

# Alles, was Recht ist!

**Welche Rahmenbedingungen Ihnen der Gesetzgeber für aktives Vatersein zur Verfügung stellt – und wie Sie diese optimal nutzen.**

***Mag. Markus Faßhauer, Österreichische Kinderfreunde Bundesorganisation***

**Stand: 05/2006**

unternehmenskompetenz – väterkarenz – mütterkarrieren ist Modul 2 der EQUAL 2 Entwicklungspartnerschaft karenc und karriere

Modulleitung



Inhaltliche Koordination



Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Modulmitarbeit



Finanzverantwortl. PartnerIn



Strategische PartnerInnen: AK Wien, AMS, ÖGB, Waff, WKW

Weitere operative PartnerInnen sind: abz.akademie, abz.austria, bfi, Büro PlanSinn, Kind & Kegel, prospect, Quintessenz Organisationsberatung GmbH

Die umfangreichen und oft komplizierten Regelungen rund um die Karenzzeit stellen selbst für ExpertInnen eine Herausforderung dar. Mitunter wurde schon bezweifelt, ob es der Gesetzgeber mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich ernst gemeint hat. Das sollte Sie jedoch nicht schrecken. Gut informiert ist halb gewonnen. Und dafür möchten wir Ihnen die Basics liefern.

Zunächst müssen wir unterscheiden zwischen Karenz und Elternteilzeit auf der einen, und dem Kinderbetreuungsgeld auf der anderen Seite. Während erstere sich direkt auf das Arbeitsverhältnis beziehen und für Väter im Väter-Karenzgesetz geregelt sind, geht es beim Kinderbetreuungsgeld um eine finanzielle Unterstützung seitens des Staates. Rechtliche Grundlage dafür ist das Kinderbetreuungsgeldgesetz.

## **Die Karenz**

Beginnen wir mit der Karenz. Im rechtlichen Sinne ist damit ein vollständiges Ruhen der Arbeitspflichten für einen bestimmten Zeitraum gemeint. In dieser Ruhensphase müssen Sie nicht arbeiten und erhalten entsprechend auch keinen Lohn. Voraussetzung ist, dass Sie mit Ihrem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Nach dem Ende der Karenz müssen Sie Ihre Arbeit wieder aufnehmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie wieder in der gleichen Verwendung wie ursprünglich zu beschäftigen.

### *Was können Sie beanspruchen?*

Die Karenz kann maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Sie ist zweimal zwischen den Eltern teilbar, so dass bis zu drei Karenzteile zulässig sind. Beispielsweise kann zuerst die Mutter, danach der Vater und anschließend nochmals die Mutter in Karenz gehen. Jeder Teil hat mindestens drei Monate zu betragen.

### *Wie beanspruchen Sie Karenz?*

Für die Realisierung eines Karenzwunsches genügt aus rechtlicher Sicht eine rechtzeitige Bekanntgabe gegenüber dem Arbeitgeber. Seiner Zustimmung bedarf es nicht. Gleichwohl empfiehlt sich, im Vorfeld mit dem Unternehmen nach einer für alle Seiten befriedigenden Lösung zu suchen. Dabei sollten unter anderem der Beginn und die Dauer der Karenz sowie ein mögliches Kontakthalten zum Unternehmen während dieser Zeit geklärt werden.

### *Wie ist Ihr Arbeitsverhältnis geschützt?*

Die Karenz ist durch einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz abgesichert. Das heißt, Kündigung und Entlassung können in dieser Zeit wirksam nur mit der Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ausgesprochen werden. Das Gericht stimmt einer Kündigung oder Entlassung nur in seltenen Ausnahmefällen zu. Strukturiert ein Unternehmen beispielsweise wegen schlechter Auftragslage um und Ihr Arbeitsplatz fällt weg, erteilt das Gericht seine Zustimmung, sofern Sie auf keinem anderen Arbeitsplatz im Betrieb eingesetzt werden können.

### *Ist gleichzeitige Karenz mit der Mutter möglich?*

Gleichzeitige Väterkarenz mit der Karenz der Mutter ist grundsätzlich nicht möglich. Ausnahmsweise dürfen sich die Karenzen der Eltern beim erstmaligen Wechsel der Betreuungsperson für einen Monat überschneiden. Die gleichzeitige Inanspruchnahme verkürzt jedoch die Höchstdauer der Karenz. Sie endet einen Monat vor dem sonstigen maximalen Endzeitpunkt.

Bärbel geht bis zum Ablauf des 12. Lebensmonats ihres Kindes in Karenz. Während des 12. Lebensmonats möchten sie und Klaus - der Vater - gleichzeitig in Karenz sein. Das ist ausnahmsweise zulässig, allerdings kann Klaus dann längstens bis zum Ablauf des 23. Lebensmonats Karenz in Anspruch nehmen.

### *Wann dürfen Sie die Karenz antreten?*

Ist die Mutter des Kindes Arbeitnehmerin, dürfen Sie Ihre Karenz mit dem Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter (8 Wochen nach der Geburt des Kindes, bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten 12 Wochen) antreten. Wollen Sie das Kind bereits während des Beschäftigungsverbotes betreuen, müssen Sie mit Ihrem Arbeitgeber einen Urlaub vereinbaren. Ist die Mutter nicht erwerbstätig, gilt die Schutzfrist von 8 bzw. 12 Wochen fiktiv. Somit ist auch in diesem Fall eine Karenz in den ersten Wochen nach der Geburt des Kindes nicht möglich.

Ein späterer Karenzbeginn ist nur zulässig unmittelbar im Anschluss an eine Karenz der Mutter.

Die Mutter geht nach dem Beschäftigungsverbot sofort wieder arbeiten. Stattdessen übernimmt die Großmutter zunächst die Betreuung des Kindes für das erste halbe Jahr. Kann der Vater danach Karenz in Anspruch nehmen?

Nein, da der Anspruch auf Väterkarenz nur besteht, wenn sie an das Beschäftigungsverbot oder die Karenz der Mutter unmittelbar anschließt.

### *Welche Fristen müssen Sie beachten?*

Treten Sie Karenz direkt nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter an, müssen Sie dem Unternehmen innerhalb der ersten 8 Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt geben. Oder – und das ist der häufiger auftretende Fall – Sie gehen erst nach der Mutter in Karenz. In diesem Fall müssen Sie die Karenz mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Antritt melden.

Bitte beachten Sie, die Karenz nicht zu früh zu melden. Der Kündigungsschutz beginnt nämlich frühestens mit der Geburt des Kindes bzw. 4 Monate vor dem Antritt einer Karenz im Anschluss an die Mutter.

Nach der Geburt ihrer Tochter nimmt Erika Karenz bis zum Ablauf des 18. Lebensmonats in Anspruch. Anschließend soll Paul – der Vater – die Karenz fortsetzen. Paul hat seinen Arbeitgeber spätestens bis zum Ablauf des 15. Lebensmonats seiner Tochter über die geplante Karenz und ihre Dauer zu informieren. Versäumt er diese Frist, verliert er seinen Anspruch. Andererseits sollte er den Karenzwunsch nicht vor Ablauf des 14. Lebensmonats äußern, da dann der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz noch nicht greift. Paul hat somit

genau einen Monat Zeit für die Meldung, um sowohl den Karenzanspruch nicht zu verlieren als auch sofort kündigungs- und entlassungsgeschützt zu sein!

*Können Sie eine Karenz verlängern oder vorzeitig beenden?*

Sofern Sie bei der erstmaligen Meldung Karenz nicht bis zur Maximaldauer, also bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes, beansprucht haben, können Sie die Karenz einmal einseitig verlängern. Sie haben dies Ihrem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem Ende der zunächst gemeldeten Karenz bekannt zu geben.

Hat der Vater dem Arbeitgeber ursprünglich eine Karenz bis zum Ablauf des 10. Lebensmonats des Kindes gemeldet, hat er die Möglichkeit, spätestens bis zum Ablauf des 7. Lebensmonats seinem Arbeitgeber die Verlängerung der Karenz (längstens bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats) bekannt zu geben.

Eine vorzeitige einseitige Beendigung der Karenz ist Ihnen verwehrt. Fällt der gemeinsame Haushalt mit Ihrem Kind weg, kann allerdings der Arbeitgeber den vorzeitigen Arbeitsantritt verlangen.

*Wie halten Sie Kontakt zum Unternehmen?*

Der Arbeitgeber hat Sie während einer Karenz über wichtige betriebliche Geschehnisse, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, eine geringfügige Beschäftigung während der Karenz mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Des weiteren dürfen Sie über die monatliche Geringfügigkeitsgrenze – die aktuell bei € 333 liegt – hinaus mit dem Arbeitgeber eine Beschäftigung für höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr vereinbaren. Damit sind vor allem Urlaubs- und Krankenstandsvertretungen trotz Karenz möglich. Bei der geringfügigen bzw. maximal 13wöchigen Beschäftigung handelt es um ein vom karenzierten Arbeitsverhältnis unabhängiges neues Arbeitsverhältnis. Darin liegt der Unterschied zur Elternteilzeit, bei welcher im Rahmen des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses die Arbeitszeiten verändert werden.

## **Die Elternteilzeit**

Und damit ist schon das Stichwort für eine weitere Materie gefallen: die Elternteilzeit. Leben Sie mit Ihrem Kind in einem Haushalt und wünschen sich nicht das vollständige Ruhen Ihrer Arbeit, sondern lediglich eine Arbeitszeitreduzierung oder gar nur eine Änderung der Lage Ihrer Arbeitszeit, kann Ihnen das am 1. Juli 2004 in Kraft getretene neue Recht auf Elternteilzeit weiterhelfen. Wie bei der Karenz kehren Sie nach einer bestimmten Frist wieder zu Ihren ursprünglichen Arbeitszeiten zurück.

*Steht Ihnen der „große“ oder der „kleine“ Anspruch zu?*

Das Recht auf Elternteilzeit gliedert sich in einen „großen“ und in einen „kleinen“ Anspruch. Welcher von den beiden auf Sie zutrifft, hängt zum einen von der Größe Ihres Betriebes, zum anderen von der Dauer Ihrer Betriebszugehörigkeit ab. Besteht Ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit mindestens 3 Jahren und arbeiten Sie in

einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen, steht Ihnen der weit reichende große Anspruch zur Verfügung, ansonsten „nur“ der kleine. Eine eventuell vorausgegangene Karenzzeit wird in die 3-Jahresfrist eingerechnet.

Nach der Geburt des Kindes nimmt Daniela – die Mutter – Karenz bis zum Ablauf des 1. Lebensjahres in Anspruch. Nachfolgend karenziert Helmut – der Vater – während des gesamten 2. Lebensjahres sein Arbeitsverhältnis. Anschließend möchte er in Elternteilzeit gehen. Arbeitet er einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen und war er vor seiner Karenzzeit bereits mindestens 2 Jahre dort beschäftigt, steht ihm der große Anspruch zu.

Analysen haben ergeben, dass aufgrund der Dominanz von Klein- und Kleinstbetrieben in Österreich nur verhältnismäßig wenige ArbeitnehmerInnen in den Genuss des großen Anspruchs kommen. Er steht in den betroffenen Altersklassen lediglich 49,6% der männlichen und 33,2% der weiblichen Beschäftigten zu.

*Was können Sie beanspruchen?*

Sowohl für großen als auch kleinen Anspruch gilt, dass Sie eine Herabsetzung Ihrer bisherigen Arbeitszeit in beliebigem Ausmaß oder eine bloße Änderung der Lage Ihrer Arbeitszeit verlangen können. Beträgt Ihre bisherige Arbeitszeit beispielsweise 40 Wochenstunden, ist eine Reduzierung auf 30 Wochenstunden genauso möglich wie auf 10. Sie können auch eine Aufteilung der ursprünglichen oder reduzierten Stunden auf bestimmte Wochentage oder auf bestimmte Uhrzeiten verlangen. Arbeiten Sie bislang 20 Wochenstunden, können Sie neben einer bestimmten Lage dieser Stunden auch eine weitere Herabsetzung zum Beispiel auf 10 Wochenstunden, aber keine Erhöhung auf 30 verlangen.

Ernst arbeitet wöchentlich 30 Stunden und möchte Elternteilzeit geltend machen. Liegen die Voraussetzungen vor, könnte er im Extremfall – da weder eine Mindestgrenze noch eine Höchstgrenze vorgeschrieben ist – sowohl eine Herabsetzung auf eine als auch auf 29 Stunden verlangen. Er hat auch die Möglichkeit, eine bestimmte Arbeitszeitlage der bisherigen 30 oder der reduzierten Stunden zu verlangen. Möchte er seine 30 Stunden behalten, könnte er zum Beispiel eine Aufteilung auf Montag bis Donnerstag oder tägliche Arbeitszeiten von 8.00 bis 14.00 Uhr beanspruchen.

Trotz der nahezu unbegrenzten Möglichkeiten empfehlen wir Ihnen, Ihrem Arbeitgeber einen Teilzeitwunsch zu melden, der Ihren tatsächlichen Betreuungsinteressen entspricht. Kommt es nämlich zu einem gerichtlichen Verfahren, haben Sie das Gericht um so eher auf Ihrer Seite, je plausibler Sie Ihren Wunsch mit Ihren Betreuungsnotwendigkeiten begründen können.

Der große Anspruch reicht längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. bis zu seinem späteren Schuleintritt. Die Besonderheit liegt darin, dass Sie – wie bei der Karenz – Ihr Recht durch einseitige Erklärung ausüben. Einer Einwilligung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Lediglich die konkrete Ausgestaltung der gewünschten Arbeitszeitänderung, das heißt Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Ist dieser mit Ihrem Vorschlag nicht einverstanden, muss er im Falle einer Nichteinigung vor dem Arbeits- und Sozialgericht Klage erheben. Wird die Klage unterlassen, können Sie die

Elternteilzeit zu den von Ihnen bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Doch dazu gleich mehr.

Der kleine Anspruch erstreckt sich nur bis zum vierten Geburtstag des Kindes. Im Gegensatz zum großen Anspruch (und zur Karenz) sind Sie auf eine Vereinbarung mit dem Unternehmen angewiesen, eine einseitige Erklärung der Arbeitszeitänderung genügt nicht. Verweigert Ihnen der Arbeitgeber eine Einigung, haben Sie jedoch die Möglichkeit, seine Zustimmung vor dem Arbeits- und Sozialgericht zu erzwingen. Auch dazu gleich mehr.

*Wann dürfen Sie Elternteilzeit antreten?*

Gemeinsam ist beiden Ansprüchen, dass die Elternteilzeit frühestens nach Ablauf des Mutterschutzes angetreten werden kann. Insofern unterscheidet sich die Regelung nicht von der Karenz. Aber anders als bei der Karenz dürfen Sie Elternteilzeit auch zu jedem späteren Zeitpunkt innerhalb des Anspruchszeitraums antreten. Ihre Mindestdauer beträgt drei Monate.

*Welche Fristen müssen Sie beachten?*

Möchten Sie zu den geänderten Zeiten unmittelbar nach dem Ende der Schutzfrist arbeiten, müssen Sie dies dem Arbeitgeber spätestens 8 Wochen nach der Geburt Ihres Kindes **schriftlich** melden. Ansonsten hat die schriftliche Meldung spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Antritt zu erfolgen.

*Wie ist Ihr Arbeitsverhältnis geschützt?*

Bitte beachten Sie auch hier den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser beginnt – wie bei der Karenz – frühestens 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Elternteilzeit, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Falls Sie die Elternteilzeit nicht unmittelbar nach dem Mutterschutz sondern später beanspruchen wollen, haben Sie somit wiederum genau einen Monat Zeit für die rechtzeitige Bekanntgabe bei sofortigem Kündigungs- und Entlassungsschutz!

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht bis längstens 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Dauert Ihre Elternteilzeit länger, besteht ein so genannter Motivkündigungsschutz. Das bedeutet, dass Sie eine an sich wirksame Kündigung anfechten können. Diese Anfechtung hat Erfolg, wenn Sie glaubhaft machen können, dass der Arbeitgeber die Kündigung nur wegen der Inanspruchnahme der Elternteilzeit ausgesprochen hat.

*Ist Elternteilzeit während einer Karenz oder Elternteilzeit der Mutter zulässig?*

Die Elternteilzeit des Vaters ist dann nicht zulässig, wenn sich die Mutter für dasselbe Kind gleichzeitig in Karenz befindet. Nach Ablauf der Karenz ist es aber möglich, dass beide Elternteile zugleich Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Gleichzeitige Teilzeitbeschäftigung ohne vorherige Karenz eines Elternteils ist ebenfalls zulässig.

Die Ausführungen zur Elternteilzeit möchten wir abschließen mit einem Überblick über weitere Schritte, wenn Ihr Arbeitgeber mit Ihren Wünschen nicht einverstanden

ist und Sie dennoch Ihre Pläne realisieren wollen. Für großen und kleinen Anspruch existieren unterschiedliche Regelungen.

*Wie setzen Sie den **großen Anspruch** durch?*

Beim großen Anspruch sind 3 Phasen vorgesehen – das betriebliche Einigungsverfahren, der gerichtliche Vergleichsversuch, die Klage beim Arbeits- und Sozialgericht. Wir möchten nochmals darauf hinweisen, dass der Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigung an sich nicht ablehnen, sondern lediglich Einfluss auf die konkrete Gestaltung nehmen kann. Deshalb geht es im gesamten Verfahren nicht um das „Ob“, sondern nur um das „Wie“ der Elternteilzeit.

Im Detail sieht der Ablauf wie folgt aus: Akzeptiert der Arbeitgeber die bekannt gegebene Elternteilzeit nicht, muss er einen Gegenvorschlag machen und Verhandlungen mit Ihnen aufnehmen, an denen auf Ihr Verlangen der Betriebsrat teilnehmen kann. Für diese Verhandlungen stehen insgesamt 4 Wochen ab Bekanntgabe Ihres Teilzeitwunsches zur Verfügung. Wenn sie innerhalb von 2 Wochen ab Bekanntgabe kein Ergebnis bringen, können die gesetzlichen Interessenvertretungen (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer) beigezogen werden, wenn dies der Arbeitgeber und Sie wünschen.

Haben die Verhandlungen keinen Erfolg, hat der Arbeitgeber innerhalb von weiteren 2 Wochen einen Antrag auf gerichtlichen Vergleichsversuch beim Arbeits- und Sozialgericht zu stellen. Ansonsten können Sie die Elternteilzeit zu den von Ihnen bekannt gegebenen Bedingungen antreten.

Scheitert auch der gerichtliche Vergleichsversuch, muss der Arbeitgeber binnen einer Woche Klage beim Arbeits- und Sozialgericht erheben. Ansonsten können Sie wiederum die Elternteilzeit zu den von Ihnen bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Das Gericht gibt der Klage nur statt, wenn die betrieblichen Gründe Ihre Interessen überwiegen. Dafür muss der Arbeitgeber einen konkreten Vorschlag einer Elternteilzeit unterbreiten, die aus seiner Sicht mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist. Nochmals: Die Teilzeitbeschäftigung an sich steht nicht zur Debatte!

Erste gerichtliche Entscheidungen weisen auf hohe Hürden für überwiegende betriebliche Interessen hin. Oder anders gesagt: Nur in gut begründeten (Ausnahme-)Fällen hat der Arbeitgeber mit der Klage und seinem Teilzeitvorschlag Erfolg. Insbesondere wenn Sie die kontinuierliche Betreuung Ihres Kindes nach seinem Konzept nicht sicherstellen können, haben Sie das Gericht mit hoher Wahrscheinlichkeit auf Ihrer Seite.

*Welche Arbeitszeiten gelten während eines gerichtlichen Verfahrens?*

Trotz dieser günstigen Position eines Arbeitnehmers in einem Gerichtsprozess gibt es eine „Schwachstelle“. Bis zum Abschluss des Verfahrens dürfen Sie die Elternteilzeit noch nicht antreten. Sie können während dieser Zeit nur zwischen der Fortführung Ihrer bisherigen Arbeitszeiten oder einem Ausweichen eines Elternteils (also entweder Sie oder die Mutter) in die Karenz wählen. Die Karenzierungsmöglichkeit besteht allerdings nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes.

### *Was passiert, wenn sich der Arbeitgeber vor Gericht durchsetzt?*

Sollte der Arbeitgeber den Prozess gewinnen, können Sie anschließend zwischen dem in der gerichtlichen Entscheidung enthaltenen Modell der Teilzeitbeschäftigung oder der Inanspruchnahme einer Karenz (längstens bis zum zweiten Geburtstag Ihres Kindes) wählen. Die Mutter kann zu diesem Zeitpunkt nicht mehr ersatzweise in Karenz gehen.

### *Wie setzen Sie den **kleinen Anspruch** durch?*

Beim kleinen Anspruch hängt die Möglichkeit einer Arbeitszeitänderung von einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ab. Dieser kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen zur Zustimmung gezwungen werden. Dafür sind zwei Phasen vorgesehen – das innerbetriebliche und das gerichtliche Verfahren. Im Gegensatz zum großen Anspruch geht es dabei nicht nur um das „Wie“, sondern auch um das „Ob“ einer Teilzeitbeschäftigung.

Im einzelnen stellt sich der Ablauf folgendermaßen dar: Lehnt der Arbeitgeber Ihren Vorschlag ab, sind Verhandlungen vorgesehen, zu denen Sie den Betriebsrat hinzu ziehen können. Kommt binnen zwei Wochen ab Meldung der Elternteilzeit keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung oder ihre Ausgestaltung zu Stande, können Sie beim Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung in die gewünschte Teilzeitbeschäftigung klagen. Das Gericht weist Ihre Klage ab, wenn der Arbeitgeber die Einwilligung aus sachlichen Gründen verweigert hat. Kann der Arbeitgeber aufzeigen, dass trotz zumutbarer Änderungen der betrieblichen Organisation eine Teilzeitbeschäftigung für ihn nicht verkraftbar ist, wird Ihre Klage abgewiesen. Inwieweit Sie ohne Teilzeitbeschäftigung die Betreuung Ihres Kindes sicherstellen können, spielt in der gerichtlichen Entscheidung keine Rolle.

### *Was passiert, wenn Sie vor Gericht unterliegen?*

Wird Ihre Klage abgewiesen, können Sie wählen, ob Sie statt dessen in Karenz gehen oder Ihre ursprüngliche Arbeitszeit beibehalten. Karenz ist jedoch nur bis zum zweiten Geburtstag Ihres Kindes möglich.

### *Welche Arbeitszeiten gelten während des gerichtlichen Verfahrens?*

Während des Prozesses können Sie – wie beim großen Anspruch – die gewünschte Elternteilzeit noch nicht antreten. Sie haben in dieser Zeit nur die Alternativen einer Fortführung Ihrer bisherigen Arbeitszeiten oder eines Ausweichens eines Elternteils in die Karenz.

### *Können Sie eine Elternteilzeit ändern oder vorzeitig beenden?*

Sie können vom Arbeitgeber sowohl eine Änderung als auch eine vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung je einmal verlangen. Unter Änderung ist entweder eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit zu verstehen.

Michael hat während seiner Elternteilzeit das Ausmaß von wöchentlich 15 auf 20 Stunden erhöht. Nun möchte er seine Teilzeitbeschäftigung verlängern. Dies ist
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



jedoch nicht zulässig, da das Gesetz nur eine einmalige Änderung vorsieht. Michael hätte nur die Möglichkeit, seine Teilzeitbeschäftigung vorzeitig zu beenden.

Wünschen Sie eine Änderung oder vorzeitige Beendigung, müssen Sie dies dem Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor der Änderung bzw. Beendigung schriftlich bekannt geben.

Der Arbeitgeber hat seinerseits ebenfalls die Möglichkeit, je einmal eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit schriftlich und unter Wahrung der 3-Monatsfrist zu verlangen.

### **Kinderbetreuungsgeld**

Widmen wir uns zuletzt dem Kinderbetreuungsgeld – kurz Kindergeld. Dabei handelt es sich um eine finanzielle Unterstützung des Staates, die unabhängig von einer früheren oder aktuellen Erwerbstätigkeit gebührt. Somit hat das Kindergeld mit Karenz und Elternteilzeit nicht direkt etwas zu tun.

*Welche Voraussetzungen müssen Sie erfüllen?*

Voraussetzung ist das Vorliegen des Anspruchs auf Familienbeihilfe. Des weiteren muss der das Kindergeld beziehende Elternteil einen gemeinsamen Wohnsitz mit dem Kind haben und seine jährlichen Einkünfte dürfen einen Gesamtbetrag von € 14.600 im Kalenderjahr nicht überschreiten. Für ein Kind können nicht beide Elternteile gleichzeitig Kindergeld beziehen. Im Zweifel hat der Elternteil das Vorrecht, der das Kind überwiegend betreut.

*Was können Sie beanspruchen?*

Die Höhe des Kindergeldes beläuft sich auf täglich € 14,53 und gebührt ab dem Tag der Geburt. Nimmt nur ein Elternteil Kindergeld in Anspruch, kann es maximal bis zum 30. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Sofern auch der zweite Elternteil die Betreuung mindestens drei Monate lang übernimmt, kann die Leistung auch über den 30. Monat bezogen werden. Damit soll ein Anreiz gesetzt werden, dass beide Elternteile zeitweise die Kinderbetreuung übernehmen. Die Anspruchsdauer verlängert sich um jenen Zeitraum, den der zweite Elternteil beansprucht. Sie geht allerdings nicht über den 36. Lebensmonat hinaus.

Die Eltern können sich beim Bezug höchstens zweimal abwechseln. Z.B. kann zuerst die Mutter, dann der Vater und daran anschließend nochmals die Mutter Kindergeld beziehen. Den Zeitpunkt des Wechsels können die Eltern frei wählen. Voraussetzung ist lediglich, dass ein Block mindestens 3 Monate beträgt.

Die Eltern Paul und Christa wollen sich den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes aufteilen. Sie fragen nach möglichen Kombinationen. Beispielsweise sind folgende Varianten denkbar:

Christa bezieht bis zum 10. Lebensmonat, dann Paul bis zum 14. Monat, und schließlich nochmals Christa bis zum 34. Monat Kindergeld. Da der Vater in diesem Fall nur 4 Monate lang Kindergeld bezieht, endet die Leistung bereits mit dem 34. Lebensmonat.

Christa bezieht bis zum 24. Lebensmonat und anschließend Paul bis zum 36. Lebensmonat Kindergeld.

Christa nimmt die Leistung bis zum 18. Lebensmonat, dann Paul 6 Monate lang bis zum 24. Monat und schließlich nochmals Christa bis zum 36. Monat in Anspruch.

Voraussetzung ist stets, dass der jeweils beziehende Elternteil die Zuverdienstgrenze nicht überschreitet!

*Können Sie eine Karenz verlängern, um die Bezugsdauer des Kindergeldes voll auszuschöpfen?*

Das Kindergeld wird bis zum 30. Lebensmonat des Kindes bzw. bei Teilung zwischen den Eltern bis zum 36. Monat ausbezahlt. Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz dauert jedoch auch bei Teilung durch die Eltern maximal bis zum Ende des 24. Monats. Grundsätzlich können Sie mit dem Arbeitgeber eine Verlängerung der Karenz bis zum Ende des Bezugszeitraumes vereinbaren. Eine entsprechende Vereinbarung sollte jedenfalls schriftlich erfolgen. Der gesetzliche Kündigungsschutz besteht nur bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dem Ende der gesetzlichen Karenz. In einer Vereinbarung über die Verlängerung der Karenz könnte allenfalls ein Kündigungsschutz mit vereinbart werden.

*Wie viel dürfen Sie während des Leistungsbezuges dazu verdienen?*

Wollen Sie Kindergeld beziehen, dürfen Ihre jährlichen Einkünfte einen Gesamtbetrag von € 14.600 im Kalenderjahr nicht überschreiten. Einzubeziehen sind alle steuerpflichtigen Einkünfte, also auch solche aus Vermietung oder Verpachtung oder Honorartätigkeiten. Die Umrechnung der Zuverdienstgrenze auf ein monatliches Bruttoeinkommen ergibt als Richtwert € 1.140, wenn sonst keine zu versteuernden Einkünfte vorliegen. Besteht der Anspruch auf Kindergeld nicht für das volle Kalenderjahr, ist die Zuverdienstgrenze entsprechend zu aliquotieren.

Christoph möchte von April bis Dezember Kindergeld beziehen. Dann darf er in diesen 9 Monaten nicht mehr als brutto € 10.260 verdienen und keine sonstigen zu versteuernden Einkünfte haben, um die Zuverdienstgrenze nicht zu überschreiten.

Die Einhaltung der Zuverdienstgrenze wird jährlich im nach hinein überprüft. Wenn diese Überprüfung ergibt, dass die Einkünfte über der Zuverdienstgrenze liegen, wird der Betrag für das gesamte Kalenderjahr zurückgefordert.

*Gilt die Zuverdienstgrenze auch, wenn Sie während des Bezugszeitraumes in Elternteilzeit sind?*

Auch während der Elternteilzeit gilt die Zuverdienstgrenze, wenn Sie in diesem Zeitraum Kindergeld beziehen wollen. Daher sollten Sie darauf achten, die Stundenanzahl so festzulegen, dass das monatliche Bruttoeinkommen € 1.140 nicht übersteigt.

### *Wo können Sie den Antrag auf Kindergeld stellen?*

Für die Antragstellung und Auszahlung des Kindergeldes ist jener Krankenversicherungsträger zuständig, bei dem Sie versichert oder mitversichert sind bzw. zuletzt versichert oder mitversichert waren. Hat bisher keine Versicherung oder Mitversicherung bestanden, ist jene Gebietskrankenkasse zuständig, bei der der Antrag auf Kindergeld gestellt wird. Für die Antragstellung gibt es eigens aufgelegte Formulare. Da das Kindergeld nur bis zu 6 Monaten rückwirkend geltend gemacht werden kann, wird empfohlen, unmittelbar nach der Geburt den Antrag zu stellen, damit keine Bezugszeiten verloren gehen.

### **Offene Fragen**

Sicher kommen Ihnen noch viele Fragen zu den rechtlichen Bestimmungen in den Sinn, die wir an dieser Stelle nicht beantworten konnten. Detaillierte Informationen finden Sie auf den Internetseiten der Arbeiterkammern (z.B. [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)) sowie auf denen des BMWA ([www.bmwa.gv.at](http://www.bmwa.gv.at)) und des BMSG ([www.bmsg.gv.at](http://www.bmsg.gv.at)).

### **Wissenschaftliche Literatur**

Ercher, G. & Stech, E. & Langer, C. (2005). *Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz*. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung

Kollros, E. (2004). *Karenz und Kindergeld*. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung