILZEIT.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Für Schwangere und Eltern in Karenz bzw. in Elternteilzeit besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Es gibt aber auch Ausnahmen, die auf den folgenden Seiten behandelt werden.

Wie lange gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Schwangerschaft

Ihr Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt, sobald Sie Ihre Schwangerschaft Ihrem Betrieb bekannt geben. Er dauert bis 4 Monate nach der Entbindung.

Bei einer **Fehlgeburt** endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen danach. Bei einer **Totgeburt** endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Monate danach. Bei einer Kündigung oder Entlassung aufgrund einer Fehlgeburt/Totgeburt ist eine Anfechtung oder Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz möglich.

Karenz

Wenn Sie Karenz in Anspruch nehmen, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Meldung der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt. Er endet vier Wochen nach dem Ende der Karenz, spätestens vier Wochen nach dem zweiten Geburtstag des Kindes.

Elternteilzeit

Im Fall einer Elternteilzeit beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz grundsätzlich ab dem Zeitpunkt der Meldung, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt der Elternteilzeit. Aufgrund der Karenz hat die Mutter im Normalfall einen durchgehenden Schutz. Eine rechtzeitige schriftliche Meldung ist wichtig.
4 Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, spätestens aber 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes endet dieser Schutz. Zwischen dem 4. und 8. Lebensjahr des Kindes bzw. bis zum Ende der Elternteilzeit besteht ein so genannter Motivkündigungsschutz. Dazu mehr im Kapitel Elternteilzeit (Seite 33).

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 17 15.02.24 08:26

Ich habe meine Schwangerschaft noch nicht gemeldet und werde gekündigt – was ist zu tun?

In diesem Fall heißt es schnell handeln. Melden Sie Ihre Schwangerschaft innerhalb von 5 Tagen nach der Kündigung, sonst ist diese rechtswirksam! Legen Sie gleichzeitig auch eine ärztliche Bestätigung bei. Wussten Sie zum Zeitpunkt der Kündigung noch nichts von Ihrer bestehenden Schwangerschaft, müssen Sie diese sofort dem Unternehmen melden, das heißt noch am selben Tag, an dem Sie von der Schwangerschaft erfahren! Auch hier gilt: Gleichzeitig eine ärztliche Bestätigung vorlegen!

!

Werden Sie in diesem geschützten Zeitraum gekündigt oder entlassen, ohne dass eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes vorliegt, ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam! In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber auch nachträglich die Zustimmung des Gerichtes zur Entlassung einholen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei befristetem Dienstverhältnis

Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft hemmt den Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses bis zum Beginn des Mutterschutzes. Das heißt, das Arbeitsverhältnis bleibt bis zum Beginn des Mutterschutzes aufrecht.

Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Arbeitsverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlichen Gründen erfolgt. Das ist z. B. bei einer Karenzvertretung, zu Ausbildungszwecken oder für die Zeit der Saison der Fall. Ist aufgrund der erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig, läuft auch hier das Arbeitsverhältnis mit Ende der Befristung aus und wird nicht verlängert.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 18 15.02.24 08:26

TIPP

Die befristete Behaltepflicht bei Lehrlingen nach ihrer Ausbildung stellt für sich allein keine sachliche Rechtfertigung dar.

zB

Der befristete Arbeitsvertrag von Frau Kinderlieb läuft bis Ende August. Sie wird im Juli schwanger und informiert sofort ihr Unternehmen. Der Ablauf des Dienstvertrages wird daraufhin bis zum Beginn des Mutterschutzes verlängert. Mit Beginn des Mutterschutzes ist das Dienstverhältnis dann beendet.
War der Grund für die Befristung von Frau Kinderlieb eine Karenzvertretung, endet das Arbeitsverhältnis allerdings mit Ende der Befristung.

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nur aufgrund der bestehenden Schwangerschaft nicht in ein unbefristetes umgewandelt, ist eine solche Vorgehensweise des Betriebs diskriminierend. Sie können Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend machen bzw. kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden.

Ausschluss des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Kein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht

- Bei einem Probearbeitsverhältnis
- Bei einem Arbeitsverhältnis von AusländerInnen ohne Beschäftigungsbewilligung
- Nach endgültiger Stilllegung des Betriebes

Ist das Vorliegen der Schwangerschaft der Grund für die Auflösung während der Probezeit, ist eine Anfechtung oder Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz möglich.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 19 15.02.24 08:26

Beendigung und Abfertigung für Eltern

Eltern können ihr Arbeitsverhältnis anlässlich der Geburt des Kindes beenden. Möglichkeiten sind etwa die einvernehmliche Auflösung oder die spezielle Form des **Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustrittes.**

KON KRET

Der Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes kann für Mütter bereits während des Mutterschutzes nach der Geburt erfolgen oder für beide Elternteile spätestens **3 Monate** vor dem Ende der gemeldeten Karenz nach MSchG. Dauert die Karenz weniger als 3 Monate, muss der Austritt bis spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz erklärt werden.

Abfertigung „neu“

Der Anspruch auf Abfertigung „neu“ gilt für Arbeitsverhältnisse, die mit dem 1.1.2003 begonnen haben. Der Anspruch besteht nicht gegenüber dem Unternehmen, sondern der Mitarbeitervorsorgekasse.

Haben Sie mindestens 36 Beitragsmonate, können Sie bei nachfolgenden Beendigungsarten über Ihre Abfertigung verfügen:

- Arbeitgeberkündigung
- Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes (Achtung: Fristen)
- Selbstkündigung während der Elternteilzeit
- Einvernehmliche Auflösung

Sie haben folgende Möglichkeiten, über Ihre Abfertigung zu verfügen:

- Auszahlung der Abfertigung
- Weiterveranlagung in der bestehenden Mitarbeitervorsorgekasse
- Übertragung an die Mitarbeitervorsorgekasse einer neuen Dienststelle
- Überweisung an ein Versicherungsunternehmen oder Pensionskasse

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 20 15.02.24 08:26

Auch während des Beschäftigungsverbots, der Karenz oder einer Elternteilzeit werden die entsprechenden Beiträge an die zuständige Mitarbeitervorsorgekasse abgeführt.
Aus dem Familienlastenausgleichsfonds werden Beiträge in Höhe von 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes an die zuletzt zuständige Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt.

Abfertigung „alt“

Der Anspruch auf Abfertigung „alt“ gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 abgeschlossen wurden.

Bei einem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt während der Karenz bekommen Eltern **die Hälfte** der gesetzlichen Abfertigung (maximal 3 Monatsentgelte), wenn

- das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre gedauert hat, wobei hier die Karenz nicht dazugerechnet wird (sehr wohl jedoch Zeiten des Wochengeldbezuges),
- der Austritt bis spätestens 3 Monate vor dem Ende der gesetzlichen Karenz erfolgt. Dauert die Karenz weniger als 3 Monate, muss der Austritt bis spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz erklärt werden.

Der Vater hat diesen Abfertigungsanspruch nur, solange er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

KON KRET

Die halbe Abfertigung bekommen Sie auch, wenn Sie während einer Elternteilzeit selbst kündigen. Die Basis zur Berechnung der Höhe der Abfertigung ist dann der Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit. Karenzzeiten werden nicht mitgerechnet.

TIPP

Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen enthalten im Zusammenhang mit einer Beendigung teilweise günstigere Abfertigungsbestimmungen als das Gesetz!

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 21 15.02.24 08:26

Die Abfertigung alt **in voller Höhe** auf Basis der früheren Normalarbeitszeit (sprich vor Karenz oder Elternteilzeit) bekommen Sie bei:

- Kündigung durch das Unternehmen während einer Karenz oder einer Elternteilzeit
- Einvernehmlicher Auflösung
- Berechtigtem vorzeitigem Austritt
  (mit Ausnahme des Mutterschafts-/Vaterschaftsaustritts, bei dem die halbe Abfertigung zusteht)
- Unberechtigter Entlassung

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 22 15.02.24 08:26

Was bedeutet eigentlich Karenz?

Beginn, Dauer und Meldung der Karenz
Wer hat Anspruch auf Karenz, wie lange kann sie in Anspruch genommen werden und wann muss die Arbeit wieder aufgenommen werden.

Sonderfälle der Karenz
Alles zu einer Karenz im Fall von Adoption oder Pflege, zur aufgeschobenen Karenz oder der Verhinderungskarenz.

Beschäftigung während der Karenz
Arbeiten in der Karenzzeit ist möglich. Was Sie dabei beachten müssen, erfahren Sie in diesem Abschnitt.

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE ALLES ÜBER DEN BEGRIFF KARENZ, DIE DAUER, DIE SONDERFÄLLE UND DIE ARBEIT IN DER KARENZZEIT.

Beginn, Dauer und Meldung der Karenz

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf eine Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge. Es besteht ein Rechtsanspruch auf Karenz. Der Dienstvertrag besteht weiter, es ruhen nur die Hauptpflichten.

!

Die Karenz ist beim Dienstgeber schriftlich zu melden und ist nicht zu verwechseln mit dem Zeitraum, in dem Sie Kinderbetreuungsgeld bekommen.

Unabhängig davon müssen Sie das Kinderbetreuungsgeld bei Ihrer zuständigen Krankenkasse beantragen!

Wer hat Anspruch auf Karenz?

Anspruch auf Karenz haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete des Bundes und der Länder und auch Lehrlinge.

!

Stehen Sie in keinem Dienstverhältnis, weil Sie z. B. selbstständig sind, studieren oder arbeitslos sind, können Sie nicht in Karenz gehen. Auch für freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ist keine Karenz vorgesehen.

Unabhängig davon besteht jedoch Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld!

Karenz kann entweder von einem oder von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen werden. Der Elternteil, der Karenz in Anspruch nimmt, muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

Wann beginnt die Karenz und wie lange dauert sie?

Die Karenz beginnt frühestens mit dem Ende der Schutzfrist nach der

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 24 15.02.24 08:26

Geburt. Die Schutzfrist, der Mutterschutz, dauert in der Regel 8 bis 12 Wochen nach der Geburt. Die Mutter kann im Anschluss an den Mutterschutz auch Urlaub vereinbaren und beginnt die Karenz erst danach.

ACHTUNG

Beachten Sie beim Urlaubsverbrauch jedoch die Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld!

Wenn Sie Karenz in Anspruch nehmen, muss der Zeitraum mindestens 2 Monate betragen. Für Geburten ab 1.11.2023 endet der Karenzurlaub **spätestens mit Ende des 22. Lebensmonats.**
Einen **Karenzanspruch bis zum 2. Geburtstag** gibt es nur noch in folgenden Fällen:

- Wenn der 2. Elternteil zumindest 2 Monate in Karenz geht
- Alleinerzieher:innen
- wenn ein Elternteil keinen Karenzanspruch hat (Selbständige, Arbeitslose, Studierende etc) und der andere Elternteil seine Karenz frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt beginnt

zB

Frau Gold bekommt am 13.10.2024 ihre Tochter Sophie. Ihr Mann nimmt keine Karenz in Anspruch. Sie kann bis längstens 12.8.2026 Karenzurlaub beantragen und muss spätestens am 13.8.2026 ihre Arbeit wieder aufnehmen.

zB

Familie Fröhlich teilt sich die Karenz auf und der Vater nimmt 2 Monate Karenz in Anspruch. Spätestens am 2. Geburtstag des Kindes muss die Arbeit wieder aufgenommen werden.

Wann muss ich die Karenz melden?

Die Dauer der Karenz muss dem Betrieb schriftlich bekannt gegeben werden. Dabei gelten folgende Meldefristen:

- Wird die Karenz gleich im Anschluss an die Schutzfrist nach der Geburt in Anspruch genommen, muss diese dem Unternehmen auch innerhalb dieses Zeitraumes gemeldet werden (Väter innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt).
- Geht der zweite Elternteil erst später in Karenz und löst den ersten ab, muss er die gewünschte Karenzzeit spätestens 3 Monate vor dem Antritt melden.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 25 15.02.24 08:26

- Wird die Karenz zwischen den Eltern beispielsweise in 3 Blöcke (z. B. Mutter/Vater/Mutter) aufgeteilt, ist der dritte Karenzblock spätestens 3 Monate vor dem Antritt zu melden.

KON KRET

Hat ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz (z. B. Student:in, Selbständige), kann der andere Elternteil die Karenz auch bis spätestens 3 Monate vor dem Antritt bekannt geben.

Sie können die Karenzzeit auch **einmal verlängern,** wenn Sie dem Unternehmen nicht die vollen 22 bzw. 24 Monate Karenzzeit gemeldet haben. Geben Sie dem Betrieb die Verlängerung der Karenz spätestens 3 Monate vor dem Ende der gemeldeten Karenzzeit bekannt.

Eine **Verkürzung** der Karenz ist nur mit **Zustimmung des Betriebes** möglich.

Wie können sich die Eltern die Karenz teilen?

Die Karenz kann bis zu zweimal zwischen den Eltern geteilt werden. Das heißt, dass bis zu 3 Karenzteile möglich sind, jeder Teil muss mindestens 2 Monate dauern (z. B. Mutter/Vater/Mutter). Gehen beide Elternteile in Karenz, muss das unmittelbar hintereinander erfolgen.

!

Beim ersten Wechsel können beide Elternteile 1 Monat Karenz gleichzeitig in Anspruch nehmen. In diesem Fall endet die Karenz schon 1 Monat vor dem 2. Geburtstag des Kindes (23. Lebensmonat).

Kündigungs- und Entlassungsschutz in der Karenz

Während der Karenz besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Er beginnt mit der Meldung der Karenz, frühestens jedoch mit dem Tag der Geburt des Kindes.
Wird die Karenz nicht im Anschluss an die Schutzfrist nach der Geburt angetreten, dann beginnt der Schutz für jeden Elternteil frühestens 4 Monate vor dem gewünschten Antritt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach dem Ende der Karenz, spätestens jedoch vier Wochen nach dem 22. Lebensmonat bzw. 2. Geburtstag des Kindes.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 26 15.02.24 08:26

Sonderfälle der Karenz

Die aufgeschobene Karenz

Sie können mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber auch vereinbaren, dass Sie sich 3 Monate Ihrer Karenz für später aufheben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Ablehnung schriftlich zu begründen. Diese 3 Monate müssen Sie dann bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres Ihres Kindes oder einem späteren Schuleintritt verbrauchen.

ACHTUNG

Je nachdem, ob die Karenz durch einen oder beide Elternteile aufgeschoben wird, verkürzt sich die Karenz bis zum 21. bzw. 18. Lebensmonat des Kindes.

Wollen Sie diese aufgeschobene Karenz in Anspruch nehmen, müssen Sie den Betrieb spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenzzeit informieren. Den Zeitpunkt der aufgeschobenen Karenz müssen Sie 3 Monate vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt melden. Eine Einigung mit dem Betrieb ist erforderlich. Während der aufgeschobenen Karenz gibt es keine finanziellen Leistungen, wie z. B. das Kinderbetreuungsgeld.

!

Während der aufgeschobenen Karenz nach dem 2. Geburtstag des Kindes besteht ein Motivkündigungsschutz, d.h. eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz kann bei Gericht angefochten werden.

Karenz für Adoptiv- und Pflegeeltern

Auch wenn Sie ein Kind adoptieren oder unentgeltlich in Pflege nehmen, haben Sie ein Recht auf Inanspruchnahme der Karenz bis zum 22. Lebensmonat bzw. 2. Geburtstag des Kindes (siehe Erläuterungen Seite 25).

Die Karenz beginnt

- bei Adoptiveltern frühestens mit dem Tag der Annahme des Kindes,

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 27 15.02.24 08:26

- bei Pflegeeltern mit der Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege (ein Aufwandersatz gilt nicht als Entgelt). Pflegeeltern haben auch dann Anspruch auf Karenz und Elternteilzeit, wenn keine Adoptionsabsicht besteht.

TIPP Wenn Sie ein Kind nach seinem 18. Lebensmonat bzw. vor seinem 7. Geburtstag adoptieren oder unentgeltlich in Pflege nehmen, können Sie maximal 6 Monate in Karenz gehen.

Statt eine Schwangerschaft oder Geburt bekannt zu geben, müssen Sie im Fall der Adoption oder Pflege die Annahme bzw. die Übernahme des Kindes dem Unternehmen mitteilen. Gleichzeitig müssen Sie auch die Karenz beantragen, wenn Sie diese in Anspruch nehmen wollen.

ACHTUNG Haben Sie ein Kind in entgeltlicher Pflege, besteht kein Anspruch auf Karenz, wohl aber ein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Ein Aufwandersatz gilt nicht als Entgelt.

Die Verhinderungskarenz

Ist ein Elternteil von einem unvorhergesehenen Ereignis wie Tod oder schwerer Erkrankung betroffen, ist die sogenannte Verhinderungskarenz möglich. In diesem Fall kann der 2. Elternteil bis zum 2. Geburtstag des Kindes in Karenz gehen.

Verhinderungskarenz können Sie auch in Anspruch nehmen, wenn der 2. Elternteil ursprünglich keine Karenz beabsichtigt hatte bzw. ein Karenzteil bereits verbraucht ist.

Als unvorhergesehene und unabwendbare Ereignisse gelten:

- Tod
- Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt
- Verbüßung einer Freiheitsstrafe
- Schwere Erkrankung
- Wegfall des gemeinsamen Haushalts des anderen Elternteiles mit dem Kind

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Mitteilung an das Unternehmen und endet 4 Wochen nach der Verhinderungskarenz.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 28 15.02.24 08:26

Beschäftigung während der Karenz

Während der Karenzzeit dürfen Sie geringfügig arbeiten. Sie haben folgende Möglichkeiten:

- Sie können beim selben Betrieb eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Das Entgelt darf allerdings nicht die Geringfügigkeitsgrenze **(2024: 518,44 Euro)** überschreiten.
- Sie können während der Karenzzeit nur dann bei einem anderen Unternehmen geringfügig arbeiten, wenn kein Nebenbeschäftigungsverbot im Dienstvertrag vorliegt.

Bei Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung für einen anderen Betrieb müssen Sie bei Bestehen eines Nebenbeschäftigungsverbotes die Zustimmung Ihres Betriebes einholen (Vorsicht: Konkurrenzverbot).

ACH TUNG

Diese geringfügige Beschäftigung stellt auch beim selben Unternehmen ein eigenes Arbeitsverhältnis dar und kann gekündigt oder befristet abgeschlossen werden!

Sie können bei Ihrem Betrieb während der Karenz auch eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren – allerdings für maximal 13 Wochen im Kalenderjahr (1. Jänner bis 31. Dezember). Dauert die Karenz kein volles Kalenderjahr, dürfen Sie nicht die vollen 13 Wochen arbeiten. Der Zeitraum wird aliquot an die Karenzzeit angepasst.

52 Wochen Karenz = 13 Wochen Beschäftigung
24 Wochen Karenz = 6 Wochen Beschäftigung

!

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz bleibt in dieser Zeit aufrecht. Arbeiten Sie aber länger als 13 Wochen, kann der Kündigungsschutz verloren gehen! Das gilt auch für eine genehmigte, vorübergehende Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bei einem anderen Betrieb. Hat der eigentliche Arbeitgeber dieser Beschäftigung **nicht zugestimmt,** geht der Kündigungs- und Entlassungsschutz sofort verloren.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 29 15.02.24 08:26

Beachten Sie zusätzlich die Zuverdienstgrenzen beim Kinderbetreuungsgeld!

Wird die Karenzzeit auf das Arbeitsverhältnis angerechnet?

Während der Karenz bleibt Ihr Dienstverhältnis aufrecht.

Für Geburten ab 1.8.2019 werden die Elternkarenzen (maximal bis zum 2. Geb.) für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche automatisch berücksichtigt, z.B. für Gehaltsvorrückungen.

Für Geburten bis 31.7.2019 werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und für das Urlaubsausmaß höchstens 10 Monate der ersten Karenz im Arbeitsverhältnis angerechnet. Es gibt Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen, die günstigere Regelungen enthalten.

Während der Karenzzeit muss Ihr Betrieb Sie über wichtige Ereignisse im Unternehmen informieren. Dazu zählen etwa Insolvenzverfahren, Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wie ist mein Urlaubsanspruch geregelt?

Der gesetzliche Urlaubsanspruch liegt bei 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Er entsteht mit Beginn eines Arbeits- bzw. Kalenderjahres. Dieser Anspruch wird nur dann gekürzt, wenn der Urlaub vor Beginn der Karenz nicht vollständig verbraucht wird.

Gehen Sie nicht in Karenz, bleibt der Urlaubanspruch bestehen. Gehen Sie aber in Karenz, verkürzt sich der Anspruch auf Urlaub, wenn er noch nicht verbraucht ist, um die Zeit der Karenz im Urlaubsjahr – in diesen Fällen wird der Urlaub bis Ende des Mutterschutzes aliquotiert. Der Urlaub, der Ihnen zusteht, wird in diesem Fall folgendermaßen berechnet:

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 30 15.02.24 08:26

€

30 Werktage (25 Arbeitstage) : 52 Wochen (365 Tage) x Anzahl der Wochen (Tage) bis zum Ende des Beschäftigungsverbots nach der Geburt = Anzahl der zustehenden Urlaubstage. Bruchteile von Tagen werden auf ganze Tage aufgerundet.

Das Urlaubsjahr von Frau Reiselustig beginnt am 1. März und sie hat ihren Jahresurlaub noch nicht konsumiert. Das Kind kommt im September auf die Welt, der Mutterschutz endet mit 30. Oktober. Der Urlaubsanspruch beträgt somit bis Ende Mutterschutz:
30:52 x 35 Wochen (1. März bis 30. Oktober)
= 20 Werktage

Antritt und Dauer des Urlaubs müssen zwischen Unternehmen und Beschäftigten vereinbart werden. Sie können Ihren Urlaub nicht einseitig antreten. Ihr Unternehmen kann Ihnen den Urlaub aber auch nicht vorschreiben.

KON KRET

Die Abgeltung von Urlaub in Geld ist bei einem aufrechten Arbeitsverhältnis verboten.

Sie können den Urlaub auch direkt im Anschluss an die Karenz konsumieren, sofern Sie eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen können. Dies hat den Vorteil, dass der Urlaub wertmäßig erhalten bleibt, wenn die Elternteilzeit erst danach beginnt.

VORSICHT: Beachten Sie die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld!

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 31 15.02.24 08:26

Was ist die Elternteilzeit?

Ihr Anspruch auf Elternteilzeit
Welche Voraussetzungen für eine Elternteilzeit vorliegen müssen, wie lange sie dauert und wie viel Sie arbeiten müssen.

Durchsetzung bei Anspruch auf Elternteilzeit
Hier lesen Sie, wie Sie Ihr Recht auf Elternteilzeit geltend machen und richtig vorgehen.

Vereinbarung einer Elternteilzeit
Welche Möglichkeiten Sie haben, wenn beispielsweise Ihr Betrieb für den Anspruch auf Elternteilzeit zu klein ist, erfahren Sie hier.

4

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WIE DER WIEDEREINSTIEG IN DEN JOB MIT DER MÖGLICHKEIT DER ELTERNTEILZEIT FUNKTIONIEREN KANN.

Ihr Anspruch auf Elternteilzeit

Mit der Elternteilzeit haben Mütter wie Väter die Chance, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Sie haben die Möglichkeit, aufgrund der Geburt eines Kindes weniger Stunden zu arbeiten und/oder die Lage Ihrer bisherigen Arbeitszeit zu ändern.

Wer hat Anspruch auf Elternteilzeit?

Anspruch auf Elternteilzeit haben Sie, wenn

- Sie in einem Betrieb mit **mehr als 20** regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern arbeiten,
- Sie mindestens **3 Jahre** lang ununterbrochen für denselben Betrieb gearbeitet haben, wobei hier die **Karenz angerechnet wird,**
- Sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben oder die Obsorge für das Kind haben,
- der zweite Elternteil nicht gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz ist.

KON KRET

Ist ein Elternteil in Karenz für ein weiteres Kind, kann der andere Elternteil für das erste Kind sehr wohl Elternteilzeit in Anspruch nehmen.

Bei der Mindestdauer der Beschäftigung sind alle Zeiten zu berücksichtigen, die beim selben Betrieb zurückgelegt wurden. Dazu zählt auch ein unmittelbar vorausgegangenes Lehrverhältnis. Unterbrochene Arbeitsverhältnisse im selben Betrieb, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen fortgesetzt wurden, sind ebenfalls zu berücksichtigen. Auch **Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz und einer etwaigen Bildungskarenz** zählen für die Berechnung der **Mindestdauer** dazu.

!

Die Elternteilzeit kann für jedes Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Es ist auch möglich, dass **beide Eltern gleichzeitig für dasselbe Kind** Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Für Adoptiv- und Pflegeeltern gelten dieselben Bestimmungen, was die Elternteilzeit betrifft.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 33 15.02.24 08:26

Wann kann ich in Elternteilzeit gehen?

Sie können die Elternteilzeit direkt nach dem Mutterschutz, im Anschluss an eine Karenz oder auch zu einem späteren Zeitpunkt antreten. Elternteilzeit können Sie **maximal für 7 Jahre** (abzüglich Mutterschutz- und Karenzzeiten) in Anspruch nehmen. Die Elternteilzeit muss mindestens 2 Monate dauern und kann **maximal bis zum 8. Geburtstag** konsumiert werden.

zB

Beispiel 1:
1 Elternteil nimmt Karenz bis zum 22. Lebensmonat in Anspruch, der 2. Elternteil geht nicht in Karenz. Die Dauer der Elternteilzeit beträgt **5 Jahre und 2 Monate** für beide Elternteile (7 Jahre minus 22 Monate). Beide Elternteile haben einen Rechtsanspruch bis zum 7. Geburtstag des Kindes, wenn die Elternteilzeit direkt im Anschluss an die Karenz beginnt.

zB

Beispiel 2:
1 Elternteil nimmt Karenz bis zum 1. Geburtstag in Anspruch, der 2. Elternteil Karenz im 13. und 14. Lebensmonat. Die Dauer der Elternteilzeit beträgt **5 Jahre und 10 Monate** für beide Elternteile (7 Jahre minus 14 Monate). Beide Elternteile haben einen Rechtsanspruch bis zum 7. Geburtstag des Kindes, wenn die Elternteilzeit direkt im Anschluss an die Karenz beginnt.

Welche Meldefristen gibt es?

Wollen Sie als Mutter sofort nach dem Ende des Mutterschutzes in Elternteilzeit arbeiten, müssen Sie das Ihrem Unternehmen auch binnen der Schutzfrist bekannt geben. Will der zweite Elternteil nach dem Mutterschutz in Elternteilzeit gehen, muss er das binnen 8 Wochen nach der Geburt melden.
Wollen Sie erst später Elternteilzeit beanspruchen, müssen Sie das spätestens **3 Monate vor dem Antritt** der Elternteilzeit schriftlich mitteilen.

Wie viele Stunden muss ich in Elternteilzeit arbeiten?

Bei einem Anspruch auf Elternteilzeit muss die wöchentliche Normalar-

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 34 15.02.24 08:26

beitszeit um mindestens 20 % reduziert werden. Sie muss aber mindestens 12 Stunden betragen. Bei einer 40-Stunden-Woche kann die Arbeitszeit in der Elternteilzeit also zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche liegen.

Die Lage und das Ausmaß der Arbeitszeit sind mit dem Betrieb zu vereinbaren. Dabei müssen die Interessen beider Seiten berücksichtigt werden.

!

Sie können mit Ihrem Betrieb auch eine Elternteilzeit außerhalb dieser Bandbreite vereinbaren, sofern beide Seiten damit einverstanden sind. Auch in diesen Fällen gelten die Bestimmungen über die Elternteilzeit, wie beispielsweise der Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Ich möchte meine Arbeitszeit nicht reduzieren, sondern lediglich die Lage verändern?

Wollen Sie nur die Lage Ihrer Arbeitszeiten verändern, ist das ebenfalls im Rahmen der Elternteilzeit möglich. Sie arbeiten künftig etwa statt von 8 bis 16 Uhr von 9 bis 17 Uhr. Oder statt Wechselschicht nach Vereinbarung nur noch Frühschicht.

zB

Frau Fleißig hat vor der Geburt ihrer Tochter von Montag bis Freitag zwischen 7 und 15 Uhr gearbeitet. Da die Kinderkrippe erst um 7:30 Uhr öffnet, arbeitet sie im Rahmen der Elternteilzeit von 8 bis 16 Uhr.

Lehrlinge haben weder Anspruch auf weniger Arbeitsstunden noch auf eine Veränderung der Lage der Arbeitszeiten. Sie haben aber die Möglichkeit, eine derartige Lösung zumindest befristet zu vereinbaren. Hier kommt es auf die Kulanz des Unternehmens an.

Kann ich die Elternteilzeit verändern?

Sie können sowohl eine Änderung der Elternteilzeit (Änderung Ausmaß oder Lage) wie auch eine vorzeitige Beendigung nur einmal verlangen. Das müssen Sie mindestens 3 Monate vor der beabsichtigten Veränderung schriftlich bekannt geben.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 35 15.02.24 08:26

TIPP Im Einvernehmen kann die Elternteilzeit auch öfter verändert werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz in der Elternteilzeit

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit Meldung der Elternteilzeit, frühestens aber 4 Monate bevor Sie mit der Teilzeitbeschäftigung beginnen. 4 Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, spätestens 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes, endet dieser Schutz.

Zwischen dem 4. Lebensjahr und dem Ende der Elternteilzeit besteht ein sogenannter „Motivkündigungsschutz“. Werden Sie wegen der Elternteilzeit gekündigt, können Sie vor Gericht gehen. Zudem kann auch eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliegen.

Durchsetzung bei Anspruch auf Elternteilzeit

Können Sie keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung erzielen, haben Sie die Möglichkeit, den Betriebsrat zu den Verhandlungen beizuziehen. Kommt binnen 2 Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, können im Einvernehmen die gesetzlichen Interessenvertretungen den Verhandlungen beigezogen werden.

Was passiert, wenn es keine Einigung gibt?

Gibt es 4 Wochen, nachdem Sie Ihre Elternteilzeit gemeldet haben, keine Einigung mit dem Betrieb, hat das Unternehmen weitere 2 Wochen Zeit, einen Antrag zur gütlichen Einigung bei Gericht zu stellen.

Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrages bei Gericht keine Einigung zustande, kann der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche eine Klage auf Zustimmung seines Elternteilzeitvorschlages bei Gericht einbringen.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 36 15.02.24 08:26

!

Kontaktieren Sie Ihre Betriebsrätin oder Ihren Betriebsrat bzw. nehmen Sie jedenfalls eine Rechtsberatung in Anspruch, wenn Sie bei der Durchsetzung Ihrer Elternteilzeit Schwierigkeiten haben.

Die Elternteilzeit vereinbaren

Ihr Betrieb hat weniger als 21 Beschäftigte und/oder Sie haben nicht die erforderlichen 3 Jahre im selben Unternehmen gearbeitet? In diesen Fall haben Sie die Möglichkeit, eine Elternteilzeit zu vereinbaren.

!

In diesem Fall können Sie eine Teilzeitbeschäftigung **maximal bis zum 8. Geburtstag** des Kindes vereinbaren.
Wenn Sie Ihren Anspruch auf Elternteilzeit bis zum Ausmaß von 7 Jahren bereits ausgeschöpft haben, kann für das 8. Lebensjahr noch eine Elternteilzeit vereinbart werden.

Wenn Sie mit dem Unternehmen **binnen 2 Wochen** ab Meldung keine Vereinbarung erzielen können, haben Sie die Möglichkeit einer Klage auf Einwilligung zur Teilzeitbeschäftigung.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 37 15.02.24 08:26

Wie ist das Kinderbetreuungsgeld geregelt?

Allgemeines zum Kinderbetreuungsgeld
Wer hat Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld, welche Möglichkeiten gibt es und wo müssen Sie das Kinderbetreuungsgeld beantragen.

Das Kinderbetreuungsgeld als Konto
Das neue Kinderbetreuungsgeld-Konto bietet flexible Lösungen für die Eltern. Lesen Sie auch, wie viel Sie dazuverdienen dürfen.

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld
Eine passende Variante für alle Eltern, die gut verdienen.

Gemeinsame Bestimmungen der beiden Varianten
Alle Infos zum Partnerschaftsbonus, den erforderlichen Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen und wann das Kinderbetreuungsgeld endet.

Verlängerung der Bezugsdauer beim KBG-Konto in Härtefällen
Welche Möglichkeiten haben Sie als alleinerziehender Elternteil oder beispielsweise bei Tod des Partners

Sozialrechtliche Rahmenbedingungen
Hier erfahren Sie, wie es um die Kranken- oder Pensionsversicherung steht.

5

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE VERSCHIEDENEN MÖGLICHKEITEN ES IN SACHEN KINDERBETREUUNGSGELD GIBT.

Allgemeines zum Kinderbetreuungsgeld

Eltern können zwischen dem

- **Kinderbetreuungsgeld-Konto (KBG-Konto)** oder dem
- **einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld (ea KBG)** wählen.

Zusätzlich gibt es einen Partnerschaftsbonus für Eltern, die sich das Kinderbetreuungsgeld (KBG) in etwa gleich aufteilen.

ACH TUNG

Das Kinderbetreuungsgeld ist eine Familienleistung. Diese Geldleistung ist entkoppelt von der arbeitsrechtlichen Karenz geregelt!

Sie beziehen das ea KBG bis zum ersten Geburtstag Ihres Kindes, trotzdem haben Sie die Möglichkeit, bis zum 22. Lebensmonat bzw. unter gewissen Voraussetzungen bis zum 2. Geburtstag Karenz nach Mutterschutzgesetz in Anspruch zu nehmen. Es macht jedoch gerade beim KBG-Konto Sinn, die Dauer des KBG-Bezuges auf die Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz abzustimmen.

Wenn Sie KBG beanspruchen, müssen Sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie beziehen **Familienbeihilfe** für das Kind
- Sie leben mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt und haben den gemeinsamen **Hauptwohnsitz** gemeldet
- Der **getrennt lebende Elternteil** muss zusätzlich die Obsorgeberechtigung für das Kind haben und die **Familienbeihilfe selbst beziehen**
- Der Lebensmittelpunkt des Elternteils, der den Antrag auf KBG stellt, und der des Kindes liegt in Österreich
- Sie **führen** die erforderlichen **Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen durch.** Sie legen den **Nachweis** der zuständigen Krankenkasse vor.
- Sie halten die **Zuverdienstgrenze** pro Kalenderjahr ein
- Wenn Sie aus dem Ausland kommen, müssen Sie sich rechtmäßig in Österreich aufhalten bzw. bestimmte asylrechtliche Voraussetzungen erfüllen (Karte für den Aufenthalt nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz)

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 39 15.02.24 08:26

Die **Wahl** zwischen KBG-Konto und ea KBG ist bei Antragstellung zu treffen und **bindet auch den zweiten Elternteil.** Eine Änderung ist nur innerhalb von 14 Kalendertagen ab diesem Erstantrag möglich.

Wo muss ich das Kinderbetreuungsgeld beantragen?

Zuständig ist jener **Krankenversicherungsträger,** von dem Sie auch Wochengeld bezogen haben. Das KBG kann bis zu 6 Monate rückwirkend beantragt werden. Wenn sich die Eltern mit dem KBG-Bezug abwechseln, muss auch der zweite Elternteil einen **eigenen Antrag** bei seinem zuständigen Krankenversicherungsträger stellen.

!

Sie haben noch Resturlaub und wollen ihn nach dem Mutterschutz konsumieren? Klären Sie am besten in einem Beratungsgespräch in Ihrer Arbeiterkammer, wie Sie beim Kinderbetreuungsgeld vorgehen sollen. Sie könnten sonst vielleicht die Zuverdienstgrenze überschreiten.

Das Kinderbetreuungsgeld als Konto

Nimmt beim **pauschalen Kinderbetreuungsgeld** nur ein Elternteil das Konto in Anspruch, beträgt die Summe **14.355,45 Euro.** Nehmen beide Elternteile das Kinderbetreuungsgeld-Konto in Anspruch, liegt die Summe bei **17.934,48 Euro,** wobei ein Betrag von **3.579,03 Euro unübertragbar** dem zweiten Elternteil zusteht. Je nachdem, wie lange Sie das Kinderbetreuungsgeld beziehen, entspricht der Tagsatz zwischen 16,87 Euro tgl. (ca. 506 Euro monatlich) und 39,33 Euro tgl. (ca. 1.180 Euro monatlich).
Siehe Übersicht auf Seite 67.

Der Bezug ist flexibel:

- Zwischen **365** und maximal **851** Tage ab Geburt des Kindes, wenn nur ein Elternteil KBG bezieht (ca. vom 12. Lebensmonat bis zum 28. Lebensmonat des Kindes)

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 40 15.02.24 08:26

- Zwischen **456** und maximal **1.063** Tage ab der Geburt des Kindes, wenn sich die Eltern das KBG teilen (ca. vom 15. Lebensmonat bis zum 35. Lebensmonat des Kindes)

Wie hoch ist mein Kinderbetreuungsgeld als Konto?

Je nachdem, welche Anspruchsdauer Sie wählen, beträgt das Kinderbetreuungsgeld zwischen 16,87 Euro täglich und 39,33 Euro täglich (das sind ca. zwischen 506 Euro und 1.180 Euro monatlich).
In der kürzesten Variante – das ist die Grundvariante mit 365 Tagen ab dem Tag der Geburt (dieser wird mit eingerechnet) – erhält man den höchsten Betrag (39,33 Euro pro Tag).
Das Prinzip lautet: Je länger die Anspruchsdauer ist, desto geringer ist der Tagesbetrag.
Wählen Sie z. B. die Anspruchsdauer bis zum **22. Lebensmonat** des Kindes (660 Tage), so erhalten Sie 21,75 Euro täglich bzw. ca. 650 Euro monatlich.

Muss ich die Höhe beim Konto selber berechnen?

Sie müssen nicht rechnen. Auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie und Jugend befindet sich ein Online-Rechner: www.bmfj.gv.at

Kann der Vater einen anderen Tagesbetrag als die Mutter wählen?

Der Tagesbetrag ist bei Mutter und Vater immer derselbe und ergibt sich aus der gewählten Anspruchsdauer des erstantragstellenden Elternteiles. Mit der Wahl der Anspruchsdauer wählt man also auch den Tagesbetrag (die Wahl bindet auch den anderen Elternteil).

Wie können sich die Eltern das KBG untereinander aufteilen?

Die Eltern können sich maximal zwei Mal abwechseln, es dürfen sich also maximal drei Blöcke ergeben. Jeder Bezugsblock jedes Elternteiles muss durchgehend mind. 61 Tage betragen. Jedem Elternteil stehen unübertragbar 91 Tage (je nach gewählter Gesamtanspruchsdauer bis 212 Tage) zu. Nicht in Anspruch genommene Tage verfallen ausnahmslos.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 41 15.02.24 08:26

zB Frau Kinderlieb bezieht bis zum 540. Lebenstag (ca. 18. Lebensmonat) ab der Geburt des Kindes KBG. 14.355,45 : 540 = 26,58 Euro pro Tag. Dies entspricht ca. 800 Euro monatlich. Will Herr Kinderlieb den Restbetrag von 3.579,03 Euro ausschöpfen, müsste er 134 Tage KBG beziehen (3.579,03 : 26,58 = 134 Tage). Es ist jedoch auch möglich, dass Herr Kinderlieb nur 61 Tage bezieht. Der Tagsatz bleibt jedoch gleich, der Restbetrag verfällt.

Kann ich die Anspruchsdauer verändern?

Sie können einmal pro Kind die Anspruchsdauer ändern. Den entsprechenden Antrag müssen Sie spätestens 91 Tage vor dem Ablauf der ursprünglichen Anspruchsdauer stellen! Das Kinderbetreuungsgeld wird dann neu berechnet. Gegebenenfalls kommt es zu einem Nachzahlungsanspruch oder einer Rückzahlungsverpflichtung. Die Verlängerung/Verkürzung kann bei Geburt eines weiteren Kindes sinnvoll sein.

Was ändert sich bei Mehrlingsgeburten?

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das KBG für das zweite und jedes weitere Kind um 50 % des Betrages, den Sie gewählt haben. Weisen Sie die erforderlichen Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen nicht nach, reduziert sich das KBG um 650 Euro pro weiteres Mehrlingskind.

Darf ich zum Kinderbetreuungsgeld-Konto dazuverdienen?

Während Sie KBG als Konto beziehen, dürfen Sie **18.000 Euro** im Kalenderjahr dazuverdienen. Dies entspricht bei unselbstständiger Tätigkeit einem Bruttolohn bzw. -gehalt von 1.350 Euro pro Monat **(= 1.164,00 Lohnsteuerbemessungsgrundlage).**

Es gibt auch eine **individuelle** Zuverdienstgrenze. Sie ist relevant für jene, die vor der Geburt des Kindes über ein höheres Einkommen verfügt haben. Mit der individuellen Zuverdienstgrenze können Sie 60 % der Einkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein KBG bezogen wurde, dazuverdienen (max. drittvorletztes Jahr).

Wenn Sie den Antrag auf KBG als Konto stellen, erhalten Sie von Ihrem

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 42 15.02.24 08:26

Krankenversicherungsträger eine Mitteilung über das von Ihnen beantragte KBG. In diesem Schreiben wird als Serviceleistung auch die Höhe der individuellen Zuverdienstgrenze angeführt. Sie wird automatisch ermittelt, vorausgesetzt, der Einkommensteuerbescheid für das betreffende Jahr liegt vor (www.finanzonline.at).

Wie wird die individuelle Zuverdienstgrenze berechnet?

Relevant sind foldende Einkünfte aus dem Steuerbescheid:

- Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit laut Einkommensteuerbescheid werden nach Abzug der Werbungskosten um 30 % erhöht. Es gilt zumindest eine Werbungskostenpauschale in der Höhe von 132 Euro

- Arbeitslosengeld und Notstandshilfe werden um 15 % erhöht

60 % des oben errechneten Endbetrages ergeben dann die jährliche individuelle Zuverdienstgrenze.

ACH TUNG Wechseln sich die Eltern mit dem KBG ab, besteht für jeden Elternteil eine eigene individuelle Zuverdienstgrenze.

Liegt binnen 3 Jahren ab KBG-Bezugsbeginn kein Einkommensteuerbescheid vor, ist der Grenzbetrag von 18.000 Euro als Zuverdienstgrenze maßgeblich und nicht die individuelle Zuverdienstgrenze! Wichtig: Machen Sie für das betreffende Kalenderjahr eine Arbeitnehmerveranlagung!

Wie wird der laufende tatsächliche Zuverdienst errechnet?

Als Zuverdienst zählen nur **steuerpflichtige Einkünfte** nach dem Einkommensteuergesetz sowie alle Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld etc...). Als Zuverdienst gelten:

- Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit
- Einkünfte aus Gewerbebetrieb
- Einkünfte aus selbstständiger Arbeit
- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 43 15.02.24 08:26

Nicht zum Zuverdienst zählen beispielsweise Alimente, Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Abfertigung, Wochengeld, 13. und 14. Gehalt (Einkünfte nach § 67 EStG), Pflegegeld, Stipendien nach dem Studienförderungsgesetz usw.

KON KRET

Eine monatliche Zuverdienstgrenze gibt es nicht. Entscheidend sind die steuerpflichtigen Einkünfte während des Bezugszeitraumes im Kalenderjahr. Die Zuverdienstgrenze gilt nur für jenen Elternteil, der KBG bezieht.

Wird nicht an allen Tagen eines Kalendermonats KBG bezogen, so zählt dieser Monat nicht als Anspruchsmonat und es ist vollkommen unerheblich, wie viel in diesem Monat verdient wird.

zB

Frau Arbeitsam bezieht vom 1. Jänner bis 20. September eines Kalenderjahres KBG in der Kontovariante und verdient parallel in Teilzeit 1.350 Euro brutto pro Monat (zulässiger Zuverdienst). Am 1. September erhöht sie die Arbeitszeit und verdient 3.000 Euro brutto pro Monat. Dies ist möglich, da der September nicht mehr als Anspruchsmonat gilt, da nicht an allen Tagen KBG bezogen wird.

Wie wird der laufende zulässige Zuverdienst berechnet?

- Stellen Sie als ersten Schritt die Anzahl der Monate eines Kalenderjahres fest, in denen Sie KBG beziehen. Berücksichtigt werden nur jene Monate, in denen Sie an allen Kalendertagen KBG beziehen (Anspruchsmonate).

- Ermitteln Sie dann für jeden Anspruchsmonat die Lohnsteuerbemessungsgrundlage (ohne Sonderzahlungen). Rechnen Sie die Beträge dieser Monate zusammen.

- Davon werden die Werbungskosten, bzw. zumindest die anteilige Werbungskostenpauschale pro Anspruchsmonat (11,00 Euro), abgezogen. Danach wird der Betrag um 30 % erhöht. Bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe wird der Betrag um 15 % erhöht. Dieser Gesamtbetrag wird durch die Anzahl der Anspruchsmonate dividiert und mit 12 multipliziert.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 44 15.02.24 08:26

Wenn dieser Betrag unter 18.000 Euro oder unter der höheren individuellen Zuverdienstgrenze liegt, ist der Anspruch auf KBG gegeben. Vorausgesetzt, es liegen keine anderen Einkünfte vor.

TIPP Für den laufenden Zuverdienst können Sie den Online-Rechner auf der Homepage des Ministeriums www.bmwfj.gv.at verwenden.

Wenn Sie im Bezugszeitraum regelmäßig ein gleich hohes monatliches Bruttoeinkommen aus einem Dienstverhältnis von nicht mehr als **1.350 Euro** (entspricht einer **Lohnsteuerbemessungsgrundlage von 1.164 Euro**) erzielen und keine zusätzlichen Einkünfte aus selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit haben, überschreiten Sie die Zuverdienstgrenze von 18.000 Euro nicht. Eventuell kommt eine höhere individuelle Zuverdienstgrenze zum Tragen.

Kann ich auf das Kinderbetreuungsgeld verzichten?

Auf das KBG kann auch verzichtet werden. Das müssen Sie im Vorhinein zu Beginn des Kalendermonats beim zuständigen Krankenversicherungsträger bekannt geben. Das Einkommen des Monats, in dem Sie auf das KBG verzichten, zählt dann nicht zur Zuverdienstgrenze. Der Verzicht kann auch widerrufen werden. Das ist allerdings nur für ganze Kalendermonate und für maximal 6 Monate rückwirkend möglich. Wichtig: Bei einem regelmäßig gleichbleibenden Zuverdienst ist ein Verzicht auf einzelne Monate nicht zielführend.

Was passiert, wenn ich die Zuverdienstgrenze überschreite?

In diesem Fall müssen Sie lediglich den Überstiegsbetrag zurückzahlen. Das ist jener Betrag, der die Zuverdienstgrenze überschreitet. Überprüft werden Ihre Einkünfte erst im Nachhinein durch den Krankenversicherungsträger.

Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeldkonto

Wenn Sie nur wenig verdienen, können Sie eine Beihilfe zum KBG als Konto in der Höhe von 6,06 Euro pro Tag bzw. 180 Euro im Monat beantragen. Diese Beihilfe wird maximal für ein Jahr (365 Tage) parallel zum KBG bezahlt.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 45 15.02.24 08:26

Achtung: Die Beihilfe erst nach dem Wochengeldbezug beantragen!

Wer hat Anspruch auf die Beihilfe?

- Alleinerziehende, die Anspruch auf KBG haben und nicht mehr als 8.100 Euro im Kalenderjahr verdienen. Das entspricht etwa einem Bruttoeinkommen von 518,44 Euro pro Anspruchsmonat.

- Elternteile, die in Ehe bzw. in einer Lebensgemeinschaft leben, wenn jener Elternteil, der KBG bezieht, nicht mehr als 8.100 Euro im Kalenderjahr verdient. Der zweite Elternteil darf nicht mehr als 18.000 Euro im Kalenderjahr verdienen. Das entspricht etwa einem Bruttoeinkommen von 1.350 Euro pro Anspruchsmonat.

!

Wird die zulässige Einkommensgrenze nur geringfügig überschritten, ist der Überstiegsbetrag zurückzuzahlen. Als geringfügig gelten 15 %. Übersteigt der Betrag die 15 %, muss die gesamte Beihilfe zurückgezahlt werden.

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (ea KBG) ermöglicht Eltern, die vor der Geburt des Kindes monatlich mehr als 1.600 Euro brutto verdient haben, ein höheres KBG als in der Kontovariante.

Vorsicht: Es kann jedoch trotzdem sinnvoll sein, sich für das KBG-Konto zu entscheiden. (Wochengeld für ein weiteres Kind, Versicherungsschutz für Alleinerziehende, Mehrlingsgeburten, Zuverdienstgrenze usw.)

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 46 15.02.24 08:26

Wie lange kann ich das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beziehen ?

Sie können es längstens für 365 Tage ab der Geburt des Kindes beziehen (bis zum 12. Lebensmonat des Kindes). Teilen sich die Eltern das KBG, ist der Bezug bis zu 426 Tage ab der Geburt des Kindes möglich (ca. bis zum 14. Lebensmonat des Kindes).

Um das ea KBG zu bekommen, sind neben den allgemeinen Voraussetzungen (siehe Seite 37) zusätzlich folgende Voraussetzungen erforderlich:

- Die **Mutter** muss in den **letzten 182 Tagen vor dem Mutterschutz** durchgehend in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtig erwerbstätig gewesen sein, der **Vater 182 Tage vor der Geburt** (über der Geringfügigkeitsgrenze von 518,44 Euro).
- Das **Dienstverhältnis** muss **bei Geburt aufrecht** sein.

KON KRET

Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bis maximal 14 Kalendertage sind innerhalb des Beobachtungszeitraumes irrelevant!

VORSICHT: Eine Bildungskarenz, ein Krankenstand ohne Entgeltfortzahlung, eine freiwillige Karenz usw. **über 14 Tage zu Beginn, während oder am Ende des Beobachtungszeitraumes** führen dazu, dass kein ea KBG bezogen werden kann. Wird im Beobachtungszeitraum auch nur ein Tag Arbeitslosengeld bezogen, besteht kein Anspruch auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld.

Es gibt Zeiten, die keine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit darstellen:

- Vom Betrieb bezahlter Urlaub
- Vom Betrieb bezahlter Krankenstand bzw. bezahlte Dienstverhinderungen
- Vom Betrieb bezahlter Zeitausgleich

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 47 15.02.24 08:26

!

Mutterschutz und gesetzliche Karenz (bis max. 2. Geburtstag des Kindes) gelten als Erwerbstätigkeit, wenn Sie unmittelbar davor mindestens 6 Monate lang gearbeitet haben. Das Dienstverhältnis muss aufrecht sein.

Wie wird das ea KBG berechnet?

1

- Wenn Sie Wochengeld beziehen, errechnet sich das ea KBG aus **80 %** des zustehenden **Wochengeldes.**
- Für **Väter** gilt: 80 % eines fiktiv zu berechnenden Wochengeldes (durchschnittlicher täglicher Nettoverdienst der letzten 3 vollen Kalendermonate vor Beginn der 8-Wochenfrist vor der Geburt des Kindes inklusive eines Zuschlags für Sonderzahlungen).

2

MINDESTENS JEDOCH:

80 % des durchschnittlichen **Entgeltes im Jahr vor der Geburt des Kindes.**

Grundlage ist hier der Einkommensteuerbescheid. Maßgebliche Einkünfte sind für Arbeitnehmerinnen Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit gemäß § 25 EStG. Ausgenommen sind jedoch Pensionseinkünfte, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Wochengeld.

MAXIMAL JEDOCH 76,60 EURO PRO TAG

Vergleichsberechnung:
Die zuständige Krankenkasse macht immer eine Vergleichsberechnung. Die günstigere Variante ergibt das ea KBG (Voraussetzung ist das Vorhandensein des Einkommensteuerbescheides).

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 48 15.02.24 08:26

!

Erfüllt nur ein Elternteil die Voraussetzungen für das ea KBG, muss der erstantragstellende Elternteil jedenfalls das ea KBG beantragen, um dem zweiten Elternteil den Bezug von ea KBG zu ermöglichen! Jener Elternteil, der die Voraussetzungen nicht erfüllt, erhält eine Sonderleistung in Höhe von 39,33 Euro täglich.

Wie hoch ist die Zuverdienstgrenze beim ea KBG?

Die Zuverdienstgrenze beim ea KBG liegt bei **8.100 Euro** pro Kalenderjahr. Dies entspricht der Geringfügigkeitsgrenze von 518,44 Euro brutto pro Anspruchsmonat. Der beziehende Elternteil darf zudem kein Arbeitslosengeld bekommen. Überschreiten Sie die Zuverdienstgrenze, müssen Sie den Überstiegsbetrag zurückzahlen.

Gemeinsame Bestimmungen der beiden Varianten

Partnerschaftsbonus:
Die Eltern müssen in etwa gleich lang Kinderbetreuungsgeld für dasselbe Kind beziehen, d. h. im Verhältnis 40:60 bis 50:50. Jeder Elternteil muss aber mindestens 124 Tage Kinderbetreuungsgeld beziehen. Dann hat jeder Elternteil Anspruch auf einmalig **500 Euro** als Partnerschaftsbonus. Der Antrag muss rechtzeitig gestellt werden, spätestens 124 Tage ab dem letzten Tag der höchstmöglichen Anspruchsdauer für beide Elternteile.

!

Nur die tatsächlichen Bezugszeiträume sind maßgeblich. Zeiten des Wochengeldbezuges werden nur dann mitgerechnet, wenn ab Geburt auch KBG bezogen wird (z. B. KBG höher als zustehendes Wochengeld).

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 49 15.02.24 08:26

Bezugsende:
Das KBG endet mit Ablauf der höchstmöglichen Bezugsdauer bzw. mit dem Tag der Geburt eines weiteren Kindes. Für das neugeborene Kind muss immer ein neuer Antrag auf KBG gestellt werden.

Wechsel:
Die Eltern können sich beim Bezug des KBG zweimal abwechseln. Es können sich also maximal 3 Blöcke ergeben. In Härtefällen sogar mehr. Ein Block muss mindestens 61 Tage dauern.

Gleichzeitiger Bezug:
Beim ersten Wechsel können die Eltern gleichzeitig bis zu 31 Tage KBG beziehen. Die Anspruchsdauer reduziert sich dann um diese Tage.

Ruhen:
Das KBG endet für die Mutter mit Beginn des Wochengeldes für ein weiteres Kind. Das gilt nicht für den Vater. Dieser kann bis zur Geburt KBG beziehen (Achtung Mindestbezug 61 Tage).
Ist das Wochengeld nach Geburt des Kindes geringer als das KBG, gebührt eine Differenzzahlung. In diesen Fällen müssen Sie jedenfalls den Antrag auf KBG ab Geburt des Kindes stellen! Die Tage des Wochengeldbezuges verlängern die Anspruchsdauer für das KBG aber nicht.

Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen:
5 Untersuchungen der werdenden Mutter und 5 Untersuchungen des Kindes sind Voraussetzung, damit Sie das KBG in voller Höhe erhalten.

Zuverdienstgrenze:
Für die Zuverdienstgrenze sind nur jene Kalendermonate relevant, in denen Sie an **allen** Kalendertagen KBG beziehen.

Verlängerung der Bezugsdauer in Härtefällen

In bestimmten Fällen kann das KBG auch länger bezogen werden, und zwar über einen Zeitraum bis zu 61 Tagen beim einkommensabhän-

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 50 15.02.24 08:26

gigen KBG bzw. bis zu 91 Tagen beim pauschalen KBG. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld entspricht im Verlängerungszeitraum der Höhe der Sonderleistung (€ 39,33 tägl.).

Verlängerung in Härtefällen

Das KBG kann länger bezogen werden, wenn der zweite Elternteil durch Tod, den Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, wegen gerichtlich oder behördlich festgestellter häuslicher Gewalt oder der Verbüßung einer Freiheitsstrafe KBG nicht beziehen kann.

Verlängerung für Alleinerziehende

Für Alleinerziehende gelten folgende Voraussetzungen:

- Der Elternteil muss zum Zeitpunkt der Verlängerung seit mindestens 4 Monaten alleinstehend sein.
- Der Antrag auf Festsetzung des Unterhaltes wurde gestellt, tatsächlich wird aber noch kein Unterhalt bezogen oder ein vom Gericht vorläufig zugesprochener Kindesunterhalt übersteigt den Betrag von 100 Euro nicht.
- Das maximale Nettoeinkommen von 1.400 Euro darf in den letzten 4 Monaten (121 Tage) nicht überschritten werden. Im Verlängerungszeitraum gelten je 300 Euro zusätzlich für jede weitere Person im Haushalt, für die Unterhalt geleistet wird. Zum Einkommen zählen auch Leistungen aus der gesetzlichen oder freiwilligen Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung, Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe sowie Beihilfen und Zuschüsse.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 51 15.02.24 08:26

Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Krankenversicherung:
Während Sie KBG beziehen, sind Sie und Ihr Kind automatisch krankenversichert.

Arbeitslosenversicherung:
Sind Sie im Anschluss an den Bezug von KBG arbeitslos, besteht bei Vorliegen sonstiger Voraussetzungen (Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit, Erfüllung der Anwartschaftszeiten) in der Regel Anspruch auf Arbeitslosengeld.

!

Arbeitslosengeld können Sie auch parallel zum KBG-Konto beziehen, wenn die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind, das Kind betreut wird und der Elternteil der Arbeitsvermittlung mindestens 20 Stunden pro Woche zur Verfügung steht. **Achtung:** Das Arbeitslosengeld zählt als Zuverdienst zum KBG.

Nähere Informationen zur Arbeitslosenversicherung erteilt Ihnen Ihre nach dem Wohnsitz zuständige Geschäftsstelle des AMS (www.ams.at).

Pensionsversicherung:
Die ersten 4 Jahre nach der Geburt Ihres Kindes werden als Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung gerechnet. Bei Mehrlingen sind es die ersten 5 Jahre. Liegt eine neuerliche Geburt vor Ablauf dieser Frist vor, werden die Zeiten für das ältere Kind durch diese neuerliche Geburt begrenzt. Für das weitere Kind beginnen die Zeiten neu zu laufen. Im Jahr 2024 beträgt die Beitragsgrundlage für diese Kindererziehungszeiten 2.163,78 Euro monatlich. Wird während der Kindererziehungszeiten bereits wieder gearbeitet, kommt zur Beitragsgrundlage für die Kindererziehung auch Ihr Erwerbseinkommen dazu. Damit erhöht sich Ihre Pensionskontogutschrift.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 52 15.02.24 08:26

Beantragen Sie ein Pensionssplitting
Ihr Partner ist erwerbstätig und Ihnen obliegt die Betreuung der gemeinsamen Kinder? Dann können Sie ein freiwilliges Pensionssplitting für die ersten 7 Lebensjahre Ihres Kindes vereinbaren.

Ihr Vorteil: Sie erhalten eine Gutschrift von Ihrem Partner, die Ihren Kindererziehungszeiten und Ihrer allfälligen Erwerbstätigkeit hinzugerechnet wird.

- Sie können maximal 50 Prozent der Pensionsgutschrift des anderen Elternteils übernehmen
- Ihr Pensionskonto darf durch diese Gutschrift die Jahreshöchstbeitragsgrundlage nicht überschreiten

ACH TUNG

Bitte beachten Sie, dass Sie das Pensionssplitting bis zum vollendeten 10. Lebensjahr Ihres Kindes bei Ihrer Pensionsversicherung beantragen müssen!

Als gemeinsame Kinder gelten die leiblichen Kinder, Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 53 15.02.24 08:26

Grenzüberschreitende Sachverhalte

Wohnen und/oder Arbeiten im Ausland
Der Lebensmittelpunkt im Inland ist Voraussetzung für den Anspruch auf österreichische Familienleistungen. Eine Wohnsitzmeldung in Österreich oder eine österreichische oder eine EU-Staatsbürgerschaft allein reichen daher nicht aus.

Sonderregelungen innerhalb der EU/EWR/Schweiz
In bestimmten Fällen kann es aber möglich sein, auch bei einem Wohnort oder einer Beschäftigung im EU-Ausland einen Anspruch auf österreichische Familienleistungen zu erwerben.

Bei EU-BürgerInnen (gilt auch für EWR-BürgerInnen und Schweizer BürgerInnen) ist in grenzüberschreitenden Fällen zu prüfen, unter welche Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit Mütter und Väter fallen. Daraus ergibt sich, welcher Mitgliedstaat für die Familienleistungen zuständig ist.

Diese Prüfung erfolgt gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

TIPP Sofern Sie oder Ihr/e Partner/in im EU-Ausland arbeiten (bzw. in Elternkarenz sind) oder wohnen, wenden Sie sich bitte für weitere Informationen an Ihren zuständigen Krankenversicherungsträger.

- Für die Auszahlung der Familienleistungen ist **vorrangig** jener Mitgliedstaat zuständig, in dem ein **Elternteil beschäftigt** ist **(Beschäftigungsstaatprinzip).**
  Im Wohnortstaat gebühren eventuell Ausgleichszahlungen, wenn die Familienleistungen des Beschäftigungsstaates niedriger sind.

- Sind beide Elternteile in **verschieden Staaten** beschäftigt, sind die Familienleistungen in jenem Beschäftigungsstaat zu gewähren, in welchem das Kind mit den Eltern lebt **(Wohnortstaatprinzip)**.

TIPP Für einige Personen bestehen Sonderregelungen wie etwa für entsendete Arbeitnehmer:innen, Beamt:innen, Personen mit Beschäftigungen in mehreren Staaten, etc.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 54 15.02.24 08:26

Familienbeihilfe

Sie haben Anspruch auf Familienbeihilfe für Ihr Kind bzw. Ihre Kinder, wenn Sie Ihren **Lebensmittelpunkt in Österreich** haben und mit dem Kind in einem **gemeinsamen Haushalt** leben. Die Familienbeihilfe wird beim **Finanzamt** beantragt. Bei vorhandenen Daten erfolgt die Auszahlung **antragslos.** Der Anspruch besteht unter diesen Voraussetzungen für alle Kinder, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Für Kinder, die bereits 18 sind, besteht nur dann Anspruch auf die Familienbeihilfe, wenn sie für einen Beruf (Lehre, Schule, Studium, Fachhochschule etc.) aus- oder fortgebildet werden und ist die **Bezugsdauer der Familienbeihilfe** grundsätzlich mit dem **24. Lebensjahr** des Kindes begrenzt.

ACHTUNG

Für Kinder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und in keiner Berufsausbildung mehr stehen, besteht kein Anspruch auf Familienbeihilfe - auch dann nicht, wenn sie beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt sind.

Gemeinsam mit der Familienbeihilfe wird der **Kinderabsetzbetrag** pro Kind monatlich in der Höhe von € 67,80 ausbezahlt.

Die **Familienbeihilfe** beträgt ab 1.1.2024 **monatlich:**

Höhe	Alter
€ 132,30	ab Monat der Geburt
€ 141,50	ab Monat, in dem das Kind 3 wird
€ 164,20	ab Monat, in dem das Kind 10 wird
€ 191,60	ab Monat, in dem das Kind 19 wird

Die Familienbeihilfe erhöht sich monatlich, wenn Sie mehr als ein Kind haben, ab 1.1.2024

Zahl der Kinder	pro Kind	Zusatzbetrag gesamt
2	€ 8,20	€ 16,40
3	€ 20,20	€ 60,60
4	€ 30,70	€ 122,80
5	€ 37,20	€ 186,00
6	€ 41,50	€ 249,00
7 und mehr	€ 60,30	€ 422,10 (bei 7)

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 55 15.02.24 08:26

Für Kinder zwischen 6 und 15 Jahren gibt es jeweils im August zusätzlich € 116,10 als **Schulstartgeld**.

Für **erheblich behinderte Kinder** erhöht sich die Familienbeihilfe monatlich um € 180,90.

Seit 1.1.2020 dürfen volljährige Kinder ein eigenes zu versteuerndes Einkommen von max. € 15.000 pro Kalenderjahr erzielen, damit der Anspruch auf Familienbeihilfe nicht wegfällt.

Informationen: www.bmafj.gv.at, www.help.gv.at
Anträge: www.bmf.gv.at

Familienbonus Plus

Der Familienbonus Plus ist ein **Absetzbetrag,** der seit dem Veranlagungsjahr 2019 den Kinderfreibetrag sowie die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten ersetzt. Der Familienbonus Plus wird **nur auf Antrag** gewährt, entweder monatlich über die Lohnverrechnung oder jährlich nachträglich über die ArbeitnehmerInnenveranlagung.

Höhe des Familienbonus Plus ab Jänner 2023

bis zum 18. Geburtstag:
€ 2.000,00 für jedes Kind pro Jahr bzw. € 166,68 für jedes Kind pro Monat

nach dem 18. Geburtstag
€ 650,00 für jedes Kind pro Jahr bzw. € 54,18 für jedes Kind pro Monat

Der Betrag von € 2.000,00 bzw. € 650,00 kann sich **nur dann in voller Höhe** auswirken, wenn **für den Gesamtjahresverdienst zumindest Lohnsteuer in dieser Höhe zu entrichten ist.**

ACH TUNG

Sobald Sie den Familienbonus Plus über die laufende Lohnverrechnung beim Dienstgeber beziehen, müssen Sie den Familienbonus Plus auch bei Ihrer ArbeitnehmerInnenveranlagung nochmals eintragen um eine unberechtigte Rückforderung zu vermeiden.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 56 15.02.24 08:26

Pflegefreistellung

Ein Recht auf Pflegefreistellung haben Sie in folgenden Fällen:
- Ein naher Angehöriger erkrankt (Pflegefreistellung)
- Ihre Kinderbetreuung fällt aus (Betreuungsfreistellung)
- Ihr Kind muss ins Krankenhaus (Begleitungsfreistellung)

Für **alle drei Freistellungsarten stehen insgesamt 1 Woche** (= 1 regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) zu. Der Freistellungsanspruch besteht pro Arbeitsjahr, nicht pro Kind oder pro angehöriger Person. Pflegefreistellung kann auch stundenweise genommen werden. Eine 2. Woche Freistellung steht nur in Ausnahmefällen zu.

Pflegefreistellung

Seit 1.11.2023 gibt es einen Anspruch auf Pflegefreistellung für
- alle im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen (somit z. B. auch für Geschwister, WG-Kolleg:innen)
- sowie für alle nahen Angehörigen, auch wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben, also beispielsweise auch für einen Elternteil, der in einem anderen Ort wohnt

Nahe Angehörige / Haushaltsmitglieder erkranken (Pflegefreistellung)
Wenn Sie wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder eines Haushaltsmitglieds nicht arbeiten gehen können, haben Sie Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung.

Nahe Angehörige sind:
- leibliche Kinder, Wahl- und Pflegekinder
- im gemeinsamen Haushalt lebende, leibliche Kinder von Ehegatt:innen, eingetragenen Partner:innen oder Lebensgefährt:innen
- Enkelkinder und Urenkelkinder
- Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen und Lebensgefährt:innen
- Eltern (auch Wahl- und Pflegeeltern)
- Großeltern, Urgroßeltern

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 57 15.02.24 08:26

Begleitungsfreistellung

Wenn Sie wegen der Begleitung Ihres erkrankten Kindes (Wahl oder Pflegekindes) bzw. das im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kind Ihrer Ehegattin/Ihres Ehegatten oder Ihres/r eingetragenen Partners/Partnerin sowie Lebensgefährten/in, das nicht älter als 10 Jahre alt ist zu einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt nicht zur Arbeit können.

Betreuungsfreistellung

Pflegefreistellung können Sie auch dann nehmen, wenn Sie wegen der notwendigen Betreuung Ihres gesunden Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bzw. das im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kind Ihrer Ehegattin/Ihres Ehegatten oder Ihres/r eingetragenen Partners/Partnerin sowie Lebensgefährten/in an der Arbeitsleistung verhindert sind, weil die Person, die das Kind ständig betreut, **aus schwerwiegenden Gründen ausgefallen** ist – z.B. weil sie erkrankt ist, ins Krankenhaus musste, verstorben ist etc. Ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist nicht erforderlich.

! Die Pflegefreistellung können Sie wochen-, tage- oder stundenweise nehmen.

Arbeiten Sie beispielsweise 17 Stunden/Woche haben Sie Anspruch auf 17 Stunden Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr; arbeiten Sie 37 Stunden/Woche, beträgt Ihr Pflegefreistellungsanspruch 37 Stunden pro Arbeitsjahr usw.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 58 15.02.24 08:26

ACH TUNG

Für alle 3 „Pflegefreistellungsarten“ steht Ihnen insgesamt 1 Woche pro Arbeitsjahr zu, unabhängig davon, wie viele Kinder, nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder Sie pflegen oder betreuen. Wenn Sie also beispielsweise 3 Kinder haben, haben Sie nicht Anspruch auf 3 Wochen Pflegefreistellung, sondern nur 1 Woche.

Eine **2. Woche pro Arbeitsjahr** steht nur dann zu, wenn ein unter 12 jähriges Kind (sowie ein im gemeinsamen Haushalt lebendes leibliches Kind des/r Ehegatten/in, eingetragenen/r Partners/in, Lebensgefährt/in) neuerlich! erkrankt, sowie die erste Woche Pflegefreistellung bereits verbraucht wurde und solange kein sonstiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Meldepflicht

Sie müssen den Arbeitgeber unverzüglich informieren, wenn Sie Pflegefreistellung in Anspruch nehmen. Verlangt der Arbeitgeber eine ärztliche Bestätigung als Nachweis, dann hat er auch die anfallenden Kosten zu tragen.

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 59 15.02.24 08:26

Wichtig

Die vorliegende Broschüre wurde nach bestem Wissen verfasst. Dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit sämtlicher Informationen übernommen werden. Die allgemeinen Informationen ersetzen im konkreten Einzelfall keine intensive rechtliche und persönliche Beratung.

Weitere Informationen finden Sie unter:

- **Familienservice-Hotline:** 0800 240 262
- KBG-Vergleichsrechner sowie Berechnung der Zuverdienstgrenze: Homepage des **Bundesministeriums für Familie und Jugend**
- **Laufender Zuverdienst:** www.sozialversicherung.at/kbgOnlineRechner/
- Zuständiges **Arbeitsinspektorat**
- **Digitaler Elternkalender** der Arbeiterkammer
- **Digitaler Babypoint**

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 60 15.02.24 08:26

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 61 15.02.24 08:26

Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Meldung einer Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

ich bin bei Ihnen seit..... als ..... beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am .....
Ich teile Ihnen mit, dass ich ab ..... bis ..... eine Karenz in Anspruch nehme. Die Mutter/der Vater des Kindes beansprucht in dieser Zeit keine Karenz.

Ich ersuche um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name

Beilage: Geburtsurkunde

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 62 15.02.24 08:26

Ihr Name

Adresse

PLZ, Ort

Einschreiben

Name des Arbeitgebers

Adresse

PLZ, Ort

Ort, Datum

Meldung Elternteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Das Ausmaß der Arbeitszeit soll ……. Stunden pro Woche betragen.

Die Arbeitszeit soll wie folgt verteilt sein:

Montag, von …….. Uhr bis ……. Uhr

Dienstag, von ……. Uhr bis …….. Uhr

Mittwoch, von ……. Uhr bis ……. Uhr

Donnerstag, von ……. Uhr bis …….. Uhr

Freitag, von …….. Uhr bis ……. Uhr

Samstag, von ……. Uhr bis …….. Uhr

Sonntag, von ……. Uhr bis …….. Uhr

Die Elternteilzeit soll bis ……..……. dauern.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Ihr Name

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 63 15.02.24 08:26

Einschreiben oder Übergabebestätigung

…….
Vorname Nachname

…….
Ort, Datum

…….
…….
Adresse

…….
…….
…….
Arbeitgeber/Arbeitgeberin

Betreff: Vorankündigung der Inanspruchnahme eines Papamonats

Sehr geehrte Firmenleitung,

ich bin bei Ihnen seit ……. als……. beschäftigt. Der errechnete Geburtstermin meines Kindes ist der …….

Innerhalb offener Frist (spätestens 3 Monate vor dem errechneten Geburtstermin) teile ich Ihnen mit, dass ich beabsichtige, innerhalb des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes, eine Freistellung anlässlich der Geburt meines Kindes, den „Papamonat“, voraussichtlich ab……. in Anspruch zu nehmen.

Den Zeitpunkt des Antritts dieser Freistellung werde ich Ihnen fristgerecht innerhalb einer Woche nach dem tatsächlichen Geburtstermin gesondert bekannt geben.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

……
Unterschrift

Beilage:

Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 64 15.02.24 08:26

Einschreiben oder Übergabebestätigung

…….
Vorname Nachname

…….
Ort, Datum

…….
…….
Adresse

…….
…….
…….
Arbeitgeber/Arbeitgeberin

Betreff: Inanspruchnahme eines Papamonats

Sehr geehrte Firmenleitung,

Wie bereits mitgeteilt erfolgte die Geburt meines Kindes am……Innerhalb offener Frist (eine Woche nach der Geburt) teile ich Ihnen mit, dass ich die Freistellung anlässlich der Geburt meines Kindes, den „Papamonat“, in der Dauer von einem Monat von …… bis …… in Anspruch nehme.

Der Papamonat wird innerhalb des Beschäftigungsverbotes der Mutter beansprucht.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

……
Unterschrift

Beilage:

Kopie der Geburtsurkunde

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 65 15.02.24 08:26

Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben

Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Betreff: Austritt aufgrund der Geburt eines Kindes

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

Die Geburt meines Kindes erfolgte am ..... (Die Schutzfrist nach der Geburt dauert bis ……..) und befinde ich mich noch bis ……. im Karenzurlaub.

Innerhalb offener Frist teile ich Ihnen mit, dass ich mit sofortiger Wirkung aus meinem Arbeitsverhältnis austrete.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und Erstellung der Abrechnung und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 66 15.02.24 08:26

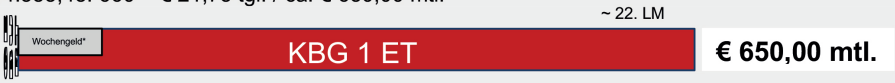
Kinderbetreuungsgeldkonto

Ungefähre Richtwerte anhand
beispielhafter Modellberechnungen:

€ 14.355,45

1 Elternteil: z. B. 730 Tage ab Geburt (bis 2.Geb.)
14.355,45 : 730 = € 19,67 tgl. / ca. € 590,00 mtl.

1 Elternteil z. B. 660 Tage ab Geburt (~ 22. LM)
14.355,45: 660 = € 21,75 tgl. / ca. € 650,00 mtl.



1 Elternteil: z. B. 365 Tage ab Geburt
14.355,45: 365 = € 39,33 tgl. / ca. € 1.180,00 mtl.

€ 17.934.48

1. Elternteil: z.B. 576 Tage ab Geburt (~ 19,2. LM)
14.355,45: 576 = € 24,92 tgl. / ca. € 750,00 mtl.

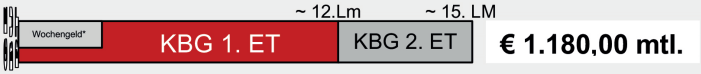
2. Elternteil:
3.579,03 : 24,92 = 144 Tage /~4,8 Mon.

1. Elternteil z. B. 456 Tage ab Geburt (~ 15,2. LM)
14.355,45: 456 = € 31,48 tgl. / ca. € 945,00 mtl.

2. Elternteil:
3.579,03: 31,48 = 113 Tage /~ 3,8 Mon.

1. Elternteil: z. B. 365 Tage ab Geburt (1.Geb.)
14.355,45: 365 = € 39,33 tgl. / ca. € 1.180,00 mtl.

2. Elternteil:
3.579,03: 39,33 = 91 Tage /~ 3 Monate



KBG **Mindestbezug** sind **61 Tage**. Gleicher Tagsatz für beide Elternteile.
Tatsächlicher Betrag hängt von **individueller Anspruchsdauer** in Tagen (ab Geburt) ab.

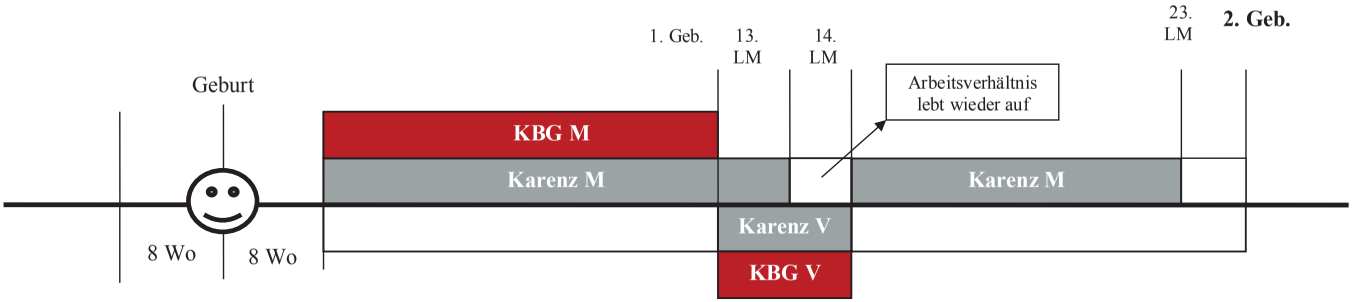
Kinderbetreuungsgeld ruht in der Höhe des Wochengeldes*.
Die Tage des Wochengeldbezuges verlängern die Anspruchsdauer für das KBG nicht.

Partnerschaftsbonus (€ 500,00 für jeden ET) nur, wenn 1 ET mindestens 124 Tage in Anspruch nimmt und eine KBG-Inanspruchnahme im Verhältnis 50:50 bis 40:60 gegeben ist.

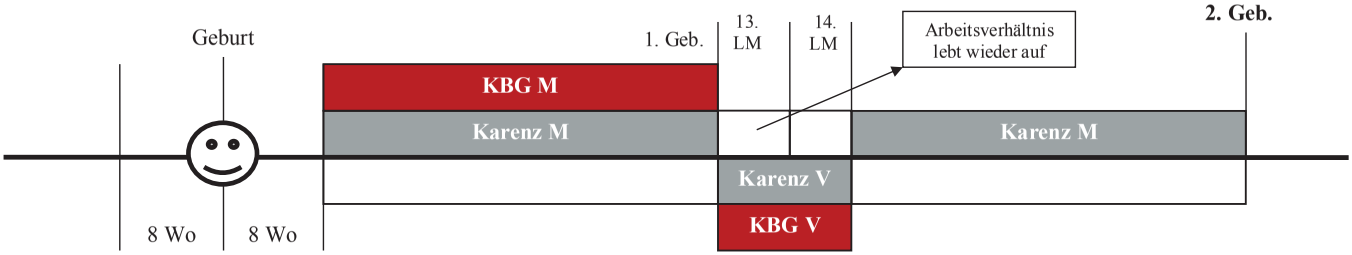
Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 67 15.02.24 08:26

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Beispiel einer Teilung von KBG und Karenz zwischen beiden Elternteilen anhand der einkommensabhängigen Variante mit arbeitsrechtlichem Überlappungsmonat



Beispiel einer Teilung von KBG und Karenz zwischen beiden Elternteilen anhand der einkommensabhängigen Variante ohne Überlappungsmonat

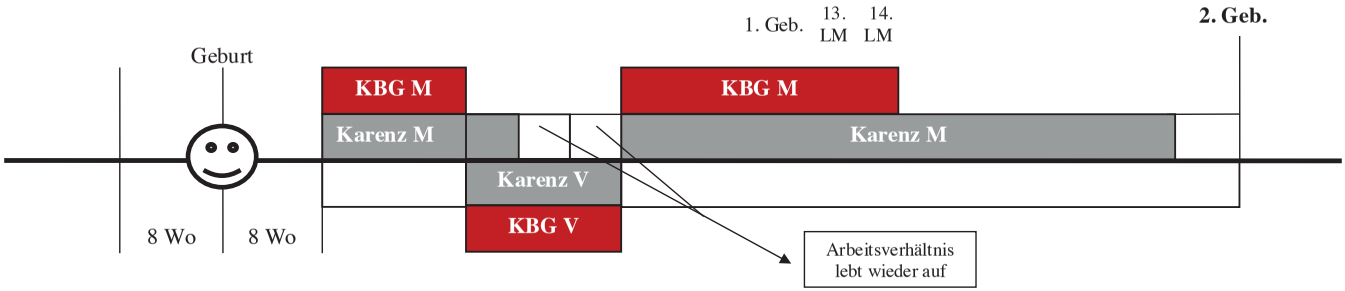


KBG M = Kinderbetreuungsgeldbezug der Mutter (ausbezahlt vom Krankenversicherungsträger)
KBG V = Kinderbetreuungsgeldbezug des Vaters (ausbezahlt vom Krankenversicherungsträger)
Karenz M = Karenz Mutter (arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung, beim Arbeitgeber der Mutter zu melden)
Karenz V = Karenz Vater (arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung, beim Arbeitgeber des Vaters zu melden)

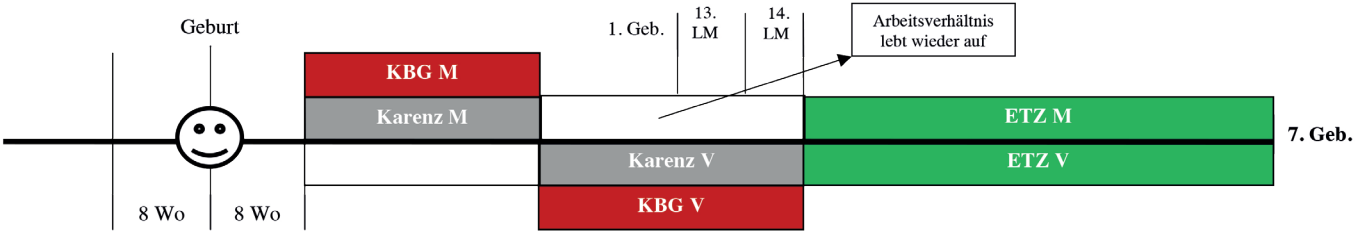
Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 68 15.02.24 08:26

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 69 15.02.24 08:26

Beispiel einer Teilung von KBG und Karenz zwischen beiden Elternteilen anhand der einkommensabhängigen Variante mit arbeitsrechtlichem Überlappungsmonat



Beispiel einer Teilung von KBG und Karenz zwischen beiden Elternteilen anhand der einkommensabhängigen Variante ohne Überlappungsmonat



KBG M = Kinderbetreuungsgeldbezug der Mutter (ausbezahlt vom Krankenversicherungsträger)
KBG V = Kinderbetreuungsgeldbezug des Vaters (ausbezahlt vom Krankenversicherungsträger)
Karenz M = Karenz Mutter (arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung, beim Arbeitgeber der Mutter zu melden)
Karenz V = Karenz Vater (arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung, beim Arbeitgeber des Vaters zu melden)
ETZ M = Elternteilzeit Mutter
ETZ V = Elternteilzeit Vater

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 70 15.02.24 08:26

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 71 15.02.24 08:26

Wenn ein Baby kommt A5 Innen Feb 2024.indd 72 15.02.24 08:26

AK BURGENLAND

b.ak.at