



>

SOZIALES

Ein Baby kommt

Von Schwangerschaft bis Wiedereinstieg



***»Für werdende Eltern gibt es viel zu beachten.
Diese Broschüre hilft.«***

AK-Präsident Erwin Zangerl

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. 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.

I. Einleitung	4
1. Rechtsgrundlage	4
2. Geltungsbereich des MSchG bzw. VKG.....	4
II. Pflichten der Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft.....	5
1. Bekanntgabe der Schwangerschaft.....	5
2. Bekanntgabe eines vorzeitigen Endes der Schwangerschaft.....	5
3 Informationspflicht über den Beginn des Mutterschutzes	6
4. Unterlassung der Mitteilungspflicht.....	6
III. Pflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft	6
IV. Beschäftigungsverbote	7
1. Verbotene Arbeiten für werdende Mütter	7
2. Verbot der Nachtarbeit	7
3. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit	8
4. Verbot von Überstunden	8
5. Tabakgesetz	9
6. Ruhemöglichkeiten.....	9
7. Absolutes Beschäftigungsverbot (Mutterschutz)	9
8. Individuelles Beschäftigungsverbot (vorzeitiger Mutterschutz).....	10
V. Wochengeld	11
1. Voraussetzungen	11
2. Höhe	11
3. Bezugsdauer	12
4. Antrag auf Wochengeld.....	12
VI. Kündigungs- und Entlassungsschutz	13
1. Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes.....	13
2. Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes	13
3. Kündigungsschutz.....	13
4. Entlassungsschutz	14
5. Kündigungs- und Entlassungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen ...	14
6. Kündigungs- und Entlassungsschutz und einvernehmliche Auflösung	15
VII. Karenz	16
1. Voraussetzungen für den Anspruch auf Karenz	16
2. Beginn der Karenz.....	17
3. Dauer der Karenz.....	17
4. Meldung der Karenz	18
5. Form und Inhalt der Meldung.....	18
6. Verlängerung der Karenz	18
7. Vorzeitige Beendigung der Karenz	19
8. Wiederaufnahme der Arbeit nach Ablauf der Karenz	19
9. Fernbleiben der Arbeitnehmerin nach Ablauf der Karenz	19

10. Karenzteilung.....	19
11. Aufgeschobene Karenz.....	20
12. Verhinderungskarenz.....	21
13. Beschäftigung während der Karenz.....	21
VIII. Mutterschafts Austritt bzw. Vaterschafts Austritt.....	23
1. Voraussetzungen des Mutterschafts- bzw. Vaterschafts Austrittes.....	23
2. Rechtsfolgen des Mutterschafts- bzw. Vaterschafts Austrittes.....	23
IX. Elternteilzeit.....	24
1. Arten der Elternteilzeit.....	24
2. Allgemeine Voraussetzungen für beide Arten der Elternteilzeit.....	24
3. Elternteilzeit mit Anspruch.....	25
4. Vereinbarte Elternteilzeit.....	28
5. Rechtsfolgen der Elternteilzeit.....	29
X. Pflegefreistellung.....	30
XI. Kinderbetreuungsgeld.....	31
1. Pauschales Kinderbetreuungsgeld.....	31
2. Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld.....	37
3. Mindestbezugsdauer bei allen Kinderbetreuungsgeldvarianten.....	39
4. Ruhen des Kinderbetreuungsgeldes anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes.....	39
5. Bezugswechsel zwischen den Eltern.....	39
6. Verzicht auf das Kinderbetreuungsgeld.....	39
7. Ende des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld.....	40
XII. Sozialrechtliche Rahmenbedingungen.....	41
1. Krankenversicherung.....	40
2. Pensionsversicherung.....	40
XIII. Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld.....	41
1. Anspruchsvoraussetzungen.....	41
2. Einkommensgrenzen.....	41
3. Höhe der Beihilfe.....	41
4. Bezugsdauer der Beihilfe.....	41
5. Überschreitung der Zuverdienstgrenzen.....	42
XIV. Kinderbetreuungsbeihilfe.....	43
1. Anspruchsvoraussetzungen.....	43
2. Welche Formen der Kinderbetreuung werden gefördert?.....	43
3. Höhe der Kinderbetreuungsbeihilfe.....	44
4. Dauer der Kinderbetreuungsbeihilfe.....	44
XV. Familienbeihilfe.....	45
Mutterschutz - Karenz - Elternteilzeit.....	46
Varianten des Kinderbetreuungsgeldes.....	47
Wichtige Telefonnummern und Ansprechpartner.....	48

I. EINLEITUNG

Die Geburt eines Kindes ist mit viel Freude verbunden; es gibt aber auch einiges zu beachten. Die vorliegende Broschüre soll Ihnen dabei helfen, sich über wichtige arbeitsrechtliche Vorschriften, über das Kinderbetreuungsgeld, die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld, die Familienbeihilfe uvm. zu informieren.

1. Rechtsgrundlage

Eine Schwangerschaft bringt nicht nur für die Arbeitnehmerin, sondern auch für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zahlreiche Verpflichtungen und Rechte mit sich. Die umfangreiche Rechtsmaterie wird zum Einen für Mütter im Mutterschutzgesetz (MSchG), zum Anderen für Väter im Väterkarenzgesetz (VKG) geregelt.

2. Geltungsbereich des MSchG bzw. VKG

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen, auch für solche, die nur geringfügig beschäftigt sind, unabhängig, ob sie in einem privaten oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Auch Lehrlinge und Heimarbeiterinnen unterliegen dem Mutterschutzgesetz. Auf freie Dienstnehmerinnen und selbstständig Erwerbstätige ist das Mutterschutzgesetz hingegen nicht anzuwenden.

Das Väterkarenzgesetz entspricht dem Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes.

II. PFLICHTEN DER ARBEITNEHMERIN IM ZUSAMMENHANG MIT EINER SCHWANGERSCHAFT

Mit Beginn der Schwangerschaft sind für die werdende Mutter bestimmte Pflichten einzuhalten, die im Folgenden näher ausgeführt werden.

1. Bekanntgabe der Schwangerschaft

Sobald der Arbeitnehmerin die Schwangerschaft bekannt ist, hat sie diese der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mitzuteilen. Auf Verlangen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers hat die schwangere Arbeitnehmerin eine ärztliche Bestätigung über das Bestehen der Schwangerschaft sowie über den voraussichtlichen Geburtstermin vorzulegen.

Befindet sich eine Arbeitnehmerin auf Grund einer früheren Geburt eines Kindes in Karenz, so trifft sie bei einer neuerlichen Schwangerschaft bzw. Geburt ebenfalls diese Mitteilungspflicht.

Die Mitteilung der Schwangerschaft kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen, eine besondere Form ist nicht vorgesehen.

Diese Mitteilungspflicht dient dazu, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, die umfangreichen Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes einzuhalten.

Mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft beginnt für die Arbeitnehmerin der Kündigungs- und Entlassungsschutz.

2. Bekanntgabe eines vorzeitigen Endes der Schwangerschaft

Kommt es zu einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft (Bsp.: Fehlgeburt), so ist der Arbeitgeber sofort zu verständigen. Die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes kommen nicht mehr zur Anwendung.

3. Informationspflicht über den Beginn des Mutterschutzes

Um rechtzeitig für eine Vertretung der schwangeren Arbeitnehmerin sorgen zu können, hat die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn des Mutterschutzes (absolutes Beschäftigungsverbot) über dessen Beginn zu informieren.

4. Unterlassung der Mitteilungspflicht

Unterlässt die Arbeitnehmerin die Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft, so verliert sie dadurch nicht den Kündigungsschutz. Im Falle einer Kündigung muss die Schwangerschaft allerdings binnen 5 Arbeitstagen dem Arbeitgeber mitgeteilt und nachgewiesen werden.

Die Nichteinhaltung der Mitteilungspflicht stellt keinen Entlassungsgrund dar.

Die Nichtbekanntgabe der Schwangerschaft führt allerdings dazu, dass die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes auf die schwangere Arbeitnehmerin keine Anwendung finden. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft offenkundig erkennbar sein muss oder er auf anderem Weg davon erfahren hat.

III. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS IM ZUSAMMENHANG MIT EINER SCHWANGERSCHAFT

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung über die Schwangerschaft zu machen.

IV. BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE

Im gesundheitlichen Interesse der Schwangeren und des ungeborenen Kindes sieht das Mutterschutzgesetz verschiedene Beschäftigungsverbote sowie in den letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Geburt und für 8 Wochen nach der Geburt des Kindes ein absolutes Beschäftigungsverbot (Mutterschutz) vor.

1. Verbotene Arbeiten für werdende Mütter

Schwere körperliche Arbeiten und Arbeiten, die auf Grund ihres Arbeitsvorganges oder der verwendeten Stoffe das Leben oder die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin oder des Kindes gefährden, sind für werdende Mütter verboten.

Solche Arbeiten sind zum Beispiel:

- Heben und Tragen schwerer Lasten
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen
- Akkord- oder Fließbandarbeit
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefahr

Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt oder nicht.

Ist durch das Vorliegen eines solchen Verbotes eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb oder eine Freistellung erforderlich, ist der Arbeitgeber zur Weiterzahlung des durchschnittlichen Entgeltes verpflichtet.

2. Verbot der Nachtarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen grundsätzlich in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Ausnahmen sind unter anderem im Verkehrswesen, im Schichtbetrieb oder für das Krankenpflegepersonal in Kranken- oder Pflegeanstalten vorgesehen. Diese Arbeitnehmerinnen dürfen bis 22 Uhr arbeiten, sofern im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mind. 11 Stunden gewährleistet ist.

Auf Antrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall die Bewilligung erteilen, dass eine schwangere Arbeitnehmerin bis 22.00 Uhr bzw. 23.00 Uhr zur Arbeitsleistung herangezogen werden kann, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin erlaubt.

Zuschläge für die Nachtarbeit müssen bei einer Änderung der Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor Beginn des Nachtarbeitsverbotes weiterbezahlt werden.

3. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen – abgesehen von einigen Ausnahmen – an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden. Ausnahmen sind unter anderem für das Gastgewerbe, für Betriebe mit ununterbrochenem Schichtbetrieb, für Musikaufführungen oder Theater Vorstellungen vorgesehen.

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann beim Arbeitsinspektorat im Einzelfall einen Antrag auf Bewilligung einer Ausnahme von der Sonn- und Feiertagsarbeit stellen. Das Arbeitsinspektorat darf aber eine Bewilligung nur ausstellen, wenn dies aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist.

Einkommensausfälle durch den Wegfall von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen müssen nicht ausgeglichen werden.

4. Verbot von Überstunden

Überstunden liegen dann vor, wenn die Grenzen der wöchentlichen bzw. der täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden. Für schwangere Arbeitnehmerinnen und stillende Mütter sieht das MSchG vor, dass ihre tägliche Arbeitszeit 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden keinesfalls überschreiten darf.

Verdienensteinbußen, die dadurch entstehen, dass die schwangere Arbeitnehmerin keine Überstunden mehr leisten darf, hat sie hinzunehmen.

5. Tabakgesetz

Seit 01.01.2009 gibt es im Tabakgesetz eine Regelung, wonach werdende Mütter in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten dürfen. Dieses Beschäftigungsverbot löst auch einen Wochengeldanspruch aus.

Zu beachten ist allerdings, dass diese Regelung nicht für alle Gastronomiebetriebe gilt. Im Einzelfall wird ein individuelles Beratungsgespräch notwendig sein.

6. Ruhemöglichkeiten

Der Arbeitgeber hat der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin die Möglichkeit zu geben, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

7. Absolutes Beschäftigungsverbot (Mutterschutz)

Werdende Mütter dürfen in den letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Geburt nicht beschäftigt werden (sog. Schutzfrist oder Mutterschutz). In dieser Zeit darf die schwangere Arbeitnehmerin von keinem Arbeitgeber beschäftigt werden, selbst wenn sie sich zur Arbeitsleistung bereit erklärt und dazu gesundheitlich in der Lage wäre.

Auch nach der Geburt des Kindes gilt eine Schutzfrist von 8 Wochen. Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich das absolute Beschäftigungsverbot auf 12 Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Geburt des Kindes eingetreten, so verlängert sich der Mutterschutz nach der Geburt im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Beispiel zur Berechnung der Zeiten des absoluten Beschäftigungsverbotes:

Frau M. ist schwanger; voraussichtlicher Geburtstermin ist der 20. Mai 2010. Wann beginnt nun das absolute Beschäftigungsverbot und wann endet es?

Das absolute Beschäftigungsverbot beginnt normalerweise 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin, das ist im gegenständlichen Fall der 25. März 2010. Der letzte Arbeitstag vor der Geburt ist somit der 24. März 2010.

Das absolute Beschäftigungsverbot endet normalerweise 8 Wochen nach der Geburt, das ist sohin der 15. Juli 2010. Im Anschluss daran beginnt die Karenzzeit.

Während des absoluten Beschäftigungsverbotes vor der Geburt und auch nach der Geburt bleibt das Arbeitsverhältnis aufrecht. Die Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem MSchG sind bei der Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses einzubeziehen. Diese Zeiten sind für dienstzeitabhängige Rechtsansprüche, wie Bemessung der Kündigungsfrist, Bemessung des Urlaubsausmaßes oder für die Bemessung der Abfertigung »alt« zu berücksichtigen.

Während des absoluten Beschäftigungsverbotes hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wochengeld (Näheres siehe unter »Wochengeld«). Urlaub gebührt ihr anteilig bis zum Ende des absoluten Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes. Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) stehen der Arbeitnehmerin jedoch nur bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes vor der Geburt des Kindes zu.

8. Individuelles Beschäftigungsverbot (vorzeitiger Mutterschutz)

Besteht bei Fortdauer der Beschäftigung Gefahr für das Leben und die Gesundheit von Mutter oder Kind, kann unter Vorlage eines Zeugnisses eines Arbeitsinspektionsarztes oder Amtsarztes bereits vor dem absoluten Beschäftigungsverbot ein individuelles Beschäftigungsverbot (sog. »Frühkarenz«) angeordnet werden. In dieser Zeit erhält die schwangere Arbeitnehmerin ein vorgezogenes Wochengeld von der Krankenkasse (Näheres siehe unter »Wochengeld«).

Vom individuellen Beschäftigungsverbot sind allerdings die unter Ziffer 1 bis 6 genannten verbotenen Tätigkeiten zu unterscheiden.

V. WOCHENGELD

Während der Zeit des Mutterschutzes (absolutes bzw. individuelles Beschäftigungsverbot) erhält die Arbeitnehmerin das sogenannte Wochengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung.

1. Voraussetzungen

Einen Anspruch auf Zahlung des Wochengeldes haben

- unselbstständig erwerbstätige Frauen
- geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen, die sich nach § 19a ASVG selbst versichert haben und
- voll versicherte freie Dienstnehmerinnen

2. Höhe

Die Höhe des Wochengeldes errechnet sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten drei vollen Monate vor Beginn des Mutterschutzes. Bei der Berechnung wird ein Zuschlag für die Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) miteingerechnet.

Geringfügig beschäftigte Dienstnehmerinnen mit einer Selbstversicherung erhalten einen Fixbetrag von € 8 (Stand 2011).

Frauen, die Arbeitslose oder Notstandshilfe beziehen, sowie Bezieherinnen von pauschalem Kinderbetreuungsgeld erhalten bei Eintritt eines Beschäftigungsverbotes grundsätzlich ein Wochengeld in Höhe von 180 % der zu letzt bezogenen Leistung. Bezieherinnen von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld erhalten 125 % des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes.

Wird zusätzlich zum Wochengeld ein Einkommen, z. B. aus einer selbstständigen Tätigkeit, bezogen, so ruht das Wochengeld in der Höhe des Zusatzeinkommens.

3. Bezugsdauer

Das Wochengeld gebührt während des absoluten bzw. individuellen Beschäftigungsverbotes.

4. Antrag auf Wochengeld

Um das Wochengeld beziehen zu können, müssen schwangere Arbeitnehmerinnen beim zuständigen Krankenversicherungsträger einen Antrag auf Wochengeld stellen.

Das Wochengeld wird monatlich im Nachhinein ausgezahlt.

VI. KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Für schwangere Arbeitnehmerinnen und Eltern in Karenz besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Zweck des Kündigungs- und Entlassungsschutzes ist die Wahrung der wirtschaftlichen Existenz der Mutter bzw. des Vaters während der Schwangerschaft bzw. der Karenzzeit.

Väter haben nur dann einen Kündigungs- und Entlassungsschutz, wenn sie rechtzeitig eine Karenz schriftlich melden.

Ausgesprochene Kündigungen/Entlassungen während des geschützten Zeitraumes, für die keine gerichtliche Zustimmung vorliegt, sind rechtswirksam. Sie gelten als nicht ausgesprochen und beenden das Arbeitsverhältnis nicht.

1. Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Meldung der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor dem Beginn der Karenz.

2. Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht bis 4 Monate nach der Geburt bzw. bis 4 Wochen nach dem Ende der Karenz.

3. Kündigungsschutz

Eine Kündigung im oben genannten Zeitraum ist nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes möglich. Diese Zustimmung muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber vor dem Kündigungsausspruch einholen. Das Gericht darf seine Zustimmung nur aus bestimmten Gründen erteilen.

Bis zum Ablauf des 1. Lebensjahres des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung nur wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile erteilen.

Ab dem 2. Lebensjahr des Kindes kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber neben den oben genannten Gründen weitere Gründe geltend machen, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind, sofern diese die betrieblichen Interessen nachteilig berühren. Solche Gründe wären beispielsweise: Verstoß gegen die Treuepflicht oder Konkurrenzverbot, Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen.

4. Entlassungsschutz

Eine Entlassung im oben genannten Zeitraum ist nur bei schwerwiegenden Verfehlungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes möglich.

Die Gründe für eine solche Entlassung sind im Gesetz ausdrücklich geregelt. Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn der Arbeitnehmer schuldhaft gröblich seine Pflicht verletzt, die Arbeitsleistung unterlässt, im Fall der Untreue, bei Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses, bei abträglichen Nebengeschäften oder bei erheblichen Ehrverletzungen.

5. Kündigungs- und Entlassungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Bekanntgabe der Schwangerschaft hemmt grundsätzlich den Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn des absoluten bzw. individuellen Beschäftigungsverbotes.

Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Arbeitsverhältnisse, bei denen die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

Eine sachlich Rechtfertigung liegt unter anderem vor,

- wenn die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin liegt oder
- wenn ein Saisonarbeitsverhältnis, ein Arbeitsverhältnis auf Probe oder zu Ausbildungszwecken

abgeschlossen wurde.

6. Kündigungs- und Entlassungsschutz und einvernehmliche Auflösung

Ein Arbeitsverhältnis, welches unter Kündigungs- und Entlassungsschutz steht, kann jederzeit einvernehmlich aufgelöst werden. Voraussetzung ist allerdings, dass dies schriftlich erfolgt. Mündlich vereinbarte einvernehmliche Lösungen sind rechtsunwirksam.

VII. KARENZ

Karenz als arbeitsrechtlicher Anspruch bedeutet die Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall der Bezüge mit Kündigungs- und Entlassungsschutz und Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz.

Für die Inanspruchnahme einer Karenz bedarf es – im Gegensatz zu einer vereinbarten Karenz – keiner Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Es genügt die einseitige Willenserklärung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

Während der Karenz bleibt das Arbeitsverhältnis aufrecht, doch ruhen in dieser Zeit einerseits die Verpflichtungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Arbeitsleistung und andererseits die Verpflichtung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers auf Leistung des Entgelts.

1. Voraussetzungen für den Anspruch auf Karenz

Folgende Voraussetzungen müssen für die Inanspruchnahme einer Karenz vorliegen:

1.1. Aufrechtes Arbeitsverhältnis

Die Karenz kann nur in einem aufrechten Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden.

Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis vor der Geburt des Kindes, besteht kein Anspruch auf Karenz, weil kein aufrechtes Arbeitsverhältnis mehr vorliegt. Endet hingegen ein befristetes Arbeitsverhältnis beispielsweise nach dem Ablauf des 1. Lebensjahres des Kindes, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Karenz bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses in Anspruch nehmen.

1.2. Gemeinsamer Haushalt

Eine weitere Voraussetzung für den Anspruch auf Karenz ist ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind. Entscheidend ist dabei nicht die polizeiliche Meldung, sondern die tatsächliche Wohngemeinschaft mit dem Kind.

Wird die Voraussetzung des gemeinsamen Haushaltes im Zeitpunkt des Antrittes der Karenz nicht erfüllt, besteht kein Anspruch auf Karenz.

1.3. Sonstiges

Aus dem Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz ergibt sich, dass die Eltern Karenz nicht gleichzeitig in Anspruch nehmen können, ausgenommen beim erstmaligen Wechsel der Betreuungsperson (Näheres siehe unter »Karenzteilung«).

2. Beginn der Karenz

Die Karenz beginnt grundsätzlich nach dem absoluten Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes (Mutterschutz). Im Falle von Urlaub, Krankheit oder Unglücksfall kann die Karenz hinausgeschoben werden. Dies gilt jedoch nicht für den Zeitausgleich. Die Karenzzeit verlängert sich dadurch nicht. Neben diesen Gründen, kommt ein späterer Karenzbeginn nur dann in Betracht, wenn sich die Mutter und der Vater die Karenz teilen (Näheres siehe unter »Karenzteilung«).

3. Dauer der Karenz

Die Karenz muss mindestens 2 Monate dauern und kann längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat daher spätestens am Tag des 2. Geburtstages des Kindes ihre bzw. seine Arbeit wieder anzutreten, widrigenfalls ein Entlassungsgrund gesetzt wird.

Beispiel zur Dauer der Karenz:

Das Kind wird am 10.07.2009 geboren. Bis einschließlich 30.08.2009 befindet sich die Arbeitnehmerin in Mutterschutz. Wann beginnt und endet die Karenz?

Die Karenz beginnt mit 31.08.2009 und endet spätestens am 09.07.2011 (= letzter Tag der Karenz). Am 10.07.2011 hat die Arbeitnehmerin ihre Arbeit wieder anzutreten.

4. Meldung der Karenz

Um die Karenz in Anspruch nehmen zu können, muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diese verlangen (= Meldung der Karenz).

Will die Arbeitnehmerin im Anschluss an das Beschäftigungsverbot eine Karenz in Anspruch nehmen, so hat sie dies ihrem Arbeitgeber bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt bekannt zu geben.

Der Arbeitnehmer hat spätestens 8 Wochen nach der Geburt seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber bekannt zu geben, ob er Karenz im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes in Anspruch nehmen will. Will der Vater aber beispielsweise einen Teil der Karenz nach der Karenz der Mutter in Anspruch nehmen, so muss er dies spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz der Mutter bekannt geben (Näheres siehe unter »Karenzteilung«).

5. Form und Inhalt der Meldung

Die Meldung ist an keine bestimmte Form gebunden. Sie kann daher mündlich oder schriftlich erfolgen. Eine schriftliche Meldung wird aus Gründen der Beweissicherung aber empfohlen.

Die Karenzmeldung hat nach dem MSchG und VKG sowohl den Beginn und die Dauer der Karenz zu beinhalten.

Zu beachten ist, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihren bzw. seinen Anspruch auf Karenz verliert, wenn sie bzw. er dem Arbeitgeber nicht oder nicht rechtzeitig die Karenzabsicht mitteilt. Diesfalls könnte mit dem Arbeitgeber eine Karenz vereinbart werden.

6. Verlängerung der Karenz

Sofern die Arbeitnehmerin die Karenz nicht bis zur Maximaldauer (= bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes) gemeldet hat, hat sie die Möglichkeit die Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes zu verlängern. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor dem Ende der ursprünglich gemeldeten Karenz bekannt geben, dass sie bzw. er die Karenz verlängern möchte. Dauert die ursprünglich bekannt gegebene Karenz jedoch weniger als 3 Mona-

te (mind. 2 Monate), so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Karenzverlängerung spätestens 2 Monate vor dem Ende der Karenz bekannt zu geben. Die Meldung hat das Ende der Verlängerung zu beinhalten.

Die Verlängerungsmöglichkeit kann nur einmal in Anspruch genommen werden.

7. Vorzeitige Beendigung der Karenz

Nur aus besonders wichtigen Gründen kann die Karenz einseitig vorzeitig beendet werden. Liegen diese Gründe nicht vor, kann die Karenz auch nicht vorzeitig beendet werden. Eine einvernehmliche Beendigung kann jedoch in jedem Fall vorgenommen werden.

8. Wiederaufnahme der Arbeit nach Ablauf der Karenz

Nach Ablauf der Karenz hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Recht in der gleichen Position (gleiche oder gleichwertige Tätigkeit) beschäftigt zu werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht bis 4 Wochen nach Ende der Karenz.

9. Fernbleiben der Arbeitnehmerin nach Ablauf der Karenz

Nach Ablauf der Karenz hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Beschäftigung wieder aufzunehmen. Eine Aufforderung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Grundsätzlich stellt das unentschuldigete Fernbleiben einen Entlassungsgrund dar.

10. Karenzteilung

Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden, d. h. dass 3 Karenzteile zulässig sind (Bsp.: Mutter – Vater – Mutter). Ein Karenzteil hat mindestens 2 Monate zu betragen. Die einzelnen Karenzteile müssen unmittelbar aneinander gereiht werden.

Grundsätzlich ist eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Karenz durch die Mutter und den Vater nicht möglich. Beim erstmaligen Wechsel ist

jedoch eine Ausnahme vorgesehen. Hier kann die Mutter und der Vater gleichzeitig Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen. Damit soll dem Kind die Umstellung auf eine neue Betreuungsperson erleichtert werden.

Durch die gleichzeitige Inanspruchnahme der Karenz verkürzt sich die Karenzzeit um einen Monat, d. h. die Karenz endet ein Monat vor dem sonstigen maximalen Endzeitpunkt der Karenz.

Das Kinderbetreuungsgeld wird immer nur an einen Elternteil ausbezahlt.

Nimmt die Arbeitnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters in Anspruch, hat sie spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz des Vaters ihrem Arbeitgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot (Mutterschutz) nach der Geburt des Kindes weniger als 3 Monate (mind. 2 Monate), so hat die Arbeitnehmerin Beginn und Dauer der Karenz spätestens am Ende des Mutterschutzes bekannt zu geben.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt des jeweiligen Karenzteiles und endet 4 Wochen nach dem Ende des Karenzteiles.

11. Aufgeschobene Karenz

Die Arbeitnehmerin hat die Möglichkeit, 3 Monate ihrer Karenz aufzuschieben und später zu verbrauchen. Der Verbrauch muss bis spätestens zum 7. Geburtstag des Kindes erfolgen.

ACHTUNG:

Während des Verbrauches der aufgeschobenen Karenzzeit besteht kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Es wird auch kein Kinderbetreuungsgeld ausbezahlt und es besteht in dieser Zeit kein Versicherungsschutz.

Auch der Vater kann von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Die aufgeschobene Karenz kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber in Anspruch genommen werden. Es bedarf dazu einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Die Arbeitnehmerin hat ihren Wunsch, die Karenz aufzuschieben, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber innerhalb des Beschäftigungsverbotes, spätestens jedoch 3 Monate vor dem Ende der Karenz mitzuteilen. Der Vater muss diesen Wunsch seinem Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz der Mutter bekannt geben.

12. Verhinderungskarenz

Ist ein Elternteil, der das Kind überwiegend betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis, wie etwa Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt oder schwere Erkrankung an der Betreuung des Kindes verhindert, so ist dem anderen Elternteil für die Dauer der Verhinderung Karenz zu gewähren. Diese Karenz endet grundsätzlich mit Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.

13. Beschäftigung während der Karenz

Während einer Karenz kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer grundsätzlich eine geringfügige Beschäftigung ausüben, ohne ihren Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz zu riskieren.

13.1. Geringfügige Beschäftigung

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer können während der Karenz eine geringfügige Beschäftigung (€ 376,26 Stand 2012) ausüben. Zweck dieser Bestimmung ist es, den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern neben der Betreuung ihres Kindes eine Zuverdienstmöglichkeit zu bieten.

Die geringfügige Beschäftigung kann sowohl bei der selben Arbeitgeberin bzw. dem selben Arbeitgeber oder bei einer anderen Arbeitgeberin bzw. einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Grundsätzlich bedarf die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber keiner Zustimmung. Besteht jedoch ein Nebenbeschäftigungsverbot (Bsp.: Konkurrenzverbot, vertragliche Vereinbarung) ist zu beachten, dass vor der Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung die Zustimmung des eigenen Arbeitgebers einzuholen ist.

Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis sollte grundsätzlich mit dem Ende der Karenz befristet werden und endet dann automatisch mit dem Ende der Karenz.

13.2. Beschäftigung für 13 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze

Während der Karenz ist es auch möglich, für höchstens 13 Wochen eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze beim eigenen Arbeitgeber auszuüben. Zu beachten ist jedoch, dass die 13 Wochen nur anteilig zustehen, wenn die Karenz nicht das ganze Kalenderjahr umfasst.

Mit Zustimmung des eigenen Arbeitgebers kann eine solche Beschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden.

VIII. MUTTERSCHAFTSAUSTRITT BZW. VATERSCHAFTSAUSTRITT

Mit dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt besteht die Möglichkeit, den vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis zu erklären. Die Betreuung des Kindes wird insofern erleichtert, als dass die Mutter bzw. der Vater keine Kündigungsfristen oder -termine einzuhalten hat.

1. Voraussetzungen des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustrittes

Voraussetzung für den Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt ist die Geburt eines lebenden Kindes. Der Austritt kann frühestens innerhalb des Mutterschutzes nach der Geburt des Kindes (Mutter) bzw. spätestens 3 Monate vor dem jeweiligen Karenzende erklärt werden.

2. Rechtsfolgen des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustrittes

Es ist zwischen dem Abfertigungssystem »alt« und dem Abfertigungssystem »neu« zu unterscheiden:

2.1. Abfertigung »alt« (Arbeitsbeginn vor dem 01.01.2003)

Ein Anspruch auf die halbe Abfertigung (max. jedoch 3 Monatsgehälter) besteht beim Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 5 Jahre gedauert hat. Der Anspruch auf die halbe Abfertigung bleibt nur dann gewahrt, wenn der Austritt innerhalb des Mutterschutzes nach der Geburt des Kindes oder spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz schriftlich erklärt wird.

2.2. Abfertigung »neu« (Arbeitsbeginn ab dem 01.01.2003)

Da der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt einen berechtigten vorzeitigen Austritt darstellt, besteht ein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung in voller Höhe, d.h. auf die angesammelten Beiträge samt deren Verzinsung, sofern 3 Beitragsjahre vorliegen. Liegen diese nicht vor, unterbleibt die Auszahlung und die Abfertigung bleibt in der Mitarbeiter-

vorsorgekasse. Es wird auch während der Zeit des Kinderbetreuungs-geldbezuges vom Familienlastenausgleichsfond ein Beitrag an die Mitarbeitervorsorgekasse geleistet.

IX. ELTERNTEILZEIT

Seit 01.04.2004 wurde der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw. der Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach geschaffen. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung soll einerseits die Betreuung von Kindern sicherstellen und andererseits die gleichzeitige Erwerbstätigkeit ermöglichen.

Die Regelungen über die Elternteilzeit gelten sowohl für Mütter als auch für Väter. Gleichmaßen sind diese Regelungen auch für Adoptiv- und Pflegeeltern anzuwenden.

1. Arten der Elternteilzeit

Das Gesetz unterscheidet zwischen:

- Elternteilzeit mit Anspruch: In großen Betrieben, in denen mehr als 20 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigt sind, steht der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ab einer Beschäftigungsdauer von mind. 3 Jahren Elternteilzeit dem Grunde nach zu.
- Vereinbarte Elternteilzeit: In Betrieben, in denen weniger als 20 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigt sind oder wenn das Arbeitsverhältnis noch keine 3 Jahre gedauert hat, gibt es keinen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit. Es ist aber möglich, Elternteilzeit mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

2. Allgemeine Voraussetzungen für beide Arten der Elternteilzeit

- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder Obsorgerecht für das Kind
- Der andere Elternteil darf nicht gleichzeitig Karenz nach dem MSchG oder VKG in Anspruch nehmen.
- Jeder Elternteil darf die Elternteilzeit für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen.

3. Elternteilzeit mit Anspruch

3.1. Voraussetzungen

Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Elternteilzeit dem Grunde nach, wenn sie bzw. er:

- zum Antrittszeitpunkt in einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt ist und
- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen 3 Jahre gedauert hat. Auf die dreijährige Beschäftigungsdauer wird die Karenzzeit angerechnet.

Durch die Erklärung, Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, übt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sein Gestaltungsrecht aus. Der Arbeitgeber kann die Elternteilzeit nicht grundsätzlich ablehnen. Er kann nur hinsichtlich der Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung im Fall der Nichteinigung das Arbeits- und Sozialgericht anrufen.

3.2. Beginn

Die Mutter kann die Elternteilzeit frühestens im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes antreten. Die Teilzeitbeschäftigung kann aber auch nach dem Karenzende oder zu einem späteren Zeitpunkt angetreten werden.

Der Vater kann die Elternteilzeit frühestens nach dem Ende des absoluten Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes antreten. Er kann die Elternteilzeit aber auch zu einem späteren Zeitpunkt antreten.

3.3. Dauer

Haben die Eltern einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, kann diese längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes dauern.

Die Mindestdauer der Elternteilzeit beträgt 2 Monate.

Mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Elternteilzeit für ein weiteres Kind endet die Elternteilzeit für das ältere Kind automatisch. Erfolgt keine

Meldung einer weiteren Karenz oder Elternteilzeit, läuft die Elternteilzeit für das ältere Kind weiter.

3.4. Meldung

Der jeweilige Elternteil muss die beabsichtigte Elternteilzeit spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.

Möchte die Mutter die Elternteilzeit bereits im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes in Anspruch nehmen, so hat sie dies innerhalb des absoluten Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Vater hat seinen Wunsch, die Elternteilzeit im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot der Mutter in Anspruch zu nehmen, dem Arbeitgeber spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes schriftlich bekannt zu geben.

Der Antrag auf Elternteilzeit muss möglichst genau formuliert sein und folgenden Inhalt aufweisen:

- Beginn der Elternteilzeit
- Dauer und Ende der Elternteilzeit
- Ausmaß der Stunden pro Woche und
- die Lage der Stunden (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Benennung der Arbeitstage)

3.5. Änderung der Elternteilzeit

Sowohl die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können Änderungen im Zusammenhang mit der Elternteilzeit vornehmen.

3.5.1. Änderung durch die Arbeitnehmerin bzw. durch den Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber sowohl eine Änderung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit je einmal verlangen. Dies hat sie bzw. er dem Arbeitgeber schriftlich spätestens 3 Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als 3 Monate (Mindest-

dauer 2 Monate), spätestens 2 Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

3.5.2. Änderung durch den Arbeitgeber

Auch der Arbeitgeber kann von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine Änderung als auch eine vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung je einmal verlangen. Eine Verlängerung der Elternteilzeit durch den Arbeitgeber ist jedoch nicht möglich. Der Arbeitgeber hat beabsichtigte Änderung der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer schriftlich spätestens 3 Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als 3 Monate (Mindestdauer 2 Monate), spätestens 2 Monate, vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

3.6. Verfahren zur Durchsetzung des Anspruches auf Elternteilzeit

Hierbei handelt es sich um ein abgestuftes Verfahren:

1. Innerbetriebliches Verfahren:

Kann binnen 2 Wochen ab der schriftlichen Meldung der Elternteilzeit zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber keine Einigung erzielt werden, dann können die jeweiligen Interessensvertretungen den Verhandlungen beigezogen werden. Der Arbeitgeber hat über das Ergebnis der Verhandlungen schriftliche Aufzeichnungen zu führen.

2. Versuch der gütlichen Einigung vor Gericht:

Kommt binnen 4 Wochen ab der schriftlichen Meldung der Elternteilzeit keine Einigung zu Stande, dann kann der Arbeitgeber innerhalb von 2 weiteren Wochen einen Antrag auf gütliche Einigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht stellen. Unterlässt der Arbeitgeber die Einbringung eines solchen Antrages, so kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Elternteilzeit zu den von ihr bzw. ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten.

3. Klage des Arbeitgebers:

Gelingt binnen 4 Wochen ab Einlangen des Antrages auf gütliche Einigung

beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht keine Einigung, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzubringen. Die betrieblichen Interessen und die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sind vor Gericht abzuwägen.

3.7. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Elternteilzeit, frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Elternteilzeit.

Er dauert bis 4 Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes.

Dauert die Elternteilzeit länger als bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes, besteht nur mehr ein Motivkündigungsschutz.

Nur mit Zustimmung des Arbeitgebers kann während einer Elternteilzeit eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen werden. Wird dennoch ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, so bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, binnen 8 Wochen ab Kenntnis, eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit auszusprechen.

4. Vereinbarte Elternteilzeit

Eine Mutter bzw. ein Vater die bzw. der in einem Betrieb mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt ist, hat keinen Anspruch auf Elternteilzeit. Aber auch eine Mutter bzw. ein Vater, deren bzw. dessen Arbeitsverhältnis zum Antrittszeitpunkt der Elternteilzeit noch keine 3 Jahre gedauert hat, hat keinen Anspruch auf eine Elternteilzeit.

In diesem Fall kann aber eine Elternteilzeit mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Kommt eine Vereinbarung über eine Elternteilzeit zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu Stande, so gelten für diese grundsätzlich die gleichen Bestimmungen wie bei einem Anspruch auf Elternteilzeit.

Die vereinbarte Elternteilzeit kann allerdings nur bis zum 4. Geburtstag des Kindes vereinbart werden.

Im Falle einer Nichteinigung über die Elternteilzeit bleibt es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer überlassen, den Gerichtsweg zu beschreiten.

5. Rechtsfolgen der Elternteilzeit

Die Vereinbarung über eine Elternteilzeit bewirkt eine befristete Abänderung des bestehenden Arbeitsvertrages.

Anders als bei der Karenz sind die Zeiten einer Elternteilzeit für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche (Bsp.: Abfertigung »alt«, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen, Dauer der Entgeltfortzahlung) voll anzurechnen.

X. PFLEGEFREISTELLUNG

Ist ein Arbeitnehmer wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekind) infolge des Ausfalles der ständigen Betreuungsperson an der Arbeitsleistung nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf die Fortzahlung des Entgeltes bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres.

Als naher Angehöriger definiert der Gesetzgeber Ehegatten, leibliche Kinder und Enkelkinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie Lebensgefährten, Eltern und Großeltern. Bei Ausfall der Betreuungsperson gelten Todesfälle, Krankenhausaufenthalte und schwere Erkrankungen als Gründe für einen Anspruch auf Betreuungsfreistellung.

Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Freistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren wöchentlichen Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer den oben bezeichneten Freistellungsanspruch schon verbraucht hat und eine neuerliche Erkrankung die Pflege eines im selben Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren erforderlich macht.

Ist auch dieser Anspruch innerhalb eines Arbeitsjahres bereits erschöpft und eine Pflege- bzw. Betreuungsleistung notwendig, so kann der Arbeitnehmer ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einen Urlaub antreten.

XI. KINDERBETREUUNGSGELD

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt für Geburten ab dem 01.01.2002. Das Kinderbetreuungsgeld gebührt nicht nur unselbstständig erwerbstätigen Müttern oder Vätern, sondern auch selbstständig erwerbstätigen Eltern, Bäuerinnen bzw. Bauern, Studierenden, Schülerinnen bzw. Schülern, Hausfrauen bzw. Hausmännern, usw.

Seit 01.01.2010 kann zwischen 4 Pauschalvarianten und einer einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldvariante gewählt werden. Kinderbetreuungsgeld erhalten auch Adoptiv- und Pflegeeltern, wenn sie für das Kind Familienbeihilfe erhalten. Die Bezieherinnen bzw. die Bezieher des Kinderbetreuungsgeldes sind kranken- und pensionsversichert.

ACHTUNG:

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt unabhängig von einer arbeitsrechtlichen Karenz, d. h. es ist nicht an die Karenz gekoppelt. Die Karenz dauert max. bis zum 2. Geburtstag des Kindes.

1. Pauschales Kinderbetreuungsgeld

Es kann zwischen 4 Pauschalvarianten gewählt werden.

1.1. Anspruchsvoraussetzungen

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um eine der Pauschalvarianten in Anspruch nehmen zu können:

- Anspruch auf Familienbeihilfe für das Kind
- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind (Der Elternteil, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht und das Kind müssen an der gleichen Adresse hauptwohnsitzlich gemeldet sein.)
- Unterschreitung der Zuverdienstgrenze im Kalenderjahr
- Mittelpunkt der Lebensinteressen des bezugsberechtigten Elternteiles und des Kindes in Österreich
- Bei Ausländern: rechtmäßiger Aufenthalt nach §§ 8 und 9 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes in Österreich
- Antragstellung

Eine Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes ist nicht notwendig.

1.2. Höhe des Kinderbetreuungsgeldes

Das pauschale Kinderbetreuungsgeld kann in 4 Varianten beantragt werden, wobei der Antrag eines Elternteiles den anderen Elternteil bindet.

Variante 1: 30 + 6 Monate

Das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von ca. € 436,00 monatlich (€ 14,53/Tag) kann von einem Elternteil bis zum 30. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Nimmt auch der andere Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, so verlängert sich der Anspruch bis zum 36. Lebensmonat des Kindes.

Variante 2: 20 + 4 Monate

Das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von ca. € 624,00 monatlich (€ 20,40/Tag) kann von einem Elternteil bis zum 20. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Nimmt auch der andere Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, so verlängert sich der Anspruch bis zum 24. Lebensmonat des Kindes.

Variante 3: 15 + 3 Monate

Das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von ca. € 800,00 monatlich (€ 26,60/Tag) kann von einem Elternteil bis zum 15. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Nimmt auch der andere Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, so verlängert sich der Anspruch bis zum 18. Lebensmonat des Kindes.

Variante 4: 12 + 2 Monate

Das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von ca. € 1.000,00 monatlich (€ 33,00/Tag) kann von einem Elternteil bis zum 12. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Nimmt auch der andere Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, so verlängert sich der Anspruch bis zum 14. Lebensmonat des Kindes.

ACHTUNG:

Der Umstieg von einer Pauschalvariante auf eine andere Pauschalvariante ist nicht möglich.

1.3. Beginn der Auszahlung

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld beginnt mit der Geburt des Kindes, ruht aber in der Zeit des Wochengeldbezuges, d. h. das Kinderbetreuungsgeld wird erst im Anschluss an das Wochengeld ausbezahlt.

Hat eine Mutter keinen Anspruch auf Wochengeld, so beginnt die Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes ab dem Tag der Geburt des Kindes.

1.4. Zuverdienstgrenzen

Wird während des Kinderbetreuungsgeldbezuges eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, ist darauf zu achten, dass die Zuverdienstgrenzen nicht überschritten werden. Bei Überschreitung dieser Grenzen muss seit 01.01.2008 nur noch der die Zuverdienstgrenze überschreitende Betrag zurückgezahlt werden.

1.4.1. Allgemeine Zuverdienstgrenze

Die allgemeine Zuverdienstgrenze liegt bei € 16.200,00 pro Kalenderjahr. Bei unselbstständiger Beschäftigung kann die Zuverdienstgrenze wie folgt berechnet werden:

1. Zunächst ist die Anzahl jener Monate eines Kalenderjahres, in denen Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, zu ermitteln (= Anspruchszeitraum)
2. Für jeden Anspruchsmonat ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage (ohne Sonderzahlungen) zu ermitteln. Diese Beträge sind zusammenzurechnen.
3. Die Summe der Lohnsteuerbemessungsgrundlage wird durch die Anzahl der Anspruchsmonate dividiert und in Folge mit 12 multipliziert.

Davon werden die Werbungskosten (zumindest Werbungskostenpauschale von dzt. € 132,00) abgezogen.

Danach wird dieser Betrag um 30 % (d.h. mit 1,3 multipliziert) erhöht.

Dieses Ergebnis darf max. € 16.200,00 betragen.

Bei dieser Berechnungsmethode handelt es sich um eine vereinfachte Methode, das Ergebnis stellt nur eine ungefähre Berechnung dar.

Bei der Berechnung der relevanten Einkünfte werden folgende Einkunftsarten berücksichtigt:

- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft
- Einkünfte aus selbstständiger Arbeit
- Einkünfte aus Gewerbebetrieb
- Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe gelten ebenfalls als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit)

Seit 01.01.2010 werden nicht mehr berücksichtigt:

- Einkünfte aus Kapitalvermögen
- Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung
- sonstige Einkünfte

1.4.2. Individuelle Zuverdienstgrenze

Die individuelle Zuverdienstgrenze steht für alle Pauschalvarianten ab 01.01.2010 zur Verfügung. Sie ist dann von Vorteil, wenn vor der Geburt des Kindes ein hohes Einkommen erzielt wurde.

Die individuelle Zuverdienstgrenze beträgt 60 % der maßgeblichen Einkünfte im letzten Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde.

Jeder Elternteil hat seine eigene Zuverdienstgrenze. Die individuelle Zuverdienstgrenze kommt zum Tragen, wenn sie höher als die allgemeine Zuverdienstgrenze von € 16.200,00 ist.

Für die Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze sind die Einkünfte aus dem Steuerbescheid jenes Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes heranzuziehen, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde.

Zu berücksichtigen sind:

- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft
- Einkünfte aus selbstständiger Arbeit
- Einkünfte aus Gewerbebetrieb
- Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe gelten ebenfalls als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit)

Ungefähre Berechnung bei unselbstständiger Erwerbstätigkeit:

1. Von den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit werden die Werbungskosten (zumindest Werbungskostenpauschale von dzt. € 132,00) abgezogen. Dieser Betrag wird dann um 30 % (d.h. mit 1,3 multipliziert) erhöht.

2. Vom unter Punkt 1. errechnete Endbetrag werden 60 % errechnet (d. h. es erfolgt eine Multiplikation mit 0,6).

Ist die individuelle Zuverdienstgrenze höher als € 16.200,00, dann kann während des gesamten Bezugszeitraumes dieser höhere Zuverdienst erzielt werden.

Als Hilfestellung wird vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend unter <http://www.bmwfj.gv.at/Statische%20Seiten/KBGCalculatorLauncher.html> ein Online-Rechner zur Verfügung gestellt.

1.5. Mehrlingszuschlag

Bei Mehrlingsgeburten gebührt ein 50%iger Zuschlag je nach gewählter Pauschalvariante.

1.6. Verlängerung der Bezugsdauer – Härtefälle

In 2 Anwendungsfällen kann es zu einer Verlängerung des Kinderbetreuungsgeldbezuges von max. 2 Monaten über das höchstmögliche Ausmaß, das einem Elternteil ohne Wechsel zusteht, kommen:

1. Der zweite Elternteil ist auf Grund eines unvorhersehbaren und unabwendbaren Ereignisses, das den Wegfall des gemeinsamen Haus-

haltes mit dem Kind bewirkt, am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes verhindert.

Als unvorhersehbare und unabwendbar Ereignisse gelten:

- Tod
- Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt
- Verbüßung einer Freiheitsstrafe
- Gerichtliche oder behördlich festgestellte Gewalt sowie Aufenthalt in einem Frauenhaus auf Grund häuslicher Gewalt

2. Ein Elternteil ist zum Zeitpunkt der Verlängerung seit mind. 4 Monaten allein stehend und hat einen Antrag auf Unterhalt für das Kind, für das Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, gestellt, jedoch wird noch kein tatsächlicher Unterhalt geleistet.

In den letzten 4 Monaten vor der Verlängerung sowie während der Verlängerung darf das durchschnittliche Nettoeinkommen des allein stehenden Elternteiles € 1.200,00 nicht übersteigen.

Zum Einkommen zählen unter anderem das Kinderbetreuungsgeld, die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld, die Familienbeihilfe, Pensionen, Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, Zuschüsse sowie Unterhaltsleistungen.

2. Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Seit 01.01.2010 gibt es die Möglichkeit, ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld zu beziehen.

2.1. Anspruchsvoraussetzungen

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen zu können:

- Anspruch auf Familienbeihilfe für das Kind
- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind (Der Elternteil, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht und das Kind müssen an der gleichen Adresse hauptwohnsitzlich gemeldet sein.)
- Unterschreitung der Zuverdienstgrenze im Kalenderjahr
- Durchgehende Erwerbstätigkeit in Österreich in den letzten 6 Kalendermonaten vor der Geburt des Kindes (Beschäftigungsverbot bzw. Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz wird als Erwerbstätigkeit angerechnet.)
- Mittelpunkt der Lebensinteressen des bezugsberechtigten Elternteiles und des Kindes in Österreich
- Bei Ausländern: rechtmäßiger Aufenthalt nach §§ 8 und 9 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes in Österreich
- Antragstellung

2.2. Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes

Die Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes beträgt grundsätzlich 80 % der Letzteinkünfte, höchstens ca. € 2.000,00 (€ 66,00 täglich) im Monat.

Bei Bezug von Wochengeld beträgt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld grundsätzlich 80 % vom Wochengeld. Wenn kein Wochengeldanspruch besteht, wird ein fiktives Wochengeld vom Sozialversicherungsträger berechnet.

In allen Fällen wird vom zuständigen Sozialversicherungsträger zusätzlich eine Günstigkeitsrechnung mit dem Steuerbescheid aus dem Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes ohne Kinderbetreuungsgeldbezug vorgenommen.

2.3. Beginn der Auszahlung

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld beginnt mit der Geburt des Kindes, ruht aber in der Zeit des Wochengeldbezuges, d. h. das Kinderbetreuungsgeld wird erst im Anschluss an den Wochengeldbezug ausbezahlt.

Hat eine Mutter keinen Anspruch auf Wochengeld, so beginnt die Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes ab dem Tag der Geburt des Kindes.

2.4. Dauer der Auszahlung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld kann von einem Elternteil bis zum 12. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Nimmt es auch der andere Elternteil in Anspruch, so gebührt es bis zum 14. Lebensmonat des Kindes.

2.5. Zuverdienstgrenze

Die Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld beträgt € 5.800,00 im Kalenderjahr (das entspricht etwa der Geringfügigkeitsgrenze). Bei Überschreitung der Zuverdienstgrenze ist der übersteigende Betrag zurückzuzahlen.

Im gesamten Bezugszeitraum dürfen keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden.

2.6. Mehrlingszuschlag

Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gibt es keinen Mehrlingszuschlag.

2.7. Verlängerung der Bezugsdauer – Härtefälle

Auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld kann es in den unter Punkt 1.2.6. genannten Anwendungsfällen zu einer Verlängerung der Bezugsdauer kommen.

3. Mindestbezugsdauer bei allen Kinderbetreuungsgeldvarianten

Die Mindestbezugsdauer sowohl bei den Pauschalvarianten als auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld beträgt 2 Monate.

ACHTUNG:

Um das Kinderbetreuungsgeld in voller Höhe beziehen zu können, müssen die Termine der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen eingehalten und nachgewiesen werden.

4. Ruhen des Kinderbetreuungsgeldes anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes

Das Kinderbetreuungsgeld ruht für die Mutter bei Wochengeldbezug vor der Entbindung für ein weiteres Kind.

5. Bezugswechsel zwischen den Eltern

Der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes kann abwechselnd durch beide Elternteile erfolgen, wobei ein zweimaliger Bezugswechsel möglich ist (Bsp.: Mutter – Vater – Mutter).

6. Verzicht auf das Kinderbetreuungsgeld

Um eine mögliche Überschreitung der Zuverdienstgrenzen zu vermeiden, kann auf das Kinderbetreuungsgeld für eine bestimmte Zeit verzichtet werden. Ein Verzicht ist nur für ganze Kalendermonate möglich. Der Zeitpunkt und die Dauer des Verzichtes müssen im Vorhinein zu Beginn eines Kalendermonates der zuständigen Krankenkasse bekannt gegeben werden. Der Verzicht auf das Kinderbetreuungsgeld verlängert den Anspruchszeitraum nicht. Ein abgegebener Verzicht kann widerrufen werden. Dieser Widerruf ist nur für ganze Kalendermonate und max. für 6 Monate rückwirkend möglich.

ACHTUNG:

Bei einem regelmäßig gleich bleibenden monatlichen Zuverdienst ist ein Verzicht auf einzelne Monate nicht zielführend.

7. Ende des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld endet entweder mit Ablauf der Höchstbezugsdauer oder mit dem Anspruch der Mutter auf Wochengeld in der Zeit des Beschäftigungsverbotes vor der Geburt eines weiteren Kindes.

XII. SOZIALRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

1. Krankenversicherung

Für Eltern, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, besteht grundsätzlich ein Krankenversicherungsschutz. Ein gesonderter Antrag ist dazu nicht erforderlich.

ACHTUNG:

Mit Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges endet auch die Krankenversicherung.

Der Kinderbetreuungsgeldbezug kann – je nach gewählter Variante – vor oder nach dem Ende der gesetzlichen Karenz auslaufen, wenn Karenz und Kinderbetreuungsgeldbezug nicht aufeinander abgestimmt werden.

Bei zeitlicher Lücke zwischen Karenz und Kinderbetreuungsgeldbezug sollte daher abgeklärt werden, ob eine Mitversicherung für diese Zeit möglich ist.

2. Pensionsversicherung

Seit 01.01.2005 besteht für den Elternteil, der sich überwiegend der Kindererziehung widmet, sofern dieser ab 01.01.1955 geboren ist, für die ersten 4 Jahre ab der Geburt des Kindes eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung.

Bei Mehrlingskindern besteht diese Pflichtversicherung für die ersten 5 Jahre ab der Geburt der Kinder. Es werden dadurch Beitragszeiten erworben. Die Beitragsgrundlage und damit die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt monatlich € 1.570,35 (Stand 2012).

XIII. BEIHILFE ZUM KINDERBETREUUNGSGELD

Eltern mit nur geringem Einkommen können eine Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld beantragen. Die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld gibt es nur bei den Pauschalvarianten, nicht beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld.

1. Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld haben:

- Alleinstehende Elternteile
- Eltern, die in Ehe bzw. Lebensgemeinschaft leben

Voraussetzung für den Anspruch auf die Beihilfe ist, dass für das Kind ein Anspruch auf Auszahlung des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes besteht.

2. Einkommensgrenzen

- Alleinerziehende, die Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben, dürfen nicht mehr als € 5.800,00 im Kalenderjahr verdienen.
- Bei Elternteilen, die in Ehe bzw. Lebensgemeinschaft leben, darf der beziehende Elternteil nicht mehr als € 5.800,00 und der zweite Elternteil nicht mehr als € 16.200,00 im Kalenderjahr verdienen.

3. Höhe der Beihilfe

Die Beihilfe beträgt € 6,06 täglich, das sind ca. € 181,00 pro Monat.

4. Bezugsdauer der Beihilfe

Die Beihilfe gebührt für max. 12 Monate ab erstmaliger Antragstellung und nur solange Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld besteht.

5. Überschreitung der Zuverdienstgrenzen

- Alleinerziehende: Bei Überschreitung um nicht mehr als 15 %, verringert sich die Beihilfe im Kalenderjahr um den Überschreibungsbetrag. Bei Überschreitung um mehr als 15 %, ist die gesamte im Kalenderjahr bezogene Beihilfe an die Krankenkasse zurückzuzahlen.
- Paare: Bei Überschreitung beider Zuverdienstgrenzen um jeweils nicht mehr als 15 %, verringert sich die Beihilfe im Kalenderjahr um den Überschreibungsbetrag.

Bei Überschreitung auch nur einer der beiden Zuverdienstgrenzen um mehr als 15 %, ist die gesamte im Kalenderjahr bezogene Beihilfe an die Krankenkasse zurückzuzahlen.

ACHTUNG:

Die Rückforderung durch die Krankenkasse kann sich nicht nur gegen den beziehenden Elternteil, sondern auch gegen den anderen Elternteil oder Partner richten.

XIV. KINDERBETREUUNGSBEIHILFE

Wird ein Kinderbetreuungsplatz benötigt, gebührt unter bestimmten Voraussetzungen eine sogenannte Kinderbetreuungsbeihilfe.

1. Anspruchsvoraussetzungen

Mütter und Väter können, wenn sie einen Betreuungsplatz für ihr Kind benötigen, eine Kinderbetreuungsbeihilfe erhalten, weil sie

- eine Arbeit aufnehmen wollen,
- an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen wollen,
- sich trotz Berufstätigkeit ihre wirtschaftlichen Verhältnisse grundlegend verschlechtert haben,
- wesentliche Änderungen der Arbeitszeit eine Betreuungseinrichtung erfordern oder
- die bisherige Betreuungsperson ausfällt.

Weitere Voraussetzungen sind:

- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind
- Das Kind muss jünger als 15 Jahre sein
- Antragstellung beim zuständigen AMS

Das monatliche Bruttoeinkommen der Förderungswerberin bzw. des Förderungswerbers darf € 2.000,00 nicht übersteigen. Für Ehepaare bzw. Lebensgemeinschaften darf das gesamte monatliche Bruttoeinkommen € 2.912,00 nicht übersteigen.

Die Einkommensgrenzen erhöhen sich für jede weitere Person, für die die Förderungswerberin bzw. der Förderungswerber unterhaltsverpflichtet ist.

2. Welche Formen der Kinderbetreuung werden gefördert?

Gefördert werden ganztägige, halbtägige bzw. stundenweise Betreuung von Kindern in Kindergärten, Horten, Kinderkrippen, Kindergruppen, Ta-

gesmüttern oder bei Privatpersonen (außer Familienangehörige und Au-pair- Kräfte).

3. Höhe der Kinderbetreuungsbeihilfe

Die Höhe der Kinderbetreuungsbeihilfe ist gestaffelt und hängt unter anderem vom Brutto(familien)einkommen, den Betreuungskosten, usw. ab.

4. Dauer der Kinderbetreuungsbeihilfe

Die Beihilfe wird für max. 52 Wochen gewährt.

Es ist erforderlich, vor Beginn der Arbeitsaufnahme und vor Unterbringung des Kindes Kontakt mit der zuständigen Geschäftsstelle des AMS aufzunehmen.

XV. FAMILIENBEIHILFE

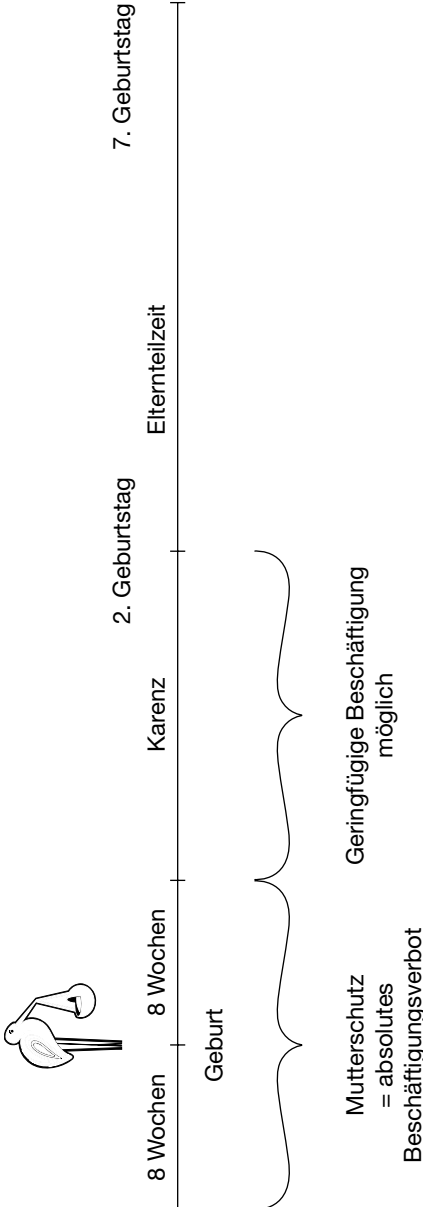
Eltern können für ihre Kinder, die mit ihnen im gemeinsamen Haushalt leben, Familienbeihilfe beim zuständigen Finanzamt beantragen, wenn sie ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben.

Die Höhe der Familienbeihilfe ist abhängig vom Alter des Kindes sowie der Anzahl der Kinder. Die einzelnen Beträge (inkl. Kinderabsetzbeträge) pro Monat sind (ab 1.1.2009):

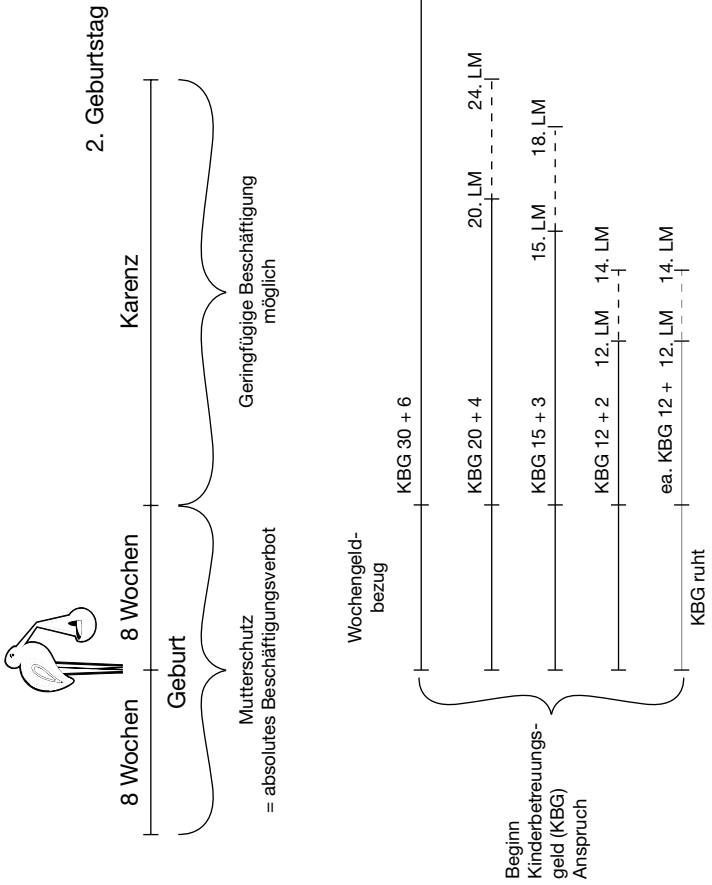
Kinder bis 3 Jahre	3 - 10 Jahre	10 - 19 Jahre	über 19 Jahre
1. Kind € 163,80	€ 171,10	€ 189,30	€ 211,10
2. Kind € 176,60	€ 183,90	€ 202,10	€ 223,90
3. Kind € 198,80	€ 206,10	€ 224,30	€ 246,10
ab 4. Kind € 213,80	€ 221,10	€ 239,30	€ 261,10

Die 2008 eingeführte sogenannte 13. Familienbeihilfe wird ab dem Kalenderjahr 2011 auf 100 Euro gekürzt. Der Betrag wird automatisch im September ausbezahlt und gebührt ab 2011 nur mehr für Kinder, die im betreffenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr bereits vollendet haben oder vollenden und das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Mutterschutz - Karenz - Elternteilzeit



Varianten des Kinderbetreuungsgeldes



Wichtige Telefonnummern und Ansprechpartner:

Arbeiterkammer Tirol
Maximilianstrasse 7, 6010 Innsbruck
Tel.: 0800/225522-1633

Arbeitsmarktservice
Schöpfstrasse 5, 6010 Innsbruck, Tel.: 0512/5903

Frauen im Brennpunkt
Marktgraben 16/II, 6020 Innsbruck, Tel.: 0512/587608


Verein Aktion Tagesmütter, Kath. Familienverband
Josef-Hirnstrasse 1, 6020 Innsbruck, Tel.: 0512/583268

JUFF Familienreferat, Amt der Tiroler Landesregierung
Michael-Gaismayrstr. 1, 6020 Innsbruck, Tel.: 0512/508-3572

Finanzamt Innsbruck
Innrain 32, 6020 Innsbruck, Tel.: 0512/505-0

Tiroler Gebietskrankenkasse
Klara-Pölt-Weg 2, 6020 Innsbruck, Tel.: 0512/5916-0

Arbeitsinspektorat
Arzler Straße 43a, 6020 Innsbruck
Tel.: 0512/24904

Wir sind für Sie da 

Impressum
Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck
Tel. 0800/22 55 22-1633

Autorinnen: Mag. Beate-Maria Frei, Mag. Ines Schlechtleitner
Foto: Dalia Drulia/Fotolia.de
Stand: Oktober 2011

Arbeiterkammer Tirol

Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck

www.ak-tirol.com

ak@tirol.com

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst

Kitzbühel, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel

Kufstein, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein

Landeck, Malsersstraße 11, 6500 Landeck

Lienz, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz

Reutte, Mühler Straße 22, 6600 Reutte

Schwaz, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz

Telfs, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs

kostenlose AK-Servicenummer:

Tel. 0800/22 55 22