

**Mutterschutz, Karenz,
Elternteilzeit
Kinderbetreuungsgeld**

Stand: 01/2010

MUTTERSCHUTZ, KARENZ, ELTERNTEILZEIT KINDERBETREUUNGSGELD

Autorin: Mag.^a Bernadette Pöcheim
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark
Stand: 1. Jänner 2010

INHALTSVERZEICHNIS

Mutterschutz	7
Schwangerschaft und Stillen	7
Bekanntgabe der Schwangerschaft	8
Schwangerschaft und Bewerbung	8
Meldepflicht für ArbeitgeberInnen	8
Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter	9
Absolutes Beschäftigungsverbot	9
Individuelles Beschäftigungsverbot	9
Die Beschäftigungsverbote im Einzelnen	10
Meldepflicht für stillende Mütter	11
Stillzeit	12
Verbot der Nachtarbeit	12
Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit	13
Verbot der Leistung von Überstunden	14
Ruhemöglichkeit	14
Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen	14
Kündigungs- und Entlassungsschutz	15
Allgemeines	15
Kündigungsschutz	15
Entlassungsschutz	16
Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes	16
Mütter mit unbefristetem Arbeitsverhältnis	17
Väter mit unbefristetem Arbeitsverhältnis	17
Kündigungs- und Entlassungsschutz bei befristetem Arbeitsverhältnis	17
Einvernehmliche Lösung und Kündigungs- und Entlassungsschutz	18
Ausschluss des Kündigungs- und Entlassungsschutzes	18
Auflösung während der Probezeit	19
Ablaufhemmung der Beschäftigungserlaubnis von Ausländerinnen	19
Urlaub	19
Beschäftigungsverbot und Entgelt	20
Änderung der Beschäftigung	20
Wochengeld	21
Vorgezogenes Wochengeld wegen individuellen Beschäftigungsverbots	21
Wochengeld in besonderen Fällen	21
Wochengeld bei geringfügiger Beschäftigung	22
Wochengeld für freie Dienstnehmerinnen	22
Wochengeld nach dem Tabakgesetz	22
Wochengeld und Abfertigung neu	22
Karenz	23
Elternkarenz	23
Beginn und Dauer	23
Meldung der Karenz	24

Aufgeschobene Karenz	24
Karenz für Adoptiveltern	25
Verhinderungskarenz	26
Anrechnung auf das Arbeitsverhältnis	26
Recht auf Information	26
Beschäftigung während der Karenz	27
Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Karenz	28
Elternteilzeit	29
Teilzeitbeschäftigung und Veränderung der Lage der Arbeitszeit	29
Gemeinsame Voraussetzungen für Anspruch und vereinbarte Elternteilzeit	29
Beginn und Dauer	30
Meldung an den/die ArbeitgeberIn	31
Lage der Arbeitszeit	31
Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit	32
Verfahren zur Durchsetzung bei Anspruch auf Elternteilzeit	33
Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung	34
Änderung des Anspruches auf Elternteilzeit	34
Kündigungs- und Entlassungsschutz	35
Verlust des Kündigungsschutzes	36
Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit	36
Verfahren zur Durchsetzung der vereinbarten Elternteilzeit	37
Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung	37
Änderung der vereinbarten Elternteilzeit	38
Kündigungs- und Entlassungsschutz	38
Verlust des Kündigungsschutzes	39
Veränderung der Lage der Arbeitszeit	39
Teilzeitbeschäftigung/Lageveränderung für Adoptiv- oder Pflegeeltern	39
Abfertigung und Austritt bei der Geburt eines Kindes	40
Kinderbetreuungsgeld	43
Pauschales Kinderbetreuungsgeld	43
Zuverdienstmöglichkeiten zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld	44
Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld	46
Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld	48
Gemeinsame Bestimmungen für das pauschale und das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld	49
Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen	49
Verlängerung der Bezugsdauer	50
Antragstellung	50
Sozialrechtliche Rahmenbedingungen	51
Arbeitslosenversicherung	51

MUTTERSCHUTZ

Schwangerschaft und Stillen

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes (MSchG) ist sehr weitgehend; es gilt für alle Arbeitnehmerinnen (auch für nur geringfügig beschäftigte), unabhängig davon, ob sie in einem öffentlich-rechtlichen oder einem privaten Arbeitsverhältnis stehen, sowie für Lehrlinge und Heimarbeiterinnen.

Teilweise abweichende Sonderbestimmungen gelten für Arbeitnehmerinnen, die im öffentlichen Dienst oder in privaten Haushalten tätig sind.

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis dem Landarbeitsgesetz unterliegt, und auch nicht für diejenigen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind.

Länder, Gemeinden und Städte mit eigenem Statut haben eigene Mutterschutzgesetze verabschiedet.

Da freie Dienstnehmerinnen und Werkvertragsnehmerinnen nicht vom Mutterschutzgesetz umfasst sind, gelten die im Folgenden beschriebenen Bestimmungen für sie nicht.

Das Mutterschutzgesetz gilt somit unabhängig von

- Staatsbürgerschaft
- Alter der Arbeitnehmerin
- Einkommen
- Familienstand
- Dauer des Arbeitsverhältnisses (mit Ausnahme der Bestimmungen über den Kündigungsschutz gilt das MSchG, unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis befristet oder auf Probe abgeschlossen wurde)
- Ausmaß der Beschäftigung

Bekanntgabe der Schwangerschaft

Die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten ab Bekanntgabe bzw. ab Bekanntwerden der Schwangerschaft bei dem/der ArbeitgeberIn.

Arbeitnehmerinnen müssen laut Gesetz, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist, dem/der ArbeitgeberIn unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins Mitteilung machen. Auf Verlangen haben werdende Mütter eine ärztliche Bestätigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Auch bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der/die ArbeitgeberIn sofort zu verständigen. Trotzdem liegt es bei der Arbeitnehmerin, wann sie die Schwangerschaft bekannt geben möchte, da eine spätere Bekanntgabe der Schwangerschaft weder den Arbeitsvertrag noch andere Verpflichtungen verletzt und keine Sanktionen nach sich zieht. Werdende Mütter sind auch verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Schutzfrist den/die ArbeitgeberIn auf deren Beginn aufmerksam zu machen.

Schwangerschaft und Bewerbung

Bei Bewerbungsgesprächen oder in Bewerbungsformularen sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, nach dem Stand der Familienplanung, nach Verhütungsmethoden oder Ähnlichem unzulässig, weil sie unter anderem das Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung (Gleichbehandlungsgesetz) verletzen. Die Beantwortung solcher Fragen kann wahrheitswidrig erfolgen und auch unter Hinweis auf ihre Unzulässigkeit abgelehnt werden.

Meldepflicht für ArbeitgeberInnen

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin oder, wenn eine ärztliche Bescheinigung verlangt worden ist, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung über Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie den voraussichtlichen Geburtstermin zu machen. Ist in einem Betrieb eine eigene betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, so hat der/die ArbeitgeberIn auch die Leitung der betriebsärztlichen Betreuung über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin zu informieren.

Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter

Allgemeines

Alle Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, müssen von dem/der ArbeitgeberIn daraufhin überprüft sein, ob Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit werdender oder stillender Mütter bestehen. Werden im Zuge der Evaluierung Gefahren festgestellt, müssen Änderungen in der Beschäftigung werdender oder stillender Mütter vorgenommen werden. Es muss daher im Betrieb bei Meldung der Schwangerschaft bereits bekannt sein, ob die Arbeit in der bisherigen Form, im bisherigen Ausmaß und an diesem Arbeitsplatz weiterhin von der werdenden Mutter (stillenden Mutter) ausgeübt werden darf.

ArbeitgeberInnen haben dafür zu sorgen, dass Frauen von jenen Arbeiten abgezogen werden, die für sie oder das Kind schädlich sein können. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet wurde, hat dieser ein Mitwirkungsrecht. Bei einem Wechsel auf einen anderen, weniger gefährlichen Arbeitsplatz ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. letzten drei Monate von dem/der ArbeitgeberIn weiterzuzahlen. Ist im Betrieb keine andere Beschäftigungsmöglichkeit gegeben, kann auch eine gänzliche Freistellung unter Weiterzahlung des durchschnittlichen Entgelts die Folge sein.

Absolutes Beschäftigungsverbot

Ein absolutes Beschäftigungsverbot besteht acht Wochen vor und acht Wochen nach der voraussichtlichen Entbindung (sog. Schutzfrist oder Mutterschutz). Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt die Schutzfrist nach der Geburt mindestens 12 Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen. Während des Beschäftigungsverbots haben Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen grundsätzlich einen Anspruch auf Wochengeld (Näheres siehe unter Wochengeld).

Individuelles Beschäftigungsverbot

Besteht unabhängig von der Art der Beschäftigung Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung, kann

unter Vorlage einer fachärztlichen Bestätigung vom/von der Arzt/Ärztin der Arbeitsinspektion bzw. vom/von der Amtsarzt/Amtsärztin bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots eine völlige Dienstfreistellung verfügt werden. Für die Zeit einer solchen Freistellung (oft als „Frühkarenz“ bezeichnet) wird von der zuständigen Krankenkasse ein „erweitertes Wochengeld“ bezahlt.

Die Beschäftigungsverbote im Einzelnen

Unabhängig vom absoluten Beschäftigungsverbot sind einige Arbeiten für werdende bzw. stillende Mütter schon vor Beginn des Beschäftigungsverbotes bzw. auch bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Geburt nur eingeschränkt oder gar nicht erlaubt.

Vor der Geburt dürfen werdende Mütter generell nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das ungeborene Kind schädlich sind. Die häufigsten gesundheitsgefährdenden Arbeiten sind im Gesetz als Beispiele angegeben.

Verboten sind z. B. folgende Arbeiten:

- Werdende Mütter in der Gastronomie dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten (Übergangsbestimmungen bis 30. 6. 2010).
- Heben und Tragen schwerer Lasten
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind (diese Arbeiten sind ab der 20. Schwangerschaftswoche generell verboten, sofern sie länger als 4 Stunden verrichtet werden), sowie
- Arbeiten, die in ihrer statischen Belastung diesen gleichkommen (nach Ablauf der zwanzigsten Schwangerschaftswoche maximal vier Stunden pro Tag)
- Arbeiten unter Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, oder Strahlen
- Arbeiten unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht

- Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck (Akkord, Fließband; verboten ab der zwanzigsten Schwangerschaftswoche)
- Arbeiten auf Beförderungsmitteln
- Arbeiten, die ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit gegeben ist
- Arbeiten mit häufig übermäßigem Strecken, Beugen, Hocken und Bücken sowie übermäßigen Erschütterungen
- Arbeiten, bei denen belästigende Gerüche oder besondere psychische Belastungen gegeben sind, wenn das Arbeitsinspektorat entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder des Kindes schädlich sind
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung

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

Auf Antrag der Arbeitnehmerin muss das Arbeitsinspektorat überprüfen, ob Arbeiten, bei denen sich die Frau übermäßig strecken oder beugen muss bzw. bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten muss, bei denen sie übermäßigen Erschütterungen bzw. besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist, noch zumutbar sind. Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen nicht an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind. Es ist eine räumliche Trennung vorzunehmen, bzw. können auch Rauchverbote ausgesprochen werden. Dieser Schutz ist aber insoweit eingeschränkt, als die Art des Betriebes solche Maßnahmen auch zulassen muss. Daher ist eine Beschäftigung einer schwangeren Frau z. B. im Gastgewerbe weiterhin möglich.

Meldepflicht für stillende Mütter

Stillende Mütter sind verpflichtet, dem/der ArbeitgeberIn bei Wiederantritt der Arbeit mitzuteilen, dass sie stillen, ansonsten gelten die Beschäftigungsverbote nicht. Stillenden Müttern sind Arbeiten mit Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, Arbeiten unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann, sowie Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck untersagt. Darüber hinaus entscheidet im

Zweifel das Arbeitsinspektorat, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt. Die Beschäftigungsverbote gelten zeitlich unbeschränkt, solange die Mutter stillt. Auf Verlangen ist darüber eine Bestätigung (von Arzt/Ärztin oder Mütterberatungsstelle) vorzulegen.

Stillzeit

Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Die Stillzeit hat an Tagen, an denen die Arbeitnehmerin mehr als viereinhalb Stunden arbeitet, 45 Minuten oder wenn die Arbeitszeit acht und mehr Stunden beträgt, zweimal 45 Minuten zu betragen. Ist jedoch in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden, so ist eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren. Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstausfall eintreten, und die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und auch nicht auf die vorgesehenen Ruhezeiten angerechnet werden.

Verbot der Nacharbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen – abgesehen von bestimmten Ausnahmen, die im Mutterschutzgesetz ausdrücklich geregelt sind – von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Zulässige Ausnahmen sind geregelt für werdende und stillende Mütter, die

- im Verkehrswesen
- bei Musikaufführungen
- bei Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen und Darbietungen
- bei Lustbarkeiten
- bei Filmaufnahmen und in Lichtspieltheatern
- als Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrtsanstalten oder
- in mehrschichtigen Betrieben

beschäftigt sind. Diese dürfen bis höchstens 22 Uhr beschäftigt werden, wenn im Anschluss an die Nacharbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt wird.

Auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter im Gastgewerbe bis 22 Uhr, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern bis 23 Uhr bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin erlaubt.

Die Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn der Arbeitnehmerin im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gesichert ist.

Zuschläge für Nachtarbeit müssen bei einer Änderung der Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei Monate vor Beginn des Nachtarbeitsverbotes weiterbezahlt werden (Näheres siehe unter Beschäftigungsverbot und Entgelt).

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen – abgesehen von einigen Ausnahmen – an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

Das Verbot gilt nicht für Arbeitnehmerinnen, die

- im Gastgewerbe
- in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist (z. B. Bäder, Konditoreien)
- in Betrieben mit ununterbrochenem Schichtwechsel im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit
- in Kleinbetrieben mit bis zu 5 ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen
- bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen
- bei öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen
- bei Lustbarkeiten, Filmaufnahmen

beschäftigt sind.

Auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall weitere Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist und es der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin erlaubt.

Nach der geleisteten Sonntagsarbeit muss der Arbeitnehmerin in der darauffolgenden Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe) gewährt werden. In der Woche nach der geleisteten Feiertagsarbeit hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine mindestens 24 Stunden dauernde ununterbrochene Ruhezeit im Anschluss an eine Nachtruhe, wobei diese Ruhezeit einen ganzen Wochentag einschließen muss. Während dieser Ruhezeit darf die werdende oder stillende Mutter nicht beschäftigt werden.

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

Verbot der Leistung von Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzliche oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen. Im Gegensatz zu anderen Beschäftigungsverboten, bei denen der eingetretene Verdienstaufschlag ausgeglichen werden muss (vgl. z. B. Verbot der Nachtarbeit), erhält die Arbeitnehmerin für entfallene Überstunden keinen Verdienstaufschlag, weil der Wegfall von Überstunden keine Beschäftigungsveränderung darstellt.

Ruhemöglichkeit

Der/die ArbeitgeberIn muss werdenden und stillenden Müttern die Möglichkeit geben, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuweichen. Wie oft und wie lange sich eine schwangere oder stillende Mutter während der Arbeitszeit ausruht, liegt in ihrem Befinden.

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

Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen

Für schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen bestehen ein Freistellungsanspruch und Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, soweit die Untersuchungen nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich oder zumutbar sind.

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Allgemeines

Für werdende Mütter und Eltern in Karenz bzw. Elternteilzeit besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Schutz beginnt mit Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Meldung der Karenz/Elternteilzeit, frühestens vier Monate vor dem Beginn der Karenz/Elternteilzeit, und dauert bis vier Monate nach der Entbindung bzw. bis vier Wochen nach dem Ende einer Karenz. Bei einer Karenz endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz spätestens vier Wochen nach dem zweiten Geburtstag des Kindes, bei Elternteilzeit spätestens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes.

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

Kündigungsschutz

Eine Kündigung ist in dieser Zeit nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich, die der/die ArbeitgeberIn vor dem Ausspruch einholen muss. Das Gericht darf seine Zustimmung nur aus bestimmten Gründen erteilen. Bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes muss der/die ArbeitgeberIn die Stilllegung des Betriebes oder von Betriebsteilen nachweisen und vor Ausspruch die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts zur beabsichtigten Kündigung einholen. Das Gericht hat der Kündigung nur zuzustimmen, wenn der/die ArbeitgeberIn das Arbeitsverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht aufrechterhalten kann, oder wenn sich die Arbeitnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Aufklärung über den Kündigungsschutz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine nachträgliche Zustimmung kann nicht eingeholt werden.

Ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes kann der/die ArbeitgeberIn zusätzlich Umstände geltend machen, die in der Person der Arbeitnehmerin gelegen sind, wenn diese die betrieblichen Interessen nachteilig berühren.

Entlassungsschutz

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

Diese muss grundsätzlich vor dem Ausspruch der Entlassung eingeholt werden; liegen besonders schwerwiegende Entlassungsgründe vor (Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen gegen den/die ArbeitgeberIn u. Ä. bzw. bei bestimmten gerichtlich strafbaren Handlungen), kann von dem/der ArbeitgeberIn auch erst nach Ausspruch der Entlassung auf Zustimmung bei Gericht geklagt werden. Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn einer der im Mutterschutzgesetz genannten Entlassungsgründe vorliegt, z. B. gröbliche Pflichtverletzung, Untreue im Dienst, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen u. Ä. Die Entlassungsgründe sind taxativ (abschließend) aufgezählt, sodass nur bei Vorliegen eines im Gesetz genannten Grundes eine Zustimmung erteilt werden kann. Das Gericht muss bei der Entscheidung den durch die Schwangerschaft bzw. Entbindung bedingten außerordentlichen Gemütszustand der Frau berücksichtigen.

Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht bis vier Monate nach der Entbindung bzw. bis vier Wochen nach dem Ende einer Karenz oder Elternzeit. Bei einer Karenz endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz spätestens vier Wochen nach dem zweiten Geburtstag des Kindes, bei Elternzeit spätestens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Der Schutz der Mutter beginnt grundsätzlich mit Meldung der Schwangerschaft und verlängert sich bei Antritt einer Karenz bzw. Elternzeit, wenn die Karenz oder Elternzeit unmittelbar im Anschluss an das Beschäftigungsverbot konsumiert wird. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters besteht nur bei Meldung einer Karenz/Elternzeit und beginnt frühestens mit der Geburt des Kindes, grundsätzlich aber frühestens vier Monate vor dem Antritt einer Karenz/Elternzeit.

Nimmt ein stillgelegter Betrieb innerhalb von vier Monaten nach der Entbindung der Arbeitnehmerin seine Tätigkeit wieder auf, so ist die Kündigung rechtsunwirksam und die Arbeitnehmerin kann eine Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses bei dem/der ArbeitgeberIn beantragen. Ein solcher Antrag muss innerhalb von zwei Monaten nach Wiederaufnahme

der Tätigkeit des Betriebes gestellt werden. Nur nach einer endgültigen Stilllegung des Betriebes ist eine Kündigung auch ohne gerichtliche Zustimmung möglich.

Mütter mit unbefristetem Arbeitsverhältnis

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz der Mutter besteht ab dem Zeitpunkt der nachweislichen Bekanntgabe der Schwangerschaft. Ist die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin zwar schon bekannt, wurde aber vor Ausspruch einer Kündigung/Entlassung noch nicht gemeldet, kann die Bekanntgabe innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung/Entlassung unter gleichzeitiger Vorlage einer ärztlichen Bestätigung über die Schwangerschaft nachgeholt werden und macht die Kündigung/Entlassung nachträglich unwirksam. Erfährt eine Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft erst nach Ausspruch der Kündigung/Entlassung durch den/die ArbeitgeberIn, wird die Kündigung/Entlassung nachträglich unwirksam, wenn die Arbeitnehmerin bei Ausspruch der Kündigung/Entlassung bereits schwanger war und wenn sie dem/der ArbeitgeberIn das Vorliegen der Schwangerschaft unverzüglich nach Kenntnis mitteilt und gleichzeitig eine ärztliche Bestätigung vorlegt.

Väter mit unbefristetem Arbeitsverhältnis

Väter haben nur dann einen Kündigungs- und Entlassungsschutz, wenn sie entweder eine Karenz antreten wollen oder eine Elternteilzeit melden. Der Schutz beginnt mit der Meldung der Karenz oder Elternteilzeit, frühestens aber mit dem Tag der Geburt und nicht früher als vier Monate vor dem gewünschten Antritt (Näheres siehe unter Karenz/Elternteilzeit).

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei befristetem Arbeitsverhältnis

Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft hemmt den Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn der achtwöchigen Schutzfrist oder bis zu einer vorher auf Dauer ausgesprochenen Freistellung (individuelles Beschäftigungsverbot). Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Arbeitsverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlichen Gründen erfolgt. Eine sachliche Rechtfertigung liegt nur vor,

- wenn die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin liegt oder
- wenn das Arbeitsverhältnis für die Dauer einer Vertretung, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung (das gilt jedoch nur, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist)

abgeschlossen wurde. Die Behaltspflicht nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) stellt für sich allein weder einen sachlich gerechtfertigten Grund für den Fall der Ablaufhemmung dar, noch besteht eine gesetzliche Vorschrift für eine Befristung.

Einvernehmliche Lösung und Kündigungs- und Entlassungsschutz

Im Einvernehmen kann auch ein unter Kündigungs- und Entlassungsschutz stehendes Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Voraussetzung ist die Schriftlichkeit.

Mündlich vereinbarte einvernehmliche Lösungen sind nicht rechtswirksam. Minderjährige ArbeitnehmerInnen müssen überdies noch eine Bescheinigung des Gerichtes oder der Arbeiterkammer beischließen, aus der hervorgeht, dass sie über den besonderen Kündigungsschutz belehrt wurden.

Wurde eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vereinbart, zu dem die Arbeitnehmerin zwar schon schwanger war, von dieser Schwangerschaft aber keine Kenntnis hatte, kommt ebenfalls die Ablaufhemmung zum Tragen. Voraussetzung ist, dass die Schwangerschaft unmittelbar nach Bekanntwerden im Betrieb unter Vorlage der ärztlichen Bestätigung gemeldet wird.

Ausschluss des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Kein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht

- bei einem Probearbeitsverhältnis (Ausnahme siehe unten)
- bei einem Arbeitsverhältnis von AusländerInnen ohne Beschäftigungsbewilligung
- nach endgültiger Stilllegung des Betriebes

Auflösung während der Probezeit

Kommt es zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen der Schwangerschaft in der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Probezeit und kann der/die ArbeitgeberIn keinen wahrscheinlicheren Grund als den der Schwangerschaft geltend machen, ist eine solche Auflösung nach dem Gleichbehandlungsgesetz unzulässig und kann beim Arbeits- und Sozialgericht innerhalb von 14 Tagen ab dem Lösungszeitpunkt angefochten werden.

Ablaufhemmung der Beschäftigungserlaubnis von Ausländerinnen

Bei Ausländerinnen wird der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines bis zur rechtsgültigen Beendigung des Dienstverhältnisses gehemmt.

Bei aufrechtem Arbeitsverhältnis zählen Zeiten einer Karenz (auch einer frei vereinbarten Karenz nach dem zweiten Geburtstag des Kindes) als Dienstzeiten, die zum Erwerb einer Arbeitserlaubnis bzw. eines Befreiungsscheines nötig sind. Der Ablauf einer Beschäftigungsbewilligung, einer Arbeitserlaubnis oder eines Befreiungsscheines wird aber nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes gehemmt.

Urlaub

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Werktage (25 Arbeitstage) und entsteht mit Beginn eines jeden Arbeitsjahres. Dieser Anspruch wird nur dann gekürzt, wenn der Urlaub vor Beginn der Karenz nicht vollständig verbraucht wird. Wird keine Karenz konsumiert, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen, da für die Zeit des Mutterschutzes keine Aliquotierung vorgesehen ist.

Wird eine Karenz angetreten, verkürzt sich der Anspruch auf Urlaub, wenn dieser noch nicht verbraucht ist, um die Zeit der Karenz im Urlaubsjahr.

Der zustehende Urlaub wird in diesem Fall folgendermaßen berechnet:

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

Der Antritt und die Dauer von Urlauben müssen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart werden. Sowohl einseitiger Antritt des Urlaubes als auch arbeitgeberseitiges Aufzwingen des Urlaubes ist ausgeschlossen. Während des Urlaubes besteht Anspruch auf Urlaubsentgelt in der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen. Bei einem aufrechten Arbeitsverhältnis ist die Abgeltung von Urlaub in Geld verboten.

Zwischen dem Ende des Mutterschutzes und dem Beginn einer Karenz kann ein Urlaubsverbrauch vereinbart werden.

Beschäftigungsverbot und Entgelt

Sonderzahlungen

Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration sind Entgeltbestandteile, die jeweils für ein Kalenderjahr zustehen und im Kollektivvertrag (im Gesetz für Beamte und Vertragsbedienstete oder teilweise auch im Arbeitsvertrag) geregelt sind. Sie betragen üblicherweise je einen Monatsbezug (Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung können anderes vorsehen). Für jede im Kalenderjahr tatsächlich gearbeitete Woche besteht daher der Anspruch auf 1/52 Urlaubszuschuss und 1/52 Weihnachtsremuneration. Ab Beginn des Beschäftigungsverbotes vor der Geburt besteht kein Anspruch mehr. Die Höhe der anteiligen Sonderzahlung für ein Kalenderjahr, in das ein Beschäftigungsverbot fällt, wird errechnet, indem man die Sonderzahlung durch 52 dividiert und mit der Anzahl der Kalenderwochen bis zum Beginn der Schutzfrist multipliziert. Beginnt das Beschäftigungsverbot in der zweiten Jahreshälfte und wurde der Urlaubszuschuss bereits zur Gänze ausbezahlt, so kann der „zu viel“ bezahlte Teil von der noch ausstehenden aliquoten Weihnachtsremuneration abgezogen werden. Die Fälligkeitstermine laut Kollektivvertrag zur Auszahlung der Sonderzahlungen bleiben aufrecht.

Änderung der Beschäftigung

Bei einer Änderung der Beschäftigung im Betrieb, die aufgrund eines Beschäftigungsverbotes notwendig wird, ist das Entgelt im Durchschnitt der letzten 13 Wochen bzw. drei Kalendermonate vor der Änderung weiterzuzahlen. Dies gilt nicht für Sonn- und Feiertagszuschläge sowie für entfallende Überstundenentgelte.

WOCHENGELD

Während der Schutzfrist (absolutes bzw. individuelles Beschäftigungsverbot) erhalten Arbeitnehmerinnen ein Wochengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Höhe des Wochengeldes ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten drei vollen Kalendermonate) vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich eines prozentuellen Aufschlags für die Sonderzahlungen und wird in Tagsätzen berechnet. Der Aufschlag ist abhängig vom Anspruch auf Sonderzahlungen. (Er beträgt 14%, wenn die Sonderzahlung einem Monatsentgelt pro Jahr entspricht, 17% bei zwei Monatsentgelten und 21%, wenn Sonderzahlungen von mehr als zwei Monatsentgelten pro Jahr gebühren.)

Das Wochengeld muss bei der zuständigen Krankenkasse unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung und einer Arbeits- und Entgeltbestätigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beantragt werden.

Vorgezogenes Wochengeld wegen individuellen Beschäftigungsverbots

Wenn bei Fortdauer der Beschäftigung Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und/oder Kind besteht, kann Arbeitsinspektion oder Amtsarzt/ Amtsärztin nach Vorlage einer fachärztlichen Bestätigung eine völlige oder befristete Dienstfreistellung auch schon vor Beginn der regulären Schutzfrist verfügen. Für die Zeit einer solchen Freistellung wird von der Krankenkasse ein „vorgezogenes Wochengeld“ bezahlt. Die Berechnung ist dieselbe wie beim regulären Wochengeld.

Für Schwangere, die zu Beginn der regulären oder der vorgezogenen Schutzfrist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung erhalten, gebührt der um 80% erhöhte Leistungsbezug als Wochengeld.

Kommt es zu einem Arbeitsverbot/zu einer Arbeitseinschränkung aufgrund der Art der Tätigkeit, ist weiterhin ein Anspruch auf Entgelt gegenüber dem Betrieb gegeben und es gebührt in dieser Zeit kein Wochengeld (vgl. Änderung der Beschäftigung).

Wochengeld in besonderen Fällen

Arbeitnehmerinnen, die während eines Arbeitsverhältnisses oder während eines Leistungsbezuges aus der Arbeitslosenversicherung schwanger

werden, erhalten ein Wochengeld, wenn die Pflichtversicherung vor Beginn der Schutzfrist endet und mindestens drei volle Kalendermonate ununterbrochen gedauert hat. Das Arbeitsverhältnis darf allerdings nicht von der Arbeitnehmerin selbst gekündigt worden sein oder durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, verschuldete Entlassung oder einvernehmliche Lösung geendet haben. Die Voraussetzung der Mindestdauer von drei Kalendermonaten entfällt, wenn die Schwangere in den letzten drei Jahren vor Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. des Leistungsbezuges zwölf Monate Pflichtversicherung aufweisen kann.

Wochengeld bei geringfügiger Beschäftigung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen haben nur dann einen Anspruch auf Wochengeld, wenn sie von der Möglichkeit der Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung Gebrauch machen. Das Wochengeld beträgt 7,91 Euro täglich.

Wochengeld für freie Dienstnehmerinnen

Seit 1.1.2008 haben auch freie Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf ein einkommensabhängiges Wochengeld. Für die Berechnung des Wochengeldes werden 55% des täglichen Nettoeinkommens der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei vollen Kalendermonate herangezogen.

Wochengeld nach dem Tabakgesetz

Fällt eine Dienstnehmerin unter das Beschäftigungsverbot nach dem Tabakgesetz, besteht ab Bekanntgabe der Schwangerschaft Anspruch auf Wochengeld. Für die Beantragung des Wochengeldes ist dem Krankenversicherungsträger ein vom Dienstgeber ausgefülltes Formular vorzulegen.

Wochengeld und Abfertigung neu

Wenn der Arbeitsvertrag während des Beschäftigungsverbotes weiter besteht, muss der/die ArbeitgeberIn im Fall der Abfertigung „neu“ auch während des Beschäftigungsverbotes den Beitrag (1,53% vom letzten Bruttogehalt vor Beginn der Schutzfrist) an die zuständige Mitarbeitervorsorgekasse leisten. Bei der Abfertigung „alt“ werden Zeiten des Mutterschutzes (absolutes und individuelles Beschäftigungsverbot) für die Dauer des Arbeitsverhältnisses mitgezählt.

KARENZ

Elternkarenz

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge mit Kündigungs- und Entlassungsschutz. Sie kann durch einen einseitigen Akt (fristgerechte Bekanntgabe) in Anspruch genommen werden. Der Arbeitsvertrag besteht weiter, es ruhen für die Dauer der Karenz aber die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Anspruch auf Karenz haben ArbeitnehmerInnen, HeimarbeiterInnen, Beamte und Beamtinnen und Vertragsbedienstete des Bundes und der Länder und auch Lehrlinge. Für freie DienstnehmerInnen ist keine Karenz vorgesehen. Karenz kann entweder ausschließlich von einem Elternteil oder von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen werden. Der Elternteil, der Karenz in Anspruch nimmt, muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Eine gleichzeitige Karenz beider Eltern ist nur beim erstmaligen Wechsel im Ausmaß von max. einem Monat möglich.

Beginn und Dauer

Die Karenz beginnt frühestens im Anschluss an das (fiktive) Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (Schutzfrist) und endet spätestens mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Auch bei Teilung der Karenz verlängert sich die Dauer nicht.

Zwischen dem Ende des Mutterschutzes und dem Beginn der Karenz kann ein Urlaub verbraucht werden, es kann aber auch ein Krankenstand dazwischenliegen. Die Karenz kann nicht mehr einseitig angetreten werden, wenn nach dem Beschäftigungsverbot nach der Geburt die Arbeit wiederaufgenommen wurde. (Ausnahme: Bei Teilung der Karenz zwischen den Eltern kann der Beginn der Karenz zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.) Die Karenz kann bis zu zweimal zwischen den Eltern geteilt werden. Ein Teil muss mindestens zwei Monate betragen. Beim erstmaligen Wechsel kann ein Monat Karenzurlaub gleichzeitig von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden. In diesem Fall endet die Karenz mit Vollendung des 23. Lebensmonats des Kindes.

Meldung der Karenz

Für die Karenz gibt es eine zweigeteilte Meldefrist. ArbeitnehmerInnen müssen den Teil der Karenz, der im Anschluss an das Beschäftigungsverbot beginnt, bis zum Ende des Beschäftigungsverbot (Mutter) bzw. innerhalb von acht Wochen nach der Geburt (Vater) dem/der ArbeitgeberIn bekannt geben.

Wenn zum ersten Meldezeitpunkt nicht bereits die Maximaldauer der Karenz bekannt gegeben wurde, haben ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, die Karenz durch eine einfache Meldung zu verlängern oder zu teilen.

Sie müssen dies spätestens drei Monate vor Ende des ersten Karenzteiles, – dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate – dem/der ArbeitgeberIn (am besten schriftlich) bekannt geben. Für den zweiten Elternteil ist es ausreichend, wenn die Inanspruchnahme der Karenz spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des ersten Elternteils bekannt gegeben wird.

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

Schriftlichkeit ist für die Meldung nicht vorgesehen, im Sinne der Beweis-sicherung aber anzuraten.

ACHTUNG:

Diese spätere Meldemöglichkeit besteht nur dann, wenn der andere Elternteil sich in Karenz befindet, also ein aufrechtes Dienstverhältnis hat.

Aufgeschobene Karenz

Beide Elternteile haben die Möglichkeit, jeweils drei Monate ihrer Karenz bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres des Kindes (bei späterem Schuleintritt auch nach dem siebten Lebensjahr des Kindes) aufzuschieben.

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

Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem/der ArbeitgeberIn spätestens drei Monate vor Ablauf der Karenzzeit bekannt

zu geben. Der Zeitpunkt des Verbrauches von aufgeschobener Karenz ist drei Monate vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt zu melden und erfordert eine Einigung mit dem/der ArbeitgeberIn. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab der Meldung keine Einigung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zustande, so kann der/die ArbeitgeberIn beim zuständigen Gericht eine Klage gegen die Absicht, Karenz aufzuschieben, und später auch gegen den Antrittszeitpunkt einbringen. Im Falle der Nichteinigung und/oder Klage wegen der Absichtserklärung, Karenz aufzuschieben, kann der/die ArbeitnehmerIn eine sofortige Karenz anstelle des Aufschubs oder aber nur bis zur Entscheidung des Gerichtes in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit einer „Ersatzkarenz“ ist aber nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes möglich.

ACHTUNG:

Wird die aufgeschobene Karenz nach dem 2. Geburtstag des Kindes verbraucht, unterliegen die Eltern in dieser Zeit nicht dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Allerdings kann eine Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn wegen Inanspruchnahme von aufgeschobener Karenz als Motivkündigung angefochten werden.

Karenz für Adoptiveltern

Adoptiveltern haben Anspruch auf Karenz, sobald sie das zu adoptierende Kind in Pflege übernommen haben. Wird ein Kind erst nach seinem 18. Lebensmonat, jedoch vor dem siebten Lebensjahr adoptiert, so besteht Anspruch auf maximal sechs Monate Karenz.

An die Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Geburt tritt die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

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

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

(Näheres unter Kinderbetreuungsgeld für Adoptiv- und Pflegeeltern)

Verhinderungskarenz

Ist der Elternteil (bzw. Adoptiv- oder Pflegevater/Adoptiv- oder Pflegemutter), der das Kind überwiegend betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis (Tod, Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, schwere Erkrankung, Verbüßung einer Freiheitsstrafe, Wegfall des gemeinsamen Haushaltes) für eine nicht nur verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so hat der andere Elternteil für die Dauer der Verhinderung Anspruch auf Karenz.

Derselbe Anspruch besteht für die Adoptiv- oder Pflegeeltern auch nach dem zweiten Geburtstag des Kindes, wenn sie sich zulässigerweise nach dessen zweitem Lebensjahr in einer Karenz befinden. Diese Verhinderungskarenz ist ab Meldung bis vier Wochen nach deren Ende vom Kündigungs- und Entlassungsschutz umfasst. Verhinderungskarenz kann auch dann in Anspruch genommen werden, wenn der zweite Elternteil ursprünglich keine Karenz beabsichtigt hatte bzw. ein Karenzteil bereits verbraucht ist.

Anrechnung auf das Arbeitsverhältnis

Die erste Karenz im Arbeitsverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und für das Urlaubsausmaß bis zum Höchstmaß von zehn Monaten angerechnet. Die gesamte Karenzzeit wird im Fall einer Elternteilzeit für die Erreichung eines Anspruches auf Elternteilzeit als Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Ansonsten bleiben die Karenzen für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht (insbesondere auch für den Abfertigungsanspruch „alt“). In einigen Kollektivverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen sind günstigere Regelungen enthalten.

Recht auf Information

Während einer Karenz muss der/die ArbeitgeberIn die Mutter/den Vater über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der Eltern berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen, informieren.

Beschäftigung während der Karenz

Geringfügige Beschäftigung

Es besteht die Möglichkeit, während einer Karenz eine geringfügige Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze 2010 € 366,33 monatlich) bei demselben/derselben ArbeitgeberIn oder bei einem/einer anderen ArbeitgeberIn aufzunehmen.

Die geringfügige Beschäftigung bei demselben/derselben ArbeitgeberIn hat keinen Einfluss auf den karenzierten Hauptarbeitsvertrag. Bei Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung bei einem/einer anderen ArbeitgeberIn ist eine entsprechende Meldung an den/die karenzierende/n ArbeitgeberIn vorzunehmen, wenn ein Nebenbeschäftigungsverbot besteht (z. B. bei Konkurrenzverbot oder Konkurrenzklausel, vertraglicher Vereinbarung u. Ä.).

Das geringfügige Arbeitsverhältnis ist mit dem Ende der Karenz befristet und endet automatisch mit dem Ende der Karenz oder auch schon früher, wenn eine neuerliche Schwangerschaft während der Karenz eintritt. In diesem Fall endet die geringfügige Beschäftigung mit dem Beginn des neuerlichen Beschäftigungsverbotes.

Beschäftigung für 13 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze

Außerdem können ArbeitnehmerInnen neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis mit dem/der ArbeitgeberIn für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung auch über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren.

Dauert die Karenz allerdings kein volles Kalenderjahr, dann kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden. Eine Überschreitung dieser zeitlichen Grenzen kann zu einem Verlust des Kündigungs- und Entlassungsschutzes führen.

Eine vorübergehende Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze während der Karenz bei einem/einer anderen ArbeitgeberIn ist nur zulässig, wenn der/die ArbeitgeberIn des karenzierten Arbeitsverhältnisses zustimmt.

Die Höhe des Einkommens während dieser Beschäftigung ist für die Frage der Karenz nicht relevant (vgl. Kapitel Kinderbetreuungsgeld, Zuverdienstgrenze).

Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Karenz

Ab Meldung der Karenz besteht ein Kündigungsschutz/Entlassungsschutz. Für den Vater beginnt der Kündigungsschutz frühestens mit dem Tag der Geburt des Kindes, die Mutter hat im Normalfall bereits davor einen Schutz aufgrund der Schwangerschaft. Wird die Karenz nicht im Anschluss an die (fiktive) Schutzfrist angetreten, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz frühestens vier Monate vor dem gewünschten Antritt. Die Meldung einer späteren Karenz sollte daher nicht vor diesem Termin erfolgen.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz ist grundsätzlich nur gegeben, wenn die Meldefristen für die Karenz eingehalten wurden. Kommt aber bei versäumter Frist eine Einigung über eine Karenz im Rahmen des Mutterschutzgesetzes/Väterkarenzgesetzes zustande, ist auch für diese Karenz der Schutz gegeben. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Karenz, spätestens jedoch vier Wochen nach dem zweiten Geburtstag des Kindes. (Näheres zum Kündigungs- und Entlassungsschutz siehe unter Kapitel Mutterschutz)

ELTERNTEILZEIT

Teilzeitbeschäftigung und Veränderung der Lage der Arbeitszeit

Seit 1.7.2004 ist die Teilzeitbeschäftigung für Mütter und Väter (Elternteilzeit) neu geregelt, und es wurde zusätzlich die Möglichkeit zur Änderung der Lage der Arbeitszeit eingeführt. Damit erhalten Eltern für eine gewisse Zeit einen Anspruch auf Reduzierung und/oder Änderung ihrer Arbeitszeit (Elternteilzeit). Grundsätzlich gelten alle angeführten Bestimmungen für die Teilzeitbeschäftigung wie auch für die Veränderung der Lage der Arbeitszeit; Abweichungen werden gesondert angeführt.

Das Gesetz differenziert nun hinsichtlich der Maximaldauer und der Art der rechtlichen Durchsetzbarkeit des Teilzeitananspruches nach Betriebsgröße bis zu 20 Beschäftigten und ab 21 Beschäftigten. Darüber hinaus ist für die Dauer und die Rechtsdurchsetzung entscheidend, ob das Arbeitsverhältnis bereits drei Jahre (inkl. Karenz) gedauert hat oder erst kürzer besteht.

Unabhängig von einer Karenz sind nun folgende Möglichkeiten für Mütter und/oder Väter gegeben:

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (mind. drei Jahre Beschäftigung und mehr als 20 AN in einem Betrieb)
- Anspruch auf Veränderung der Lage der Arbeitszeit (mind. drei Jahre Beschäftigung und mehr als 20 AN in einem Betrieb)
- vereinbarte Teilzeitbeschäftigung (weniger als drei Jahre Beschäftigung und/oder weniger als 21 AN in einem Betrieb)
- vereinbarte Veränderung der Lage der Arbeitszeit (weniger als drei Jahre Beschäftigung und/oder weniger als 21 AN in einem Betrieb)

Gemeinsame Voraussetzungen für Anspruch und vereinbarte Elternteilzeit

Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) oder Änderung der Lage der Arbeitszeit ist, dass der Elternteil im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt oder eine Obsorgepflicht für

das Kind gegeben ist und sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig in einer Karenz gem. MSchG/VKG befindet. ArbeitnehmerInnen können die Elternteilzeit für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen.

Die Reduktion der Arbeitszeit auf ein bestimmtes Ausmaß ist nicht erforderlich, auch eine bloße Verlagerung der Arbeitszeit (Veränderung der Lage der Arbeitszeit) ist nach diesen Vorschriften möglich. (z. B: Arbeitszeit anstelle der Wechselschicht nur noch in der Frühschicht). Die Arbeitszeit kann auf 1 Stunde pro Woche ebenso reduziert werden wie auf 39 Stunden pro Woche.

Lehrlinge sind von dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und auch vom Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit gänzlich ausgeschlossen. Sie haben aber die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung/Lageveränderung – zumindest für eine befristete Zeit - zu vereinbaren.

Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (13. und 14. Monatsbezug) in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Beginn und Dauer

Die Mutter kann eine Teilzeitbeschäftigung frühestens im Anschluss an das Beschäftigungsverbot antreten. Die Teilzeitbeschäftigung kann aber auch erst im Anschluss an eine Karenz, nach einer ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung oder auch zu einem späteren Zeitpunkt angetreten werden. Väter können die Teilzeitbeschäftigung frühestens nach dem Ende des (fiktiven) absoluten Beschäftigungsverbotes der Mutter antreten.

Er kann mit der Elternteilzeit auch zu jedem anderen Zeitpunkt im möglichen Zeitraum beginnen. Die Elternteilzeit ist von einer Karenz völlig entkoppelt.

Karenz und Teilzeitbeschäftigung schließen sich jedoch aus. Ist ein Elternteil zu einem Kind in Karenz, kann der andere zur selben Zeit für dasselbe Kind keine Elternteilzeit und auch keine Veränderung der Lage der Arbeitszeit konsumieren.

Die Mindestdauer der Teilzeitbeschäftigung beträgt zwei Monate.

Die Teilzeitbeschäftigung kann maximal bis zum siebten Geburtstag des Kindes beansprucht werden, eine vereinbarte Elternteilzeit kann maximal bis zum vierten Geburtstag des Kindes dauern.

Meldung an den/die ArbeitgeberIn

Damit das Teilzeitmodell als rechtsverbindliche Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väterkarenzgesetzes gilt, ist es notwendig, bereits bei der Meldung des Teilzeitwunsches (Beginn, Lage, Dauer und Ausmaß) die Schriftform einzuhalten.

Wird das Erfordernis der Schriftlichkeit nicht eingehalten bzw. die Teilzeit nur mündlich vereinbart, so hat der/die ArbeitnehmerIn den Arbeitsvertrag unter Umständen auf Dauer in eine ungeschützte Teilzeitarbeit abgeändert.

Es droht damit unter anderem der Verlust des Kündigungs- und Entlassungsschutzes und des Rechts auf Rückkehr an den Vollzeitarbeitsplatz; bei einer Veränderung der Lage der Arbeitszeit droht der Verbleib in der geänderten Arbeitszeit.

Die Arbeitnehmerin muss dem/der ArbeitgeberIn den Wunsch nach Elternteilzeit einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung bis zum Ende des absoluten Beschäftigungsverbotes (Wochenschutz) schriftlich bekannt geben.

Der Vater muss eine Teilzeitbeschäftigung binnen 8 Wochen nach der Geburt melden.

Besteht die Absicht, die gewünschte Elternteilzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, muss die Mitteilung spätestens drei Monate vorher an den/die ArbeitgeberIn einschließlich der Bekanntgabe von Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit schriftlich erfolgen.

Der/die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung auszustellen.

Diese Bestätigung ist von dem/der ArbeitnehmerIn mit zu unterfertigen.

Lage der Arbeitszeit

Die näheren Umstände der Elternteilzeit müssen auch bei einem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbart werden. Bei der Vereinbarung müssen die Interessen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin sowie die Interessen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin berücksichtigt werden.

Es ist ratsam, die Meldung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit bereits so konkret zu formulieren, dass diese dem tatsächlichen Teilzeitwunsch/der gewünschten Änderung der Lage der Arbeitszeit entsprechen.

Im Zuge der Interessenabwägung bei einem möglichen Arbeitsgerichtsverfahren muss das Gericht zwischen dem ursprünglichen schriftlichen Vorschlag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin und dem Gegenvorschlag des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin entscheiden, selbst dann, wenn es bereits eine Annäherung der Streitparteien gegeben hat.

Es hat also keinen Sinn, einen unrealistischen Vorschlag in der Hoffnung auf einen Kompromiss abzufassen, der möglicherweise gar nicht den tatsächlichen Wünschen entspricht.

ArbeitnehmerInnen können sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung nur einmal verlangen. Dies muss dem/der ArbeitgeberIn schriftlich mindestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt gegeben werden.

Der/die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von dem/der ArbeitnehmerIn mit zu unterfertigen.

Mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind endet die Teilzeitbeschäftigung. Erfolgt keine Meldung einer weiteren Karenz oder Elternteilzeit, läuft die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind weiter.

Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gehören sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (13. und 14. Monatsbezug) in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

ArbeitnehmerInnen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres oder eines späteren Schuleintrittes des Kindes, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung im selben Betrieb drei Jahre gedauert hat

und sie in einem Betrieb arbeiten, in dem mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind mit dem/der ArbeitgeberIn zu vereinbaren.

Alle Zeiten, welche der/die ArbeitnehmerIn bei einem/einer ArbeitgeberIn zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer zu berücksichtigen.

Es zählen auch Zeiten von unterbrochenen Arbeitsverhältnissen, die nach Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen bei dem/derselben ArbeitgeberIn fortgesetzt wurden. Zeiten einer Elternkarenz sind ebenfalls auf die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses anzurechnen.

Für die Ermittlung, ob ein Anspruch vorliegt, ist es maßgeblich, wie viele ArbeitnehmerInnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender ArbeitnehmerInnenzahl ist es maßgeblich, ob die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung mehr als 20 betragen hat. Auch Beschäftigte in Lehrverhältnissen müssen dabei mitgerechnet werden.

Verfahren zur Durchsetzung bei Anspruch auf Elternteilzeit

Das Verfahren zur Durchsetzung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung ist in ein innerbetriebliches und ein außerbetriebliches Verfahren geteilt.

Innerbetriebliches Vorverfahren

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/-nehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung/Lageveränderung beizuziehen.

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, können ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen ihre gesetzlichen Interessenvertretungen den Verhandlungen beiziehen.

Das Ergebnis hat der/die ArbeitgeberIn schriftlich aufzuzeichnen und es ist von dem/der ArbeitnehmerIn zu unterzeichnen. Eine Kopie dieses Schriftstücks ist dem/der ArbeitnehmerIn auszuhändigen. Für die Einigung bleiben in diesem Fall weitere zwei Wochen Zeit.

Außergerichtliches Verfahren

Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zustande, können die ArbeitnehmerInnen die gewünschte Teilzeitbeschäftigung zu den von ihnen bekannt gegebenen Bedingungen (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) antreten, sofern der/die ArbeitgeberIn nicht innerhalb weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag zur gütlichen Einigung (prätorischer Vergleich) stellt. Dem Antrag ist das Verhandlungsergebnis mit den Interessenvertretungen anzuschließen.

Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zustande, hat der/die ArbeitgeberIn binnen einer weiteren Woche den/die ArbeitnehmerIn auf Einwilligung in die von ihm/ihr vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann der/die ArbeitnehmerIn die Elternteilzeit zu den von ihm/ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten.

Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung

Kommt es zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem/der ArbeitgeberIn zu keiner Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung, kann dieser/diese dem/der ArbeitgeberIn binnen einer Woche bekannt geben, dass er/sie anstelle einer Teilzeitbeschäftigung oder bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Karenz in Anspruch nimmt. Die Karenz anstelle der Teilzeitbeschäftigung bzw. bis zur Entscheidung des Gerichtes kann aber längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes konsumiert werden.

Gibt das Gericht in einem Rechtsstreit der Klage des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auf Elternteilzeit statt, kann der/die ArbeitnehmerIn binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem/der ArbeitgeberIn (schriftlich) anstelle der Elternteilzeit eine Karenz bekannt geben. Dies ist jedoch ebenfalls längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich.

Änderung des Anspruches auf Elternteilzeit

Sowohl der/die ArbeitnehmerIn als auch der/die ArbeitgeberIn hat die Möglichkeit, eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung zu verlangen. Die Eltern können einmal entweder die Teilzeitbeschäftigung verlängern oder

eine Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit verlangen und zusätzlich einmal eine vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit verlangen. ArbeitgeberInnen können ebenfalls einmal eine Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit und einmal eine vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verlangen. (Eine Verlängerung der Elternteilzeit kann vom Betrieb nicht verlangt werden.)

Es ergeben sich daher für Eltern, aber auch für ArbeitgeberInnen je zwei Änderungsmöglichkeiten.

Der Änderungswunsch muss spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung schriftlich bekannt gegeben werden.

Zur Durchsetzung des Änderungswunsches ist das gleiche Verfahren wie beim erstmaligen Antrag auf Elternteilzeit oder auf Veränderung der Lage der Arbeitszeit in Gang zu setzen.

Eltern mit Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung müssen den Änderungswunsch rechtzeitig schriftlich bekannt geben. Sodann muss der/die ArbeitgeberIn, um die Änderung abzuändern, die festgelegten Schritte (innerbetrieblich und auch außerbetrieblich) zeitgerecht unternehmen, und es kann die Änderung bei fehlendem Übereinkommen nur durch eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht verhindert werden.

Auch bei einem Änderungswunsch durch den/die ArbeitgeberIn muss das Verfahren eingehalten werden. Kann keine außergerichtliche Einigung über eine Veränderung der Elternteilzeit erzielt werden, muss der/die ArbeitgeberIn innerhalb der vorgesehenen Fristen zuerst einen Antrag auf prätorischen Vergleich stellen und sodann eine Klage auf Zustimmung zur Änderung beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen.

(Näheres siehe Verfahren zur Durchsetzung der Teilzeitbeschäftigung)

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht bei Teilzeitbeschäftigung/Veränderung der Lage der Arbeitszeit ab Meldung der Teilzeitbeschäftigung, beginnt aber frühestens vier Monate vor dem Antritt der Elternteilzeit und endet vier Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, spätestens aber vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes.

Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Le-

bensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Elternteilzeit bei Gericht nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes wegen einer Motivkündigung angefochten werden.

Verlust des Kündigungsschutzes

Wird während der Teilzeitbeschäftigung eine weitere Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin aufgenommen, kann dieser/diese binnen acht Wochen ab Kenntnis der Nebenbeschäftigung eine Kündigung aussprechen. In diesem Fall ist keine Zustimmungspflicht durch das Arbeits- und Sozialgericht vorgesehen!

Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

Liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung bis zum siebten Lebensjahr des Kindes nicht vor, weil der Betrieb nur bis zu 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt bzw. weil das Arbeitsverhältnis der Mutter/des Vaters noch keine drei Jahre gedauert hat, kann eine Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Lebensjahr des Kindes mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbart werden.

ArbeitnehmerInnen, die eine Teilzeit vereinbaren wollen, müssen dem/der ArbeitgeberIn innerhalb des Beschäftigungsverbotes nach der Entbindung bzw. bis spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Elternteilzeit den Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage mitteilen. Die gewünschte Arbeitszeit wie auch die Dauer der Elternteilzeit und die Verteilung der Stunden müssen mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbart werden. Bleiben die Gespräche über eine Vereinbarung von Elternteilzeit/Veränderung der Lage der Arbeitszeit erfolglos, muss in Betrieben, in denen ein für die ArbeitnehmerInnen zuständiger Betriebsrat errichtet ist, dieser auf Verlangen der ArbeitnehmerInnen den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit beigezogen werden.

Äußert sich der/die ArbeitgeberIn zur Meldung der Elternteilzeit binnen zwei Wochen nicht, kann von einer Genehmigung ausgegangen werden.

Durch eine Betriebsvereinbarung kann auch in „Kleinbetrieben“ geregelt werden, dass die Eltern jenen in „Großbetrieben“ gleichgestellt werden und ebenfalls ein Anspruch auf Elternteilzeit besteht. Wird eine Betriebs-

vereinbarung abgeschlossen, sind die ArbeitnehmerInnen jenen in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten gleichgestellt.

Es handelt sich jedoch nur um eine freiwillige Betriebsvereinbarung, die vom Betriebsrat nicht gegen den Willen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin durchgesetzt werden kann.

Verfahren zur Durchsetzung der vereinbarten Elternteilzeit

Im Gegensatz zu Betrieben ab 21 Beschäftigten müssen Eltern, die in kleineren Betrieben beschäftigt sind, die von ihnen gewünschte Teilzeitbeschäftigung bei Nichteinigung einklagen. Dies gilt in gleicher Weise auch für ArbeitnehmerInnen, die noch nicht drei Jahre in einem Betrieb ab 21 MitarbeiterInnen beschäftigt sind.

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches keine Einigung zustande, so kann der/die ArbeitnehmerIn den/die ArbeitgeberIn beim Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage klagen.

Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage von ArbeitnehmerInnen dann abzuweisen, wenn der/die ArbeitgeberIn aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat, bzw. muss der Klage der ArbeitnehmerInnen stattgegeben werden, wenn der/die ArbeitgeberIn keine sachlichen Gründe für die Weigerung anführen kann. Für Kleinbetriebe ist eine Beihilfe zur finanziellen Abgeltung der erhöhten Aufwendungen bei Teilzeitbeschäftigung vorgesehen.

Karenz anstelle von Teilzeitbeschäftigung

Kommt keine Einigung mit dem/der ArbeitgeberIn über eine Teilzeitbeschäftigung zustande, kann der/die ArbeitnehmerIn binnen einer weiteren Woche bekannt geben, dass er/sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder auch nur bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Karenz in Anspruch nimmt. Dies ist jedoch längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich.

Gibt das Gericht der Klage des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin nicht statt, kann diese/r binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem/der ArbeitgeberIn schriftlich bekannt geben, dass er/sie anstelle der Elternteilzeit eine Karenz längstens bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen wird.

Änderung der vereinbarten Elternteilzeit

Auch bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung hat sowohl der/die ArbeitnehmerIn als auch der/die ArbeitgeberIn die Möglichkeit, eine Änderung der Elternteilzeit hinsichtlich Arbeitsausmaß und Lage der Arbeitszeit oder vorzeitiger Beendigung je einmal zu verlangen. Dies ist dem/der ArbeitgeberIn spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung schriftlich bekannt zu geben. In der Folge wird das gleiche Verfahren wie beim erstmaligen Antrag auf vereinbarte Elternteilzeit angewandt.

Eltern können wahlweise zur Änderung des Arbeitsausmaßes bzw. der Lage der Arbeitszeit auch einmal eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung verlangen, wenn bei der ersten Meldung nicht bereits das Gesamtausmaß gemeldet wurde.

Eltern, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung haben, müssen bei Nichteinigung über die Änderung der Elternteilzeit den Klagsweg selbst beschreiten. Äußert sich der/die ArbeitgeberIn binnen zwei Wochen nach Meldung des Änderungswunsches nicht, ist diese Änderung wie gemeldet als genehmigt anzusehen. Kommt trotz Verhandlung keine Einigung zustande, muss binnen einer weiteren Woche durch die Mutter/den Vater eine Klage auf Zustimmung zur gewünschten Änderung beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht werden.

Ist die Änderung durch den Betrieb gewünscht und kommt binnen zwei Wochen ab Mitteilung des Änderungswunsches durch den/die ArbeitgeberIn keine Einigung zustande, muss der/die ArbeitgeberIn binnen einer weiteren Wochen eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung/Änderung der Lage der Arbeitszeit, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt. Für den Vater beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz frühestens mit der Geburt des Kindes.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.

Verlust des Kündigungsschutzes

Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der/die ArbeitgeberIn binnen acht Wochen ab Kenntnis eine Kündigung aussprechen. Eine gerichtliche Zustimmung ist nicht vorgesehen.

Veränderung der Lage der Arbeitszeit

Zusätzlich zur Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ist seit 1.7.2004 auch die Möglichkeit eingeräumt, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Lage der Arbeitszeit zu verändern. Je nach Größe des Betriebes bzw. Dauer des Arbeitsverhältnisses haben Mütter und Väter unabhängig von einer zuvor konsumierten Karenz oder Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf Lageveränderung, also die Möglichkeit, eine Vereinbarung über eine andere Verteilung der Arbeitszeit zu verlangen. Die Regelungen für die Teilzeitbeschäftigung gelten sinngemäß.

Besteht ein Anspruch auf Veränderung der Lage der Arbeitszeit, kann diese bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres des Kindes verändert werden, im anderen Fall maximal bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Lageveränderung vereinbart werden.

Die veränderte Lage der Arbeitszeit kann auch durch die Eltern einmal verlängert bzw. verändert werden, und einmal kann das vorzeitige Ende der Lageveränderung verlangt werden. Auch der/die ArbeitgeberIn kann einmal eine Abänderung der Verteilung der Arbeitszeit und einmal ein vorzeitiges Ende der Lageveränderung verlangen. (Zur Durchsetzung vgl. Veränderung der Teilzeitbeschäftigung)

Teilzeitbeschäftigung/Lageveränderung für Adoptiv- oder Pflegeeltern

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

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

Abfertigung und Austritt bei der Geburt eines Kindes

Abfertigung „neu“ (Arbeitsverhältnisse, die ab 1.1.2003 neu begründet wurden)

Der Anspruch auf Abfertigung „neu“ besteht nicht mehr gegenüber dem/der ArbeitgeberIn, sondern gegenüber einer Mitarbeitervorsorgekasse, an die der/die ArbeitgeberIn Beiträge abführen muss.

ArbeitnehmerInnen können die Auszahlung der Abfertigung verlangen, wenn das Arbeitsverhältnis bereits mindestens drei Jahre gedauert hat und durch Arbeitgeberkündigung, durch Austritt in der Schutzfrist (gilt nur für Mütter) oder in der Karenz oder durch Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach Mutterschutzgesetz oder nach Väternkarenzgesetz geendet hat oder einvernehmlich beendet wurde.

ArbeitnehmerInnen haben das Wahlrecht, sich die Abfertigung auszahlen zu lassen, den gesamten Betrag weiterhin in der Mitarbeitervorsorgekasse stehen zu lassen oder an die gerade zuständige Mitarbeitervorsorgekasse überweisen zu lassen. Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld werden aus dem Familienlastenausgleichsfonds Beiträge in der Höhe von 1,53% des Kinderbetreuungsgeldes an die zuletzt zuständige Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt, sodass für ArbeitnehmerInnen keine Lücken im Verlauf der Anwartschaft auf Abfertigung entstehen.

Während einer vorübergehenden Beschäftigung oder einer Teilzeitbeschäftigung während der Karenz oder auch während einer Elternteilzeit muss der/die ArbeitgeberIn die entsprechenden Beiträge an die zuständige Mitarbeitervorsorgekasse leisten.

Falls die Beträge in unterschiedliche Mitarbeitervorsorgekassen geflossen sind, können ArbeitnehmerInnen binnen sechs Monaten ab Ende der Beitragsleistung bzw. des Arbeitsverhältnisses (am besten schriftlich) verlangen, dass der angesammelte Abfertigungsbetrag an die zuständige Mitarbeitervorsorgekasse überwiesen wird.

Abfertigung „alt“

(für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31.12.2002 begründet wurden)

Arbeitnehmerinnen können ihr Arbeitsverhältnis während der Schutzfrist nach der Entbindung durch den sogenannten Mutterschafts Austritt lösen. Diese Beendigungsart können auch Eltern in der Karenz in Anspruch nehmen. Eltern erhalten die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre gedauert hat und der Austritt innerhalb der Schutzfrist (Mütter) oder bis spätestens drei Monate – bei Inanspruchnahme einer Karenz von weniger als drei Monaten bis spätestens zwei Monate – vor dem Ende der Karenz erfolgt. Der Vater hat diesen Abfertigungsanspruch nur, solange er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Die Höhe der Abfertigung beträgt die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts.

Dieselbe Abfertigung erhalten Arbeitnehmerinnen, die während einer gesetzlichen Teilzeitarbeit/Lageveränderung aus Anlass der Geburt eines Kindes selbst kündigen. Bei der Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) wird die Basis zur Berechnung der Höhe der Abfertigung aus dem Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit, ohne die Zeiten einer Karenz, gebildet. Zum Teil bestehen günstigere Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen.

Sollte eine Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn während des kündigungsgeschützten Zeitraumes gem. MSchG/VKG bzw. während einer Karenz erfolgen oder das Arbeitsverhältnis einvernehmlich gelöst bzw. durch berechtigten vorzeitigen Austritt oder unberechtigte Entlassung beendet werden, ist die gesetzliche Abfertigung in voller Höhe zu bezahlen.

Abfertigung „alt“ bei Kündigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Kündigt der/die ArbeitgeberIn während einer Elternteilzeit oder endet das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Auflösung, durch eine ungerechtfertigte Entlassung oder durch einen begründeten Austritt, ist für die Berechnung der Höhe der Abfertigung die frühere Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.

KINDERBETREUUNGSGELD

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld sind:

- **Bezug der Familienbeihilfe** für das Kind
- **Lebensmittelpunkt** von antragstellendem Elternteil und Kind in Österreich
- ein **gemeinsamer Haushalt** mit dem Kind (Hauptwohnsitz)
- die Durchführung der **Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen**
- die Einhaltung der Zuverdienstgrenze pro Kalenderjahr
- für **NichtösterreicherInnen** zusätzlich ein rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich (NAG-Karte) bzw. die Erfüllung bestimmter asylrechtlicher Voraussetzungen

Pauschales Kinderbetreuungsgeld

Variante 30 + 6

- Bezugshöhe** 14,53 Euro täglich (rund 436 Euro monatlich)
- Bezugsdauer** Bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld (KBG) bezieht; max. gebührt KBG bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes.
- Mehrlinge** 7,27 Euro täglich pro weiteres Mehrlingskind

Variante 20 + 4

- Bezugshöhe** 20,80 Euro täglich (rund 624 Euro monatlich)
- Bezugsdauer** Bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil KBG bezieht; max. gebührt KBG bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes.
- Mehrlinge** 10,40 Euro täglich pro weiteres Mehrlingskind

Variante 15 + 3

- Bezugshöhe** 26,60 Euro täglich (rund 800 Euro monatlich)
- Bezugsdauer** Bis zur Vollendung des 15. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil KBG bezieht; max. gebührt KBG bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes.
- Mehrlinge** 13,30 Euro täglich pro weiteres Mehrlingskind

Variante 12 + 2

- Bezugshöhe** 33 Euro täglich (rund 1.000 Euro monatlich)
- Bezugsdauer** Bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil KBG bezieht; max. gebührt KBG bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes.
- Mehrlinge** 16,50 Euro täglich pro weiteres Mehrlingskind

Zuverdienstmöglichkeiten zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld

Während des Bezuges von pauschalem Kinderbetreuungsgeld darf der Zuverdienst **60% der Einkünfte** aus dem Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde (= **individuelle Zuverdienstgrenze**), **mindestens aber 16.200 Euro** im Kalenderjahr betragen. Mit der individuellen Zuverdienstgrenze können etwa 60% der früheren Einkünfte dazuverdient werden; dies ist vor allem für jene BezieherInnen interessant, die vor der Geburt des Kindes über hohe Einkünfte verfügt haben.

Es bestehen keine monatlichen Zuverdienstgrenzen.

Berücksichtigt werden nur die Einkünfte jenes Elternteiles, der das KBG bezieht.

Relevant für die Berechnung **der individuellen Zuverdienstgrenze** sind die Einkünfte aus dem **Steuerbescheid** für das Jahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein KBG bezogen wurde.

Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze für ArbeitnehmerInnen:

- **Einkünfte** aus nicht selbstständiger Arbeit **laut Einkommensteuerbescheid** werden nach Abzug der Werbungskosten (zumindest der Werbungskostenpauschale in der Höhe von 132 Euro) **um 30% erhöht**.
- Arbeitslosengeld und Notstandshilfe werden um 15% erhöht.

60% des oben berechneten Endbetrages ergeben die **jährliche individuelle Zuverdienstgrenze**.

Wechseln sich die Eltern beim Bezug des KBG ab, so besteht für jeden Elternteil eine eigene individuelle Zuverdienstgrenze.

Die **Krankenkasse** übermittelt nach der Antragstellung auf pauschales KBG eine Mitteilung über den Leistungsanspruch. In diesem Schreiben wird als Serviceleistung auch die **Höhe der individuellen Zuverdienstgrenze** angeführt, die **automatisch ermittelt** wird, sofern alle erforderlichen Daten vorliegen.

Gemäß § 8 Kinderbetreuungsgeldgesetz werden für die Ermittlung des Zuverdienstes und der individuellen Zuverdienstgrenze folgende Einkunftsarten berücksichtigt:

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

Als Zuverdienst zählen grundsätzlich nur die steuerpflichtigen Einkünfte nach dem Einkommensteuergesetz (EStG).

Steuerfreie Einkünfte (ausgenommen Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) gelten nicht als Zuverdienst.

Nicht zum Zuverdienst und zur individuellen Zuverdienstgrenze zählen: Alimente, Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Abfertigung, Wochengeld, 13. und 14. Gehalt, Pflegegeld usw.

Berechnung des laufenden zulässigen Zuverdienstes:

- Zunächst ist die **Anzahl der Monate eines Kalenderjahres**, in dem KBG bezogen wird, festzustellen (Anspruchsmonate). Wird nicht an allen Tagen eines Kalendermonats KBG bezogen, so zählt dieser Monat dann als Anspruchsmonat im Sinne der folgenden Berechnung, wenn an 16 (Februar 15) oder mehr Tagen KBG bezogen wird.
- Für jeden Anspruchsmonat ist die **Lohnsteuerbemessungsgrundlage** (ohne Sonderzahlungen) zu ermitteln und sind diese für den Anspruchszeitraum zusammenzurechnen.
- Dieser Gesamtbetrag wird durch die **Anzahl der Anspruchsmonate dividiert** und **mit 12 multipliziert**, davon werden die **Werbungskosten** (zumindest Werbungskostenpauschale von 132 Euro) abgezogen. Danach wird der Betrag um 30% erhöht (bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe um 15%).

Liegt dieser Betrag unter **16.200 Euro** oder unter der höheren individuellen Zuverdienstgrenze, ist der Anspruch auf KBG gegeben, wenn keine anderen Einkünfte vorliegen.

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

Wenn ausschließlich Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit erzielt werden, diese jeden Monat gleich hoch sind und sich der Zuverdienstzeitraum mit dem Bezugszeitraum des Kinderbetreuungsgeldes deckt, kann die **Lohnsteuerbemessungsgrundlage** monatlich bis zu **1.049 Euro** betragen bzw. kann ein monatliches **Brutto-Einkommen** von **1.210 Euro** monatlich erzielt werden, sofern keine individuelle höhere Zuverdienstgrenze als **16.200 Euro** besteht.

Verzicht:

Auf den Anspruch auf KBG kann verzichtet werden. Der Verzicht muss im Vorhinein zu Beginn des Kalendermonats bekannt gegeben werden. Im Fall des Verzichtes zählt das Einkommen des Verzichtsmonats nicht zur Zuverdienstgrenze. Der Verzicht kann widerrufen werden. Der Widerruf ist nur für ganze Kalendermonate und max. für sechs Monate rückwirkend möglich.

Rückforderung:

Wird die Zuverdienstgrenze überschritten, ist **lediglich der Überstiegsbetrag** zurückzuzahlen.

Die Überprüfung der Einkünfte erfolgt erst **im Nachhinein** durch den **Krankenversicherungsträger**.

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Variante 12 + 2

Bezugshöhe 80% der Einkünfte, max. 66 Euro täglich (rund 2.000 Euro monatlich)

Bezugsdauer Bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil KBG bezieht; max. gebührt KBG bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes.

Anspruchsvoraussetzungen:

- sämtliche allgemeinen Voraussetzungen (siehe Seite 43)
- Der beziehende Elternteil muss in den **letzten 6 Kalendermonaten** unmittelbar **vor der Geburt** des Kindes, für das KBG bezogen werden soll, durchgehend erwerbstätig gewesen sein, wobei Unterbrechungen von nicht mehr als 14 Kalendertagen irrelevant sind.
- Der beziehende Elternteil darf während des Bezuges des ea Kinderbetreuungsgeldes keine Erwerbseinkünfte **über 5.800 Euro** pro Kalenderjahr erzielen (entspricht etwa der **Geringfügigkeitsgrenze** von 366,33 Euro pro Monat) und keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten.

Unter Erwerbstätigkeit versteht man die tatsächliche Ausübung einer **in Österreich sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit**. Gleichgestellt gelten Zeiten eines **Beschäftigungsverbot**es sowie einer **Karenz** nach dem **Mutterschutzgesetz** oder Väterkarenzgesetz.

Berechnung:

- **Bezieherinnen von Wochengeld** (Unselbstständige, Selbstständige, Vertragsbedienstete, freie Dienstnehmerinnen, geringfügig Beschäftigte mit Selbstversicherung) 80% des errechneten Wochengeldanspruches, max. jedoch 66 Euro pro Tag
- **Bezieher ohne Wochengeldanspruch** (Väter, BeamtInnen) 80% des durchschnittlichen Entgeltes der letzten 3 Kalendermonate vor dem fiktiven Mutterschutzbeginn, max. jedoch 66 Euro pro Tag

mindestens jedoch

- **80% des durchschnittlichen Entgeltes im Jahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein KBG bezogen wurde.** Grundlage ist hier der jeweilige Einkommensteuerbescheid.

Für die Vergleichsberechnung gilt:

Maßgebliche Einkünfte sind für ArbeitnehmerInnen **Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit gem. § 25 EStG**. Ausgenommen sind jedoch Pensionseinkünfte, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Wochenhilfe.

Es erfolgt immer eine Vergleichsberechnung durch die GKK, die günstigere Variante ergibt das endgültige ea KBG.

ACHTUNG:

Das ea KBG kennt **keinen** eigenen **Mindestbetrag**. Ergibt sich aufgrund der endgültigen Berechnung ein Tagesbetrag unter 33 Euro täglich, so kann auf die Pauschalvariante 12 + 2 à 33 Euro täglich umgestiegen werden. Für einen Umstieg gilt das Antragsprinzip.

Rückforderung:

Wird die zulässige Zuverdienstgrenze im Ausmaß von **5.800 Euro** pro Kalenderjahr überschritten, ist der Überstiegsbetrag zurückzuzahlen.

Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld

AntragstellerInnen von pauschalem KBG, die nur über ein geringes Einkommen verfügen, können eine Beihilfe in der Höhe **von 6,06 Euro** pro Tag bzw. **180 Euro** im Monat beantragen.

Wer ist anspruchsberechtigt?

- **Alleinerziehende**, die Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben und nicht **mehr als 5.800 Euro** im Kalenderjahr verdienen (entspricht etwa der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von 366,33 Euro)
- **Elternteile, die in Ehe bzw. Lebensgemeinschaft leben**, wobei der beziehende Elternteil **nicht mehr als 5.800 Euro** und der zweite Elternteil bzw. der/die PartnerIn **nicht mehr als 16.200 Euro** im Kalenderjahr verdienen darf

Überschreitung der Zuverdienstgrenze:

Wird die zulässige Einkommensgrenze nur geringfügig überschritten (nicht mehr als 15%), ist der Überstiegsbetrag zurückzuzahlen. Bei Überschreitungen über **15%** muss die gesamte Beihilfe zurückgezahlt werden.

WICHTIG:

Die Rückforderung durch die Krankenkasse kann sich nicht nur an den beziehenden Elternteil, sondern auch an den anderen Elternteil oder den/die PartnerIn richten.

Gemeinsame Bestimmungen für das pauschale und das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld

Bezug für das jüngste Kind:

KBG gebührt ausschließlich für das jüngste Kind.

Bezugsende:

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

Wechsel:

Die Eltern können sich beim Bezug des KBG **2-mal** abwechseln (in Härtefällen öfter). Es können sich grundsätzlich **max. 3 Blöcke** ergeben, wobei ein Block mindestens 2 Monate dauern muss. Ein gleichzeitiger Bezug von KBG durch beide Elternteile ist nicht möglich.

Ruhen:

Das KBG ruht **während des Wochengeldbezuges** oder einer wochengeldähnlichen Leistung nach der Geburt, sodass die Auszahlung erst nach dem Ende der Schutzfrist beginnt. (Eine Verlängerung erfolgt in diesem Fall nicht.)

Weiters ruht für die Mutter das Kinderbetreuungsgeld auch **vor der Geburt eines weiteren Kindes**, sobald Wochengeld bezogen wird.

Ist aber das Wochengeld geringer als das KBG, gebührt eine Differenzzahlung.

Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen

Bei jeder der fünf Varianten sind **immer fünf Untersuchungen** der werdenden Mutter und **fünf Untersuchungen** des Kindes Voraussetzung für den Bezug von KBG in voller Höhe. Ansonsten wird ab dem

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

das Kinderbetreuungsgeld halbiert. Beim ea KBG wird ab dem 10. Lebensmonat des Kindes die Leistung pro Tag um 16,50 Euro reduziert.

Verlängerung der Bezugsdauer

In bestimmten Härtefällen kann es zu einer Verlängerung des Bezuges von KBG **von max. 2 Monaten** über das höchstmögliche Ausmaß, das einem Elternteil ohne Wechsel zusteht, kommen:

Verlängerung in Härtefällen

- Der zweite Elternteil ist aufgrund eines Ereignisses am Bezug des KBG im Zeitraum der Verlängerung verhindert (Tod, Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, gerichtlich oder behördlich festgestellte häusliche Gewalt, Verbüßung einer Freiheitsstrafe).

Verlängerung für AlleinerzieherInnen

- Ein Elternteil ist zum Zeitpunkt der Verlängerung **seit mind. 4 Monaten alleinstehend**, hat einen **Antrag** auf Festsetzung des Unterhaltes gestellt, und es wird tatsächlich noch **kein Unterhalt** bezogen. Des Weiteren darf das max. Nettoeinkommen von **1.200 Euro** in den letzten 4 Monaten bzw. im Verlängerungszeitraum (je 300 Euro zusätzlich für jede weitere Person im Haushalt, für die Unterhalt geleistet wird) nicht überschritten werden. Zum Einkommen zählen auch Leistungen aus der gesetzlichen oder freiwilligen Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung, Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe sowie Beihilfen und Zuschüsse.

Antragstellung

Das KBG sowie die Beihilfe zum KBG gebühren nur **nach Antrag**.

Das KBG kann **bis zu 6 Monate rückwirkend** beantragt werden. Wird im Anschluss an einen Wochengeldbezug noch ein Resturlaub verbraucht, sollte in einem Beratungsgespräch geklärt werden, ab welchem Tag ein Bezug der Leistungen sinnvoll ist, damit es nicht zu einer Überschreitung der Zuverdienstgrenze kommt.

Zuständig ist jener Krankenversicherungsträger, bei dem Wochengeld bezogen wurde bzw. bei dem man versichert ist bzw. zuletzt versichert war. Wenn sich die Eltern beim Bezug abwechseln, muss auch der zweite Elternteil einen eigenen Antrag ausfüllen.

VORSICHT:

Eine Geburtsmeldung oder ein Antrag auf Wochengeld ersetzt niemals einen Antrag auf KBG!

Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Krankenversicherung:

Während des Bezuges von KBG besteht grundsätzlich eine Krankenversicherung für den/die BezieherIn und das Kind. Hierzu ist kein gesonderter Antrag nötig.

Pensionsversicherung:

Für Zeiträume der Kindererziehung ab 1. Jänner 2005 besteht für **die ersten 4 Jahre ab der Geburt des Kindes** eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung (bei Mehrlingen für die ersten fünf Jahre ab der Geburt der Kinder). Dadurch werden Beitragszeiten erworben. Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2010 monatlich **1.528,87 Euro**.

Arbeitslosenversicherung

- Im Anschluss an den Bezug von KBG und bei Verlust des Arbeitsplatzes besteht bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen (Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit, Erfüllung der Anwartschaftszeiten) in der Regel ein Anspruch auf Arbeitslosengeld.
- Der Bezug von Arbeitslosengeld ist grundsätzlich auch parallel zum Bezug des pauschalen KBG möglich, wenn das Kind von einer geeigneten Person oder Einrichtung betreut ist und die Mutter/der Vater der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht (Mindestverfügbarkeit 16 Stunden pro Woche). In diesen Fällen wird das Arbeitslosengeld auf die jährliche Zuverdienstgrenze angerechnet.

Ab 1. Jänner 2010: Die Angebote zum Kinderbetreuungsgeld

	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4	Variante 5
Höhe des Kinderbetreuungsgeldes	Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld	12+ 2 Monate	15+ 3 Monate	20+ 4 Monate	30+ 6 Monate
Maximale Bezugsdauer für einen Elternteil	80 % des letzten Netto-Einkommens, mindestens 1.000 € maximal 2.000 €	1.000 €	800 €	624 €	436 €
Möglichkeiten, zum Kindergeld dazu zu verdienen	Bis zum vollendeten 12. Lebensmonat	Bis zum vollendeten 12. Lebensmonat	Bis zum vollendeten 15. Lebensmonat	Bis zum vollendeten 20. Lebensmonat	Bis zum vollendeten 30. Lebensmonat
Maximale Bezugsdauer, wenn beide Eltern Kindergeld beziehen	Bis zur Gefährlichkeitsgrenze von derzeit ca. 360 € monatlich	1.) 16.200 € jährlich (Steuerbemessungsgrundlage) oder 2.) maximal 60% des Brutto-Einkommens, das vor der Karenz bezogen wurde	1.) 16.200 € jährlich (Steuerbemessungsgrundlage) oder 2.) maximal 60% des Brutto-Einkommens, das vor der Karenz bezogen wurde	1.) 16.200 € jährlich (Steuerbemessungsgrundlage) oder 2.) maximal 60% des Brutto-Einkommens, das vor der Karenz bezogen wurde	1.) 16.200 € jährlich (Steuerbemessungsgrundlage) oder 2.) maximal 60% des Brutto-Einkommens, das vor der Karenz bezogen wurde
Wie oft die Eltern den Bezug untereinander wechseln können	Maximal bis zum vollendeten 14. Lebensmonat	Maximal bis zum vollendeten 14. Lebensmonat	Maximal bis zum vollendeten 18. Lebensmonat	Maximal bis zum vollendeten 24. Lebensmonat	Maximal bis zum vollendeten 36. Lebensmonat
Mehrkindzuschlag pro Monat	2 mal	2 mal	2 mal	2 mal	2 mal
Beihilfe neu für einkommensschwache Familien und Alleinerziehende	Keiner	500 €	400 €	312 €	218 €
Regelung für arbeitsgefährdete Alleinerziehende	Kein Anspruch	Anspruch für 1 Jahr 180 € monatlich	Anspruch für 1 Jahr 180 € monatlich	Anspruch für 1 Jahr 180 € monatlich	Anspruch für 1 Jahr 180 € monatlich
	2 Monate zusätzlich	2 Monate zusätzlich	2 Monate zusätzlich	2 Monate zusätzlich	2 Monate zusätzlich

Kinderbetreuungsgeld – Varianten im Überblick

Variante ¹	Tagsatz	Monatlicher Bezug	Gesamtbetrag bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil	Gesamtbetrag bei Inanspruchnahme durch den 2. Elternteil	Maximale Gesamtsumme
30 + 6	€ 14,53	€ 436,--	€ 12.446,--	€ 2.652,--	€ 15.098,--
20 + 4	€ 20,80	€ 624,--	€ 11.510,--	€ 2.531,--	€ 14.041,--
15 + 3	€ 26,60	€ 800,--	€ 10.645,--	€ 2.427,--	€ 13.072,--
12 + 2	€ 33,--	€ 1.000,--	€ 10.197,--	€ 2.000,--	€ 12.197,--
12 + 2 einkommens- abhängig 80 % des Netto- Einkommens	€ 33,-- ²	€ 1.000,--	€ 10.197,--	€ 2.000,--	€ 12.197,--
	€ 66,--	€ 2.000,--	€ 20.394,--	€ 4.000,--	€ 24.394,--

¹ Exklusive des achtwöchigen Wochengeldbezuges

² Errechner Tagesatz unter € 33,--, Antrag auf Umstieg auf pauschales KBG 12 + 2