

KARENZ, ELTERNTEILZEIT, FAMILIENZEIT & CO

*Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung –
Informationsbroschüre zu Ihren gesetzlichen Ansprüchen*

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Stubenring 1, 1010 Wien ▪ **Verlags und Herstellungsort:** Wien ▪ **Layout und Druck:** Sozialministerium ▪ **Titelbild:** © image source ▪ **ISBN:** 978-3-85010-463-0 ▪ **Stand:** März 2017

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Haftungsausschluss: Alle Inhalte wurden mit größter Sorgfalt und nach bestem Gewissen erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.

Zu beziehen über das Bestellservice des Sozialministeriums unter der Nummer 01 711 00-86 25 25 sowie unter der Internetadresse: www.sozialministerium.at/broschuerenservice.

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH ZUM NACHWUCHS!

Für Eltern ist es wichtig, gerade in den ersten Lebensmonaten ganz für ihre Kinder da zu sein.

Zur bestmöglichen finanziellen und sozialversicherungsrechtlichen Unterstützung der Eltern mit Betreuungspflichten für Kleinkinder und um es Eltern zu ermöglichen, trotz Erwerbstätigkeit noch genügend Zeit für ihre Kinder zu finden, sieht das österreichische Rechtssystem eine Reihe von Maßnahmen vor.

In dieser Broschüre finden Sie alle notwendigen Informationen über die wichtigsten Regelungen zur Karenz und Elternteilzeit sowie über den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, Familienzeitbonus (Familienmonat), Partnerschaftsbonus und sozialversicherungsrechtliche Absicherung.

Alois Stöger, diplômé

Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Dr.ⁱⁿ Sophie Karmasin

Bundesministerin für Familien und Jugend

Priv. Doz.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Pamela Rendi-Wagner, MSc

Bundesministerin für Gesundheit und Frauen

Mag.^a Muna Duzdar, MA

Staatssekretärin für Diversität, Öffentlichen Dienst und Digitalisierung



© Image Source

INHALTSVERZEICHNIS

Herzlichen Glückwunsch zum Nachwuchs!	3
1. Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung	7
Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Thema für Väter!	7
2. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Karenz	9
2.1. Arbeitsrechtlicher Anspruch	9
2.2. Beginn der Karenz	10
2.3. Meldung der Karenz an den Betrieb	11
2.4. Verlängerung der Karenz	12
2.5. Aufschieben der Karenz	12
2.6. Karenz der Adoptiv- und Pflegeeltern	13
2.7. Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils	14
2.8. Kündigungs- und Entlassungsschutz	15
2.9. Recht auf Information	17
2.10. Beschäftigung während der Karenz	17
2.11. Arbeitsrechtliche Folgen	18
2.12. Wiedereinstieg nach Ende der Karenz	18
3. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Elternteilzeit	19
3.1. Anspruch auf Elternteilzeit	19
3.2. Vereinbarte Elternteilzeit	19
3.3. Nähere Bestimmungen für beide Formen der Elternteilzeit	20
3.3.1. Gesetzliche Voraussetzungen	20
3.3.2. Beginn der Elternteilzeit	20
3.3.3. Meldung der Elternteilzeit	21
3.4. Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternteilzeit	21
3.5. Verfahren	22
3.5.1 Verfahren beim Anspruch	22
3.5.2. Verfahren bei vereinbarter Elternteilzeit	23
3.6. Ersatzkarenz	23
3.7. Änderungsmöglichkeiten der Elternteilzeit	23
3.8. Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit	24

4. Änderung der Lage der Arbeitszeit	25
5. Sonderbestimmungen für öffentlich Bedienstete des Bundes	27
5.1. Zu den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Karenz	27
5.2. Zu den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Elternteilzeit	29
5.3. Änderung der Lage der Arbeitszeit	30
5.4. Frühkarenzurlaub	30
6. Familienzeitbonus (Familienmonat) und Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017	33
6.1. Familienzeitbonus (Familienmonat)	33
6.2. Kinderbetreuungsgeld neu für Geburten ab 1. März 2017	34
6.2.1. Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für das Kinderbetreuungsgeld	34
6.2.2. Kinderbetreuungsgeld-Konto (pauschales Kinderbetreuungsgeld)	34
6.2.3. Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld	37
6.2.4. Antragstellung	38
6.2.5. Weitere Informationen	38
7. Sozialversicherung	39
7.1. Pensionsversicherung	39
7.1.1. Allgemeines zur Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten	39
7.1.2. Pensionssplitting	40
7.2. Krankenversicherung	41
7.2.1. Allgemeines	41
7.2.2. Wochengeld	42
8. Weitere Informationsmöglichkeiten	45

1. PARTNERSCHAFTLICHE AUFTEILUNG DER KINDERBETREUUNG

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Thema für Väter!

Aktuelle Studien belegen: Immer mehr Männer wollen Zeit mit ihrem Nachwuchs verbringen, eine innigere Beziehung zu ihrem Kind aufbauen und intensiver an der Kindererziehung und -betreuung mitwirken. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist also längst kein reines „Frauenthema“ mehr.

In der Praxis stoßen Eltern jedoch mitunter an Grenzen oder es fehlt an Informationen über bereits bestehende Möglichkeiten.

Wussten Sie, dass sich aktuell bereits jeder fünfte Vater für mehr Zeit mit dem eigenen Kind entscheidet, indem er Kinderbetreuungsgeld bezieht? Durch die Inanspruchnahme von **Karenz-** und **Elternteilzeitmöglichkeiten** nutzen diese Väter die zahlreichen Optionen, um die Zeit mit ihrem Kind zu intensivieren. Die arbeitsrechtlichen Beschäftigungsgrenzen und die Zuverdienstgrenzen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz ermöglichen es den Eltern, den Kontakt mit dem Betrieb auch in der Zeit der Karenz und während des Leistungsbezugs aufrecht zu erhalten und damit beruflich am Ball zu bleiben.

Eine partnerschaftliche Aufteilung der Erziehungs- und Erwerbsarbeit kommt nicht nur den Ansprüchen engagierter Väter entgegen, sondern unterstützt auch deren Partnerinnen. Frauen, die früher wieder in den Beruf einsteigen, haben optimalere Karrierechancen. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede werden verringert und darüber hinaus auch das Risiko, von Altersarmut betroffen zu sein.

Zur besseren Orientierung über das zu erwartende Haushaltseinkommen steht Ihnen ein Einkommensrechner unter <https://www.gleich-berechnet.gv.at/> zur Verfügung.

Eine wichtige **Neuerung** für Geburten ab März 2017 ist der **Familienzeitbonus (Familienmonat)**. Erwerbstätige Väter, die unmittelbar nach der Geburt die Erwerbstätigkeit unterbrechen, erhalten einen finanziellen Bonus. Neu ist auch der **Partnerschaftsbonus**, der Eltern gebührt, die sich den Kinderbetreuungsgeldbezug annähernd in gleichem Ausmaß aufteilen.

Die Broschüre, die Sie in Händen halten, ist ein Ergebnis aus einem gemeinsamen EU-Projekt mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem für Väter zu verbessern.

Der kontinuierliche Ausbau der Rahmenbedingungen soll die Herausforderung „Vereinbarkeit“ zu einer Chance auf eine gelungene Lebensphase weiterentwickeln. Denn die gemeinsame Zeit mit Ihrem Kleinkind ist einmalig und kostbar – auch für Väter.



© istockphoto.com/bmask

2. ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER KARENZ

2.1. Arbeitsrechtlicher Anspruch

Bei einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) und Väter-Karenzgesetz (VKG) handelt es sich um einen **arbeitsrechtlichen Anspruch** unselbständig erwerbstätiger Eltern (Adoptiv- und Pflegeeltern) gegenüber dem/der Arbeitgeber/in auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall der Bezüge.

Mütter und Väter haben Anspruch auf Karenz **längstens bis zum zweiten Geburtstag** des Kindes, wenn der karenzierte Elternteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Der Arbeitsantritt nach Ende der Karenz hat daher spätestens am zweiten Geburtstag des Kindes zu erfolgen. Die **Mindestdauer** der Karenz beträgt **zwei Monate**.

Hinweis

Von der Karenz zu unterscheiden sind die Bezugszeiträume für das Kinderbetreuungsgeld (siehe „6. Familienzeitbonus (Familienmonat) und Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017“ auf Seite 33). Diese Zeiten müssen sich hinsichtlich der Dauer nicht decken.

Die Mindestdauer für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld beträgt stets 61 Tage.

Die Karenz und ihre Dauer sind immer dem Betrieb/Personalbüro zu melden, während das Kinderbetreuungsgeld bei der Krankenkasse beantragt werden muss.

Hinsichtlich der Inanspruchnahme der Karenz kommt den Elternteilen insofern ein gemeinsames Gestaltungsrecht zu, als diese bis **zu zweimal geteilt und abwechselnd in Anspruch genommen** werden kann. Es können somit bis zu drei Karenzteile entstehen. Die Länge der Karenzteile muss nicht notwendigerweise mit der Länge der Bezugszeiträume für das Kinderbetreuungsgeld übereinstimmen.

Beispiel

Erster Karenzteil der Mutter bis zum Ablauf des achten Lebensmonats des Kindes – zweiter Karenzteil des Vaters bis zum Ablauf des 14. Lebensmonats – dritter Karenzteil der Mutter bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats.

Die Eltern dürfen die Karenz grundsätzlich nicht gleichzeitig ausüben.

Hinweis

Hat ein Elternteil z. B. eine Karenz bis zum zweiten Geburtstag angemeldet, kann der andere Elternteil in dieser Zeit keine Karenz in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann eine Bestätigung darüber verlangen, dass sich der andere Elternteil nicht in Karenz befindet. Bedenken Sie daher bereits vor der Meldung, ob Sie die Karenz teilen wollen oder nicht.

Ausnahme: Beim erstmaligen Wechsel der Karenz dürfen die Eltern ein Monat gleichzeitig in Karenz sein (= Überlappungsmonat). Wird dieser Überlappungsmonat in Anspruch genommen, besteht der Karenzanspruch längstens bis zum Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes.

Hinweis

Für Geburten ab 1. März 2017 können Eltern beim erstmaligen Kinderbetreuungsgeldbezugswechsel ausnahmsweise gleichzeitig bis zu 31 Tage (d. h. auch kürzer) Kinderbetreuungsgeld beziehen.

2.2. Beginn der Karenz

Die Karenz beginnt grundsätzlich mit **Ende der Mutterschutzfrist**. Die Mutterschutzfrist ist der Zeitraum des absoluten Beschäftigungsverbots (werdender) Mütter. Sie beginnt acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und endet acht Wochen (bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen) nach der Geburt des Kindes. Bei Verkürzung der Schutzfrist vor der Geburt verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß der Verkürzung und kann bis zu 16 Wochen nach der Geburt des Kindes dauern. (Während der Schutzfrist besteht Anspruch auf Wochengeld. Ändert sich der errechnete Geburtstermin während der Schwangerschaft, so sollte dies dem Betrieb/Personalbüro gemeldet werden.)

Nimmt zunächst die **Mutter** Karenz in Anspruch, so kann diese **auch nach einem** im Anschluss an die Schutzfrist erfolgten **Urlaub** oder **Krankenstand** angetreten werden.

Hinweis

Ein solcher Urlaub oder Krankenstand verschiebt die längste Dauer der Karenz nicht über den zweiten Geburtstag hinaus.

Hat die **Mutter keinen Anspruch auf Karenz** (weil sie nicht Arbeitnehmerin, sondern selbständig, Hausfrau oder arbeitslos ist), so beginnt die **Karenz des Vaters frühestens mit dem Ablauf von acht Wochen** bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen **nach der Geburt** (Ende der fiktiven Mutterschutzfrist).

Die Väterkarenz kann bei Fehlen eines Karenzanspruchs der Mutter **auch zu einem späteren Zeitpunkt** angetreten werden. Ebenso kann die Mutter die Karenz zu einem späteren Zeitpunkt antreten, wenn der Vater keinen Anspruch auf Karenz hat.

Bei Teilung der Karenz müssen die Karenzteile der Eltern unmittelbar aneinander anschließen (Ausnahme Überlappungsmonat).

2.3. Meldung der Karenz an den Betrieb

Nimmt die **Mutter** Karenz im Anschluss an die Mutterschutzfrist (oder nach einem im direkten Anschluss an dieses Beschäftigungsverbot angetretenen Urlaub) in Anspruch, so hat sie Beginn und Dauer der Karenz ihrem Betrieb/Personalbüro **spätestens bis zum Ende der Schutzfrist zu melden**.

Beispiel

„Ich gehe nach der Schutzfrist in Karenz und bleibe bis inklusive 12. September 2018 in Karenz.“

Nimmt der **Vater** Karenz im Anschluss an die Mutterschutzfrist (oder fiktive Mutterschutzfrist) in Anspruch, so muss Beginn und Dauer der Karenz bis **spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes** dem Betrieb/Personalbüro bekannt gegeben werden.

Hinweis

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters beginnt nicht vor der Geburt des Kindes.

Hat jener Elternteil, der das Kind zunächst betreut, keinen Anspruch auf Karenz und möchte der andere Elternteil Karenz **zu einem späteren Zeitpunkt antreten**, so hat er seinem Betrieb/Personalbüro Beginn und Dauer **spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt** der Karenz bekannt zu geben.

Bei **Teilung** der Karenz muss der zweite bzw. allfällige dritte Karenzteil jeweils **spätestens drei Monate vor dem Ende** der vorhergehenden **Karenz des anderen Elternteils** dem Betrieb/Personalbüro **bekannt gegeben** werden. Nimmt ein Elternteil im Anschluss an die Schutzfrist weniger als drei Monate Karenz in Anspruch, so hat der andere Elternteil seine daran anschließende Karenz **spätestens mit Ende der Mutterschutzfrist zu melden**.

Nach erfolgter Meldung darf die Karenz nur **mit Zustimmung** des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin vorzeitig beendet werden.

2.4. Verlängerung der Karenz

Sofern die Eltern das Höchstausmaß der Karenz nicht ausgeschöpft haben, so kann der jeweilige Karenzteil maximal bis zum zweiten Geburtstag des Kindes verlängert werden. Jeder Elternteil darf nur einmal seine Karenz verlängern.

Die **Verlängerung der Karenz ist dem/der Arbeitgeber/in spätestens drei Monate** (dauert die Karenz weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate) **vor dem Ende der Karenz zu melden**.

Hinweis

Zwischen Teilung und Verlängerung ist zu unterscheiden. Während sich bei einer Teilung die Elternteile abwechseln, schließt bei der Verlängerung ein Elternteil noch eine Zeit der Karenz an jene Karenz an, die er soeben konsumiert.

Teilung und Verlängerung der Karenz können kombiniert werden.

Beispiel

Die Mutter nimmt Karenz bis zum 15. Lebensmonat. Danach nimmt der Vater zunächst drei Monate Karenz und entschließt sich, die Karenz um zwei Monate zu verlängern. Danach nimmt die Mutter wieder Karenz bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats in Anspruch.

2.5. Aufschieben der Karenz

Jeder Elternteil kann **mit seinem Betrieb/Personalbüro vereinbaren**, dass er **drei Monate** Karenz aufschiebt und **zu einem späteren Zeitpunkt** (längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder aus Anlass eines späteren Schuleintritts) **verbraucht**. Im Rahmen dieser Vereinbarung muss der Antrittszeitpunkt oder Anlass noch nicht festgelegt werden.

Achtung

Hinsichtlich aufgeschobener Karenz besteht kein Entlassungs- und Kündigungsschutz wie sonst bei Inanspruchnahme der Elternkarenz.

Kinderbetreuungsgeld kann nicht aufgeschoben werden.

Voraussetzung für die Ausübung der aufgeschobenen Karenz ist, dass eine allfällige vor dem zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommene **Karenz spätestens mit Ablauf des 21.** (bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson spätestens mit Ablauf des 20.) **Lebensmonats** des Kindes **geendet hat**. Schieben beide Elternteile jeweils drei Monate ihrer Karenz auf, so darf die aufgeschobene Karenz ausgeübt werden, sofern eine allfällige vor dem zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch

genommene Karenz **spätestens mit Ablauf des 18.** (bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson spätestens mit Ablauf des 17.) **Lebensmonats** des Kindes **geendet hat**.

Die Absicht, Karenz aufzuschieben, hat die Mutter bis zum **Ende der Mutterschutzfrist**, der Vater bis zum Ablauf von **acht Wochen nach der Geburt** bekannt zu geben.

Nimmt ein Elternteil mangels Karenzanspruchs des anderen Elternteils Karenz zu einem **späteren Zeitpunkt** als mit Ende der (fiktiven) Mutterschutzfrist (bzw. im Anschluss an einen Urlaub oder Krankenstand nach der Schutzfrist) in Anspruch, so ist die Absicht, Karenz aufzuschieben, spätestens **drei Monate vor Antritt dieser Karenz** bekannt zu geben.

Bei **Teilung der Karenz** ist die Absicht eines Karenzaufschubs dem/der Arbeitgeber/in **spätestens drei Monate vor dem Ende der** vorhergehenden **Karenz des anderen Elternteils bekannt zu geben**. Beträgt die Karenz des anderen Elternteils im Anschluss an die Mutterschutzfrist weniger als drei Monate, ist der beabsichtigte Karenzaufschub spätestens mit Ende der Mutterschutzfrist zu melden.

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe der Absicht, Karenz aufzuschieben, **keine Einigung** über den Karenzaufschub zustande, kann der/die Arbeitgeber/in binnen weiterer zwei Wochen **Klage beim Arbeits- und Sozialgericht** einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Bei Nichteinigung, Klage oder klagsstattgebendem Urteil kann der/die Arbeitnehmer/in an Stelle der aufgeschobenen Karenz, Karenz längstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes beanspruchen.

Der **Beginn der aufgeschobenen Karenz** ist dem Betrieb/Personalbüro spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt bekannt zu geben.

Auch hier ist eine **Einigung** über den Antrittszeitpunkt notwendig. Kommt keine Einigung zustande, kann der/die Arbeitgeber/in binnen weiterer zwei Wochen **Klage** beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen. Wird die Klage nicht fristgerecht eingebracht, kann der Elternteil die **Karenz antreten**.

2.6. Karenz der Adoptiv- und Pflegeeltern

Arbeitnehmer/innen, die ein Kind vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt angenommen haben (Adoptiveltern) oder in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeeltern) und mit diesem im gemeinsamen Haushalt leben, haben einen Karenzanspruch unter folgenden besonderen Rahmenbedingungen:

Die Karenz **beginnt** mit dem **Tag der Annahme** an Kindes statt bzw. **Übernahme** in unentgeltliche Pflege **oder im Anschluss** an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils. Sofern der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil keinen Karenzanspruch hat, kann die Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt beginnen.

Möchte der Adoptiv- oder Pflegeelternteil die Karenz mit dem Tag der Übernahme in unentgeltliche Pflege antreten, so muss er dies im Betrieb/Personalbüro **unverzüglich melden**. Dies gilt auch, wenn die Karenz im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils (Adoptiv- oder Pflegeelternteils), die weniger als drei Monate dauert, angetreten werden soll. In allen übrigen Fällen ist die Inanspruchnahme der Karenz **spätestens drei Monate vor dem Antritt bekannt zu geben**. Die Meldung hat den Beginn und die Dauer der Karenz zu enthalten.

Hinsichtlich der **Dauer** der Karenz sind drei Fälle zu unterscheiden:

- Hat das Kind bei der Annahme an Kindes statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege das **18. Lebensmonat noch nicht vollendet**, darf die Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes dauern.
- Erfolgt die Annahme oder Übernahme nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch **vor Vollendung des zweiten Lebensjahres** des Kindes, besteht für jeden Elternteil ein Anspruch auf **sechs Monate Karenz** und auch dann, wenn dabei der zweite Geburtstag überschritten wird.
- Liegt der Zeitpunkt der Annahme oder Übernahme nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes, besteht für jeden Elternteil ein Anspruch auf **sechs Monate Karenz** aus Anlass der Annahme oder Übernahme.

Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate dauern.

Achtung

Der Kinderbetreuungsgeld-Bezug ist an das Lebensalter des Kindes gebunden, davon bestehen auch etwa bei späterer Adoption keine Ausnahmen.

2.7. Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

Ist der Elternteil (Adoptiv- oder Pflegeelternteil), der das Kind betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis **an der Betreuung des Kindes für eine längere Zeit verhindert**, hat der andere Elternteil (Adoptiv- oder Pflegeelternteil) Anspruch auf Karenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes (**Verhinderungskarenz**). Anspruch auf Verhinderungskarenz haben Adoptiv- und Pflegeeltern, mitunter auch nach dem zweiten Geburtstag des Kindes längstens bis zum jeweils vorgesehenen spätesten Ende der Karenz.

Die Verhinderungskarenz ist von der „normalen“ Elternkarenz zu unterscheiden. Sie kann z. B. sogar bereits während der Schutzfrist der Mutter angetreten werden.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Verhinderungskarenz ist das Bestehen eines **gemeinsamen Haushalts** mit dem Kind. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Elternteil bereits (einen oder zwei) Karenzteile in Anspruch genommen hat, für einen späteren Zeitraum Karenz oder Elternteilzeit gemeldet hat, sich in Elternteilzeit befindet oder diese schon beendet hat. Ebenso ist es unerheblich, ob sich der verhinderte Elternteil vor dem Eintritt der Verhinderung in Karenz befand oder selbständig, Student/in, Hausmann/Hausfrau oder arbeitslos war.

Das Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz legen fest, welche konkreten unvorhersehbaren und unabwendbaren Ereignisse einen **Anspruch auf Verhinderungskarenz begründen**. Es handelt sich um Verhinderung durch:

- Tod,
- schwere Erkrankung,
- Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt,
- Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder anderweitige auf behördliche Anordnung beruhende Anhaltung,
- Wegfall des gemeinsamen Haushalts oder der Betreuung des Kindes.

Beginn und voraussichtliche Dauer der Verhinderungskarenz sind dem Betrieb/Personalbüro **unverzüglich**, das heißt ohne schuldhafte Verzögerung, nach Kenntnis des Ereignisses **bekannt zu geben**.

Bei **Wegfall** der Verhinderung vor dem Ende der bekannt gegebenen voraussichtlichen Dauer **endet** die **Verhinderungskarenz** vorzeitig.

2.8. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Bei Inanspruchnahme der Karenz oder Verhinderungskarenz besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Eine Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in kann rechtswirksam nur ausgesprochen werden, wenn vorher die **Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts** eingeholt wurde. Diese wird dann erteilt, wenn

- das Arbeitsverhältnis im Fall der **Einschränkung oder Stilllegung** des Betriebs oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrecht erhalten werden kann oder

- sich der Elternteil (Adoptiv- oder Pflegeelternteil) in der mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung über den Kündigungsschutz mit der Kündigung **einverstanden** erklärt.

Nach Stilllegung des Betriebes ist die Zustimmung des Gerichts **nicht erforderlich**.

Die Zustimmung des Gerichts zur Kündigung **nach dem ersten Geburtstag** des Kindes wird auch dann erteilt, wenn

- der **Kündigungsgrund in der Person** des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gelegen ist und die betrieblichen Interessen nachteilig berührt sind oder
- dem/der Arbeitgeber/in die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses aus **betrieblichen Erfordernissen unzumutbar** ist.

Dieser besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz **beginnt** mit der **Meldung** der Karenz, frühestens jedoch **vier Monate vor Antritt** der Karenz, für den Vater jedoch **nicht vor der Geburt** des Kindes. Die Mutter ist bereits während der Schwangerschaft kündigungs- und entlassungsgeschützt. Geht sie gleich im Anschluss an die Mutterschutzfrist in Karenz, so geht dieser Kündigungsschutz nahtlos in den Kündigungsschutz aus Anlass der Inanspruchnahme der Karenz über.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz **endet vier Wochen nach dem Ende der jeweiligen Karenz/ des jeweiligen Karenzteiles**.

Hinweis

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet daher spätestens vier Wochen nach dem zweiten Geburtstag des Kindes. Spätestens am Tag des zweiten Geburtstages des Kindes ist die Arbeit wieder anzutreten, sonst kann ein Entlassungsgrund gesetzt werden.

Etliche Kollektivverträge sehen eine Verständigungspflicht des Betriebs über den Arbeitsbeginn an den in Karenz befindlichen Elternteil vor.

Während eines besonderen Kündigungsschutzes besteht von Seiten des Elternteils jederzeit – unter Einhaltung der Kündigungsfristen und –termine die Möglichkeit zu kündigen. Ebenso ist eine **einvernehmliche Auflösung** des Arbeitsverhältnisses möglich; allerdings ist diese nur dann wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.

Eine **Entlassung** darf nur nach (fallweise auch nachträglicher) Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts ausgesprochen werden. Diese darf nur auf Grund bestimmter grober Verfehlungen erteilt werden. Diese Fälle sind für beide Elternteile im Mutterschutzgesetz aufgezählt.

2.9. Recht auf Information

Während einer Karenz hat der/die Arbeitgeber/in den/die Arbeitnehmer/in über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Arbeitnehmers/der karenzierten Arbeitnehmerin berühren, insbesondere Insolvenzverfahren, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

2.10. Beschäftigung während der Karenz

Mit der Inanspruchnahme einer Karenz verlangen die Eltern eine gänzliche Freistellung. Möchten Eltern in der Zeit ihrer Karenz dennoch einer **unselbständigen Erwerbstätigkeit** nachgehen, so ist dies **nur in einem eingeschränkten Rahmen zulässig**. Ziel der diesbezüglichen arbeitsrechtlichen Regelungen ist es, dem/der Arbeitnehmer/in neben der Betreuung des Kindes eine Zuverdienstmöglichkeit zu bieten. Weiters wird dadurch die Aufrechterhaltung des Kontakts zum Betrieb gefördert und der Wiedereinstieg erleichtert.

Dazu muss ein **separates Beschäftigungsverhältnis** (Arbeitsverhältnis oder freies Dienstverhältnis) begründet werden. Dieses neue Beschäftigungsverhältnis ist als ein vom karenzierten Arbeitsverhältnis losgelöstes **Rechtsverhältnis mit eigenem rechtlichen Schicksal** anzusehen. Der rechtliche Bestand der Karenz wird durch die Ausübung der Beschäftigung während der Karenz nicht beeinträchtigt, der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz im karenzierten Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht, bezieht sich jedoch nicht auf das neue abgeschlossene Beschäftigungsverhältnis.

Eine **geringfügige Beschäftigung** ist jederzeit beim/bei der Arbeitgeber/in, zu dem/der das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, oder bei einem anderen Betrieb möglich.

Darüber hinaus kann der karenzierte Elternteil eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze in der Dauer von höchstens **13 Wochen pro Kalenderjahr** (z. B. zur Urlaubsvertretung oder Vertretung während des Krankenstands von Arbeitskollegen und -kolleginnen) ausüben. Wird die Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, darf eine solche Beschäftigung in diesem Kalenderjahr nur **im aliquoten Ausmaß** ausgeübt werden. Die Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze während der Karenz in einem anderen Betrieb darf darüber hinaus nur mit **Zustimmung** des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin erfolgen, zu dem/der das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht.

Selbständige Tätigkeit sowie auch eine allfällige unselbständige Beschäftigung, die bereits (neben dem Arbeitsverhältnis) vor Antritt der Karenz ausgeübt wurde, werden von den arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die Zulässigkeit der Beschäftigung während der Karenz nicht berührt.

Hinweis

Wird während dieser Beschäftigung Kinderbetreuungsgeld bezogen, so sind zusätzlich zu den arbeitsrechtlichen Grenzen für die Zulässigkeit der Beschäftigung während der Karenz auch die Zuverdienstgrenzen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz einzuhalten.

2.11. Arbeitsrechtliche Folgen

Die Zeit einer Karenz bleibt für Ansprüche nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich außer Betracht.

Einmalige Bezüge wie etwa **Weihnachts- und Urlaubsgeld** werden in Kalenderjahren, in die eine Karenz fällt, entsprechend **aliquotiert**.

Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz, kommt es mit der Bekanntgabe der Karenz zu einer **Urlaubsaliquotierung**. Dies bedeutet, dass der Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß zusteht, das dem um die Dauer der Karenz verkürzten Dienstjahr entspricht.

Der Urlaub verjährt grundsätzlich nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Bei Inanspruchnahme einer Karenz verlängert sich die Verjährungsfrist jedoch um den Zeitraum der Karenz.

2.12. Wiedereinstieg nach Ende der Karenz

Nach Ende der jeweiligen Karenz haben Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern einen Anspruch auf Rückkehr zu jener **Beschäftigung**, zu der sie seinerzeit **vertraglich** aufgenommen und auch **tatsächlich eingesetzt** worden sind. Inwieweit nunmehr eine anderweitige Verwendung als vor Antritt der Karenz zulässig ist, ergibt sich somit aus dem Arbeitsvertrag, der später auch mündlich oder stillschweigend adaptiert worden sein könnte.

3. ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER ELTERNTEILZEIT

Unter bestimmten Voraussetzungen haben Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern einen **Anspruch** auf Herabsetzung ihrer Arbeitszeit. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, kann die Teilzeitbeschäftigung mit dem/der Arbeitgeber/in **vereinbart** werden.

3.1. Anspruch auf Elternteilzeit

Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit) längstens **bis zum siebenten Geburtstag** bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn folgende **Voraussetzungen** erfüllt sind:

- das Arbeitsverhältnis muss zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert haben (Mutterschutz und Karenz werden eingerechnet),
- im Betrieb müssen mehr als 20 Arbeitnehmer/innen regelmäßig beschäftigt sein und
- die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens 20 Prozent reduziert werden und darf zwölf Stunden nicht unterschreiten (**Bandbreite**). Diese Voraussetzung gilt für Eltern, deren Kinder ab dem 1. Jänner 2016 geboren sind.

In kleineren Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann der Anspruch auf Elternteilzeit auch durch eine **Betriebsvereinbarung** begründet werden.

Auch wenn der Anspruch auf Elternteilzeit gegeben ist, ist die konkrete **Ausgestaltung der Elternteilzeit** (Beginn und Dauer der Elternteilzeit, die Anzahl und zeitliche Lage der zu leistenden Arbeitsstunden) jeweils mit dem Betrieb/Personalbüro **zu vereinbaren**.

3.2. Vereinbarte Elternteilzeit

Besteht kein Anspruch auf Elternteilzeit, kann eine solche einschließlich Beginn und Dauer der Elternteilzeit sowie Ausmaß und Lage der Arbeitszeit unter Einhaltung der Bandbreite **mit dem Betrieb/Personalbüro vereinbart** werden. Bei einer vereinbarten Elternteilzeit sind – zum Unterschied zum Anspruch auf Elternteilzeit – sowohl die Tatsache der **Inanspruchnahme** als auch die konkrete **Ausgestaltung** zu vereinbaren.

Die vereinbarte Elternteilzeit kann längstens **bis zum vierten Geburtstag** des Kindes dauern.

3.3. Nähere Bestimmungen für beide Formen der Elternteilzeit

3.3.1. Gesetzliche Voraussetzungen

Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur bei Vorliegen eines **gemeinsamen Haushalts** mit dem Kind möglich. Besteht kein gemeinsamer Haushalt ist zumindest eine **Obsorge** im Sinne des Familienrechts erforderlich.

Die Elternteilzeit darf nur ausgeübt werden, wenn sich der **andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil nicht** zur selben Zeit in **Karenz** für dasselbe Kind befindet.

Hinweis

Die Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern können die **Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig ausüben**. Dies gilt auch dann, wenn sie im selben Betrieb tätig sind.

Die Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern können die Elternteilzeit für jedes Kind **nur einmal in Anspruch nehmen**.

Die **Mindestdauer** der Teilzeitbeschäftigung beträgt **zwei Monate**.

Wird eine Teilzeitbeschäftigung **außerhalb der** gesetzlich vorgesehenen **Bandbreite** vereinbart, so unterliegt sie denselben Bestimmungen wie eine Elternteilzeit innerhalb der Bandbreite. Eine gewünschte Teilzeit außerhalb der Bandbreite ist jedoch **gerichtlich nicht durchsetzbar**.

Hinweis

Wird während dieser Teilzeitbeschäftigung Kinderbetreuungsgeld bezogen, so sind die Zuverdienstgrenzen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz einzuhalten.

3.3.2. Beginn der Elternteilzeit

Die Elternteilzeit kann **frühestens** mit **Ende der Mutterschutzfrist** angetreten werden. Hat die Mutter mangels unselbständiger Erwerbstätigkeit keinen Anspruch auf Karenz und Elternteilzeit, so kann die Elternteilzeit des Vaters frühestens acht Wochen (bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen) nach der Geburt beginnen (**Ende der fiktiven Mutterschutzfrist**).

Die Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- und Pflegeeltern kann frühestens mit der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme des Kindes in Pflege beginnen.

Hinweis

Die Elternteilzeit muss weder im Anschluss an die (fiktive) Mutterschutzfrist noch im unmittelbaren Anschluss an eine eigene Karenz oder eine Karenz oder Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteils beginnen. Die Elternteile können sich auch erst später für die Ausübung der Teilzeitbeschäftigung entscheiden.

3.3.3. Meldung der Elternteilzeit

Die Absicht, Elternteilzeit auszuüben, muss dem Betrieb/Personalbüro **schriftlich** bekannt gegeben werden. Neben der Mitteilung, die Elternteilzeit antreten zu wollen, muss die Meldung auch den beabsichtigten **Beginn** und die **Dauer** der Herabsetzung der Arbeitszeit sowie das gewünschte **Stundenausmaß** und die **Lage der Arbeitszeit** enthalten.

Soll die Teilzeitbeschäftigung unmittelbar **nach dem Ende der (fiktiven) Mutterschutzfrist antreten** werden, so hat

- die Meldung der **Mutter während der Schutzfrist**,
- die Meldung des **Vaters spätestens acht Wochen nach der Geburt** des Kindes

zu erfolgen.

Dieselben Meldefristen gelten, wenn der Zeitraum zwischen der (fiktiven) Schutzfrist der Mutter und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate beträgt.

Soll die Elternteilzeit der Adoptiv- und Pflegeeltern mit der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme des Kindes in Pflege beginnen, ist dies dem Betrieb/Personalbüro unverzüglich bekannt zu geben.

Soll die Teilzeitbeschäftigung zu einem **späteren Zeitpunkt begonnen** werden, so ist die Absicht, Elternteilzeit auszuüben, **spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt** dem Betrieb/Personalbüro zu melden.

3.4. Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternteilzeit

Die Elternteilzeit steht unter besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser gilt **auch während des Verfahrens** beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung sowie bei zu vereinbarenden Elternteilzeit.

Eine Kündigung oder Entlassung kann durch den Betrieb bzw. das Personalbüro in den ersten vier Lebensjahren des Kindes nur dann rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die **Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts** eingeholt wurde.

Wird eine **weitere Erwerbstätigkeit** während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Betriebs/Personalbüros aufgenommen, kann seitens des Betriebes überdies binnen acht Wochen ab Kenntnis eine **Kündigung** ausgesprochen werden.

Beginn und Dauer

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternteilzeit **beginnt** grundsätzlich mit der **Meldung** der Elternteilzeit, **frühestens** jedoch **vier Monate vor Antritt** der Elternteilzeit. Während Mütter bereits in der Zeit ihrer Schwangerschaft kündigungsgeschützt sind, beginnt der für die Ausübung der Elternteilzeit vorgesehene Kündigungs- und Entlassungsschutz der **Väter nicht vor der Geburt** des Kindes.

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

Bei einer Elternteilzeit **nach Ablauf** des vierten Lebensjahres des Kindes besteht nur mehr ein **Motivkündigungsschutz**. Arbeitnehmer/innen dürfen nicht gekündigt werden, **weil** sie eine Teilzeitbeschäftigung anstreben oder ausüben. Wird die Kündigung dennoch ausgesprochen, **kann** diese vom Elternteil beim Arbeits- und Sozialgericht **angefochten werden**.

3.5. Verfahren

3.5.1 Verfahren beim Anspruch

Auch wenn der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gegeben ist, müssen sich die Arbeitsvertragsparteien über die Ausgestaltung der Elternteilzeit (Beginn und Dauer der Herabsetzung der Arbeitszeit, gewünschtes Stundenausmaß und vorgeschlagene Lage der Arbeitszeit) einigen.

Ist der Betrieb mit der in der schriftlichen Elternteilzeitmeldung enthaltenen Ausgestaltung nicht einverstanden, kommt es zunächst zu **innerbetrieblichen Verhandlungen**. Auf Verlangen des Elternteils ist der zuständige Betriebsrat beizuziehen.

Kommt es binnen **zwei Wochen ab der** Meldung zu keiner Einigung, können Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen beigezogen werden. Das Verhandlungsergebnis ist schriftlich aufzuzeichnen und von beiden Parteien zu unterzeichnen.

Wenn binnen **vier Wochen ab der** Meldung keine Einigung über die Ausgestaltung der Elternteilzeit erzielt werden kann, hat der/die Arbeitgeber/in die Möglichkeit, **innerhalb zwei weiterer Wochen** beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen **gerichtlichen Vergleich** zu beantragen.

Kommt es auch im Rahmen des gerichtlichen Vergleichsversuches zu keiner Einigung, muss seitens des Betriebes binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht **Klage** auf Einwilligung in die vom Betrieb vorgeschlagene Ausgestaltung der Elternteilzeit erhoben werden. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen **endgültig über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung** zu treffen. Gibt das Gericht der Klage des Arbeitgebers nicht statt, wird die vom Elternteil gewünschte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

Der Elternteil hat das **Recht**, die Elternteilzeit zu den von ihm gewünschten Rahmenbedingungen **anzutreten**, wenn seitens des Betriebes nicht oder nicht fristgerecht ein Vergleich beantragt bzw. eine Klage bei Gericht eingebracht wird.

3.5.2. Verfahren bei vereinbarter Elternteilzeit

Auch bei einer zu vereinbarenden Elternteilzeit ist der Betriebsrat auf Verlangen des Elternteiles den **innerbetrieblichen Verhandlungen** beizuziehen. Kommt es binnen zwei Wochen ab der Meldung der Elternteilzeit zu keiner Einigung, hat der **Elternteil** die Möglichkeit, eine **Klage** auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung beim Gericht einzubringen. Das Gericht hat die Klage abzuweisen, wenn der/die Arbeitgeber/in aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert.

3.6. Ersatzkarenz

Der Elternteil kann Karenz in Anspruch nehmen, **wenn über die Teilzeitbeschäftigung keine Einigung** mit dem/der Arbeitgeber/in im innerbetrieblichen Verfahren oder bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts erfolgt oder auch wenn er im gerichtlichen Verfahren unterliegt.

Diese Karenz kann bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden und **muss nicht an die Schutzfrist bzw. Karenz des anderen Elternteils anschließen**.

3.7. Änderungsmöglichkeiten der Elternteilzeit

Um den Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern aber auch den Arbeitgeber/innen die Möglichkeit zu geben, auf später eintretende Änderungen der Kinderbetreuungssituation und der betrieblichen Erfordernisse Bedacht nehmen zu können, sehen das Mutterschutzgesetz und das Väter-Karenzgesetz Änderungsmöglichkeiten der ursprünglichen Elternteilzeitvereinbarung vor.

Änderung durch den/die Arbeitnehmer/in

Eltern, die die Elternteilzeit ausüben, haben das Recht, die **Änderung der Rahmenbedingungen** der Elternteilzeit (die **Verlängerung**, die Änderung des **Stundenausmaßes** (für ab 1.1.2016 geborene Kinder innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Bandbreite) oder die Änderung der **Lage** der Arbeitszeit – auch Kombinationen sind möglich – zu verlangen. Dieses Änderungsrecht steht nur einmal zu, im Einvernehmen mit dem Betrieb/Personalbüro sind allerdings auch mehrmalige Änderungen zulässig.

Darüber hinaus sind Eltern berechtigt, die **vorzeitige Beendigung** der Elternteilzeit einmal zu verlangen.

Der Änderungs- bzw. Beendigungswunsch ist **spätestens drei Monate** vor der beabsichtigten Änderung bzw. Beendigung dem Betrieb/Personalbüro **schriftlich** bekannt zu geben. Dauert die Elternteilzeit weniger als drei Monate, ist die gewünschte Änderung bzw. Beendigung spätestens zwei Monate vor der geplanten Änderung zu melden.

Nach Bekanntgabe des Änderungswunsches hat eine **innerbetriebliche Einigung** zwischen den Arbeitsvertragsparteien nach demselben Muster wie bei der erstmaligen Meldung der Elternteilzeit zu erfolgen.

Änderung durch den/die Arbeitgeber/in

Arbeitgeber/innen sind berechtigt, die Änderung der Teilzeitbeschäftigung (hinsichtlich des **Stundenausmaßes** und/oder der **Lage** der Arbeitszeit) sowie die vorzeitige **Beendigung** der Elternteilzeit jeweils einmal zu verlangen.

Die Bekanntgabe muss schriftlich erfolgen. Es gelten dieselben Meldefristen wie für Arbeitnehmer/innen. Auch hier hat eine **innerbetriebliche Einigung** über die Änderung bzw. vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit zwischen den Arbeitsvertragsparteien nach demselben Muster wie bei der ursprünglichen Meldung der Elternteilzeit durch den/die Arbeitnehmer/in zu erfolgen.

Gerichtliches Verfahren bei Änderung der Elternteilzeit

Bei Nichteinigung über eine **Änderung** bzw. über eine **vorzeitige Beendigung** der Elternteilzeit ist das Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht ähnlich wie jenes, das für die erstmalige Inanspruchnahme vorgesehen ist.

3.8. Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit

Nach Ende der Elternteilzeit besteht ein Recht auf Rückkehr zu jener Arbeitszeit, die vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung (bzw. vor einer unmittelbar vorhergehenden Karenz) vereinbart war.

4. ÄNDERUNG DER LAGE DER ARBEITSZEIT

Um die Verpflichtung zur Arbeitsleistung und der Kinderbetreuung besser vereinbaren zu können, steht es den Eltern offen, nur **die Lage der Arbeitszeit zu verändern, ohne dabei eine Arbeitszeitreduktion vorzunehmen.**

Beispiel

Früher erfolgte die Arbeitsleistung montags bis freitags jeweils in der Zeit von 8:00 bis 16.00 Uhr.
– Nunmehr soll wegen der Öffnungszeiten des Kindergartens die Arbeitszeit jeweils um eine Stunde nach hinten verschoben werden. Montag bis Freitag soll von 09.00 bis 17.00 Uhr gearbeitet werden.

Die für die Elternteilzeit genannten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen (Minstdauer des Arbeitsverhältnisses bzw. Mindestzahl der Beschäftigten, Kündigungs- und Entlassungsschutz etc.), gelten auch für die Änderung der Lage der Arbeitszeit. Die Regelungen zur Bandbreite der Elternteilzeit finden jedoch auf die Änderung der Lage der Arbeitszeit keine Anwendung.

Dabei handelt es sich um ein **eigenes Instrument der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, das an Stelle der Elternteilzeit, aber auch z. B. nach deren Ende in Anspruch genommen bzw. vereinbart werden kann.



© Image Source



© Image Source

5. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR ÖFFENTLICH BEDIENSTETE DES BUNDES

Das Mutterschutzgesetz und das Väter-Karenzgesetz gelten mit einigen Sonderbestimmungen auch für öffentlich Bedienstete des Bundes. In diesem Kapitel wird daher auf jene Punkte eingegangen, die sich von den bisherigen Ausführungen unterscheiden.

Hinweis

Daneben gibt es aber auch noch Regelungen in den für Bundesbedienstete geltenden Dienstrechtsgesetzen, die in diesem Zusammenhang von Interesse sein können, wie ein dienstrechtlicher Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes oder eine Teilzeitbeschäftigung nach dienstrechtlichen Vorschriften. Siehe dazu die Elternbroschüre mit dienstrechtlichen Informationen rund um die Elternschaft, abrufbar auf der Website Öffentlicher Dienst unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/elternkarenz_wiedereinstieg/index.html

5.1. Zu den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Karenz

Keine Unterschiede gibt es hinsichtlich

- des arbeitsrechtlichen Anspruchs,
- des Beginns der Karenz,
- der Meldung der Karenz,
- der Verlängerung der Karenz,
- der Karenz der Adoptiv- und Pflegeeltern,
- der Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils und
- des Rechts auf Information.

Die Meldungen haben lediglich entsprechend an die Dienstbehörde bzw. Personalstelle zu erfolgen.

Sonderregelungen gibt es für die nachfolgenden Bereiche:

Aufschieben der Karenz

Beamte und Beamtinnen können die aufgeschobene Karenz – unter den übrigen gesetzlichen Voraussetzungen für die aufgeschobene Karenz (wie Meldefristen und Dauer) – zum gewünschten Zeitpunkt antreten. Die Bestimmungen über das arbeitsgerichtliche Verfahren finden keine Anwendung.

Lehrpersonen können die aufgeschobene Karenz nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Öffentlich Bedienstete können während der Zeit des Kündigungsschutzes nicht gekündigt werden (auch nicht nach Zustimmung des Gerichts).

Der Entlassungsschutz greift nicht, wenn die Entlassung durch ein rechtskräftiges Erkenntnis einer Disziplinarkommission oder eines Disziplinargerichts erfolgte oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt (wie beispielsweise bei einem Amtsverlust aufgrund einer rechtskräftigen strafgerichtlichen Verurteilung).

Beschäftigung während der Karenz

Hinweis

Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist aufgrund dienstrechtlicher Regelungen der Dienstbehörde bzw. der Personalstelle unverzüglich zu melden.

Nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes bedarf eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze zu einem anderen Arbeitgeber/einer anderen Arbeitgeberin der Genehmigung durch die Dienstbehörde bzw. Personalstelle.

Lehrpersonen mit bestimmten **Leitungsfunktionen** oder Schulaufsichtsfunktionen oder Beamtinnen und Beamte des Schulaufsichtsdienstes ebenso wie **Richter und Richterinnen** können keine Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze zum eigenen Dienstgeber ausüben.

Arbeitsrechtliche Folgen

Inwieweit die Zeit einer Karenz für Ansprüche nach der Dauer des Dienstverhältnisses zählt, wird in den dienstrechtlichen Vorschriften normiert. In der Regel werden diese Zeiten **angerechnet**.

Die **Aliquotierung des Urlaubs** tritt nach dienstrechtlichen Vorschriften nicht bereits mit der Verfügung der Karenz, sondern erst ab Antritt der Karenz ein.

Der Urlaubsanspruch verfällt grundsätzlich mit Ablauf des Kalenderjahres, das dem Jahr, in dem er entstanden ist, folgt. Ist der Verbrauch aus bestimmten Gründen bis dahin nicht möglich, verfällt er erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres. Bei Inanspruchnahme einer Karenz wird der **Verfallstermin** um den **Zeitraum der Karenz hinausgeschoben**.

Wiedereinstieg nach Ende der Karenz

Dauert die Karenz länger als sechs Monate, erfolgt eine Abberufung vom Arbeitsplatz. Es besteht aber ein Anspruch nach Wiederantritt des Dienstes mit jenem Arbeitsplatz betraut zu werden, den man vor der Karenz innehatte. Sollte der Arbeitsplatz nicht mehr existieren, gibt es eine bestimmte gesetzlich vorgesehene Rangfolge von Ersatzarbeitsplätzen.

5.2. Zu den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Elternteilzeit

Anspruch auf Elternteilzeit

Bei **Beamten und Beamtinnen** müssen die Voraussetzungen – Mindestdauer des Dienstverhältnisses, Mindestanzahl der Bediensteten und Bandbreite – für einen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung nicht vorliegen.

Die Arbeitszeit darf aber nur bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit herabgesetzt werden – **außer** für den Zeitraum während dem Kinderbetreuungsgeld bezogen wird. In diesem Fall kann die Wochendienstzeit auch unter die Hälfte herabgesetzt werden. Das verbleibende Stundenausmaß muss ganzzahlig sein.

Vereinbarte Elternteilzeit

Beamte und Beamtinnen können keine Teilzeit vereinbaren.

Nähere Bestimmungen für beide Formen der Elternteilzeit

Nicht zulässig ist eine Teilzeitbeschäftigung, wenn die **Bediensteten** aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen des bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnten.

Bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen ist für **Beamte und Beamtinnen** zu beachten, dass die Bandbreitenregelung nicht gilt und die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung nicht möglich ist. Allerdings darf die Herabsetzung der Wochendienstzeit, wie bereits angeführt, nur bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit erfolgen, außer für die Dauer des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld. Die Zuverdienstgrenze nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz ist nämlich zu beachten.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternteilzeit

Zu den diesbezüglichen Sonderbestimmungen siehe die Ausführungen auf Seite 28 zum Kündigungs- und Entlassungsschutz bei der Karenz.

Verfahren

Die Verfahrensbestimmungen im Väter-Karenzgesetz und im Mutterschutzgesetz sind auf **Beamte und Beamtinnen** nicht anzuwenden. Die Dienstbehörde hat einen Bescheid zu erlassen. Dagegen steht das Rechtsmittel der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht offen.

Für **Vertragsbedienstete** gelten die Verfahrensbestimmungen. Anstelle des Betriebsrates ist aber gegebenenfalls die Personalvertretung beizuziehen.

Ersatzkarenz

Wenn die Teilzeitbeschäftigung von der Dienstbehörde abgelehnt wurde, können **Beamte und Beamtinnen** ebenfalls Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

Änderungsmöglichkeiten der Elternteilzeit

Auf Antrag des **Beamten oder der Beamtin** kann eine Änderung des Ausmaßes oder eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit erfolgen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Eine Verlängerungsmöglichkeit ist an sich nicht vorgesehen. Für die Dienstbehörde ist keine Änderungsmöglichkeit normiert.

Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit

Auch bei **öffentlich Bediensteten** besteht das Recht auf Rückkehr zur ursprünglich maßgebenden Dienstzeit.

5.3. Änderung der Lage der Arbeitszeit

Für **Beamte und Beamtinnen** ist eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nicht vorgesehen.

5.4. Frühkarenzurlaub

In den für Bundesbedienstete geltenden dienstrechtlichen Vorschriften ist ein Frühkarenzurlaub gegen Entfall der Bezüge vorgesehen. Mit diesem sogenannten „Baby Monat“ soll für Väter sowie für Frauen und Männer in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft die Möglichkeit geschaffen werden, sich gleich nach der Geburt des Kindes an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Zur allfälligen Inanspruchnahme des Familienzeitbonus siehe „6. Familienzeitbonus (Familienmonat) und Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017“ auf Seite 33.

Voraussetzungen

Der oder die Bedienstete muss mit der Mutter in Ehe, eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft leben, um einen Anspruch auf einen Frühkarenzurlaub zu haben. Ebenso kann ein Bediensteter, der in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemein-

schaft lebt, einen Frühkarenzurlaub für sein Kind oder das Kind des Partners in Anspruch nehmen. Eine weitere Voraussetzung ist, dass der oder die Bedienstete mit der Mutter bzw. dem Partner und dem Kind im **gemeinsamen Haushalt** lebt.

Beginn und Dauer

Der Frühkarenzurlaub kann **ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des (fiktiven) Beschäftigungsverbots der Mutter** bzw. bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes im Falle einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft zweier Männer in Anspruch genommen werden. Der Beginn und die genaue Dauer – bis zu **maximal vier Wochen** – des Frühkarenzurlaubs können frei gewählt werden. Sie sind spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt zu **melden**.

Tipp

Will man den Familienzeitbonus beziehen, muss man den Frühkarenzurlaub in der Dauer von 28 Tagen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt in Anspruch nehmen. Siehe dazu – insbesondere zur erforderlichen identen Hauptwohnsitzmeldung – das Kapitel Familienzeitbonus.

Wird der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter bzw. dem Partner aufgehoben, dann endet der Frühkarenzurlaub vorzeitig.

Adoptiveltern

Auch Bedienstete, die ein Kind adoptieren, das noch nicht zwei Jahre alt ist, haben einen Anspruch auf einen Frühkarenzurlaub. Dieser beginnt mit der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Adoptionsabsicht und kann ebenfalls bis zu vier Wochen dauern. Die Meldung hat in diesem Fall spätestens am Tag der Adoption oder Übernahme in Pflege zu erfolgen.

Hinweis

Der Frühkarenzurlaub ist unabhängig von einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz. Er verkürzt also auch den Anspruch auf Karenz nicht. In dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht ist er jedoch wie eine Väterkarenz nach dem Väter-Karenzgesetz zu betrachten. Er zählt also beispielsweise für zeitabhängige Rechte wie eine Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz.



© Image Source

6. FAMILIENZEITBONUS (FAMILIENMONAT) UND KINDERBETREUUNGSGELD FÜR GEBURTEN AB 1. MÄRZ 2017

Für Geburten ab 1. März 2017 treten neue Regelungen rund um das Kinderbetreuungsgeld in Kraft: Eltern können zwischen dem flexiblen pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Konto oder dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld wählen. Eltern, die sich den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes annähernd gleich aufteilen, erhalten zusätzlich einen Partnerschaftsbonus. Weiters gibt es für Geburten ab 1. März 2017 einen Familienzeitbonus für Väter nach der Geburt des Kindes.

Für Geburten bis 28. Februar 2017 kann weiterhin zwischen dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld oder vier Pauschalvarianten gewählt werden. Details dazu finden sich unter www.bmfj.gv.at (Stichwort Kinderbetreuungsgeld).

6.1. Familienzeitbonus (Familienmonat)

Für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und daher im Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in für diese Zeit gegen Entfall der Bezüge freigestellt sind, ist ein „Familienzeitbonus“ in Höhe von 22,60 Euro täglich vorgesehen (Achtung: Ein Gebührenurlaub bzw. ein Krankenstand berechtigen nicht zum Bezug des Familienzeitbonus). Dieser Bonus muss innerhalb eines fixen Zeitrahmens von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes im Ausmaß von mindestens 28 bis höchstens 31 Tagen (ohne Unterbrechung) konsumiert werden.

Die genaue Dauer muss bei der Antragstellung festgelegt werden, sie ist später nicht änderbar.

Ein ausbezahlter Familienzeitbonus wird auf das allfällig später vom Vater bezogene Kinderbetreuungsgeld angerechnet.

Der Familienzeitbonus gebührt nur auf Antrag, dieser muss bis spätestens 91 Tage ab dem Tag der Geburt des Kindes gestellt werden.

Mit dem Familienzeitbonus ist eine Kranken- und Pensionsversicherung verbunden.

Antragstellung

Der Familienzeitbonus ist bei der Krankenkasse zu beantragen.

6.2. Kinderbetreuungsgeld neu für Geburten ab 1. März 2017

6.2.1. Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für das Kinderbetreuungsgeld

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (KBG) sind der Anspruch auf und Bezug von Familienbeihilfe für das Kind, der Lebensmittelpunkt von antragstellendem Elternteil und Kind in Österreich, der gemeinsame Haushalt mit dem Kind samt identer Hauptwohnsitzmeldungen, die Durchführung von zehn Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen sowie die Einhaltung der Zuverdienstgrenze pro Kalenderjahr.

Für Nicht-Österreicher/innen muss zusätzlich ein rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich (NAG-Karte) bzw. die Erfüllung bestimmter asylrechtlicher Voraussetzungen vorliegen.

Sonderbestimmungen, die den nationalen Anspruchsvoraussetzungen vorgehen, bestehen mitunter in grenzüberschreitenden Fällen innerhalb der EU (EWR/CH), zudem für Bedienstete von internationalen Organisationen und diplomatisches Personal.

Kinderbetreuungsgeld kann maximal bis zu 182 Tage rückwirkend geltend gemacht werden.

6.2.2. Kinderbetreuungsgeld-Konto (pauschales Kinderbetreuungsgeld)

Die Bezugsdauer des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes kann innerhalb des vorgegebenen Rahmens von 365 bis zu 851 Tagen (das sind rund zwölf bis 28 Monate) ab der Geburt des Kindes für einen Elternteil bzw. von 456 bis zu 1063 Tagen (das sind rund 15 bis 35 Monate) ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile flexibel gewählt werden. In der kürzesten Variante (Grundvariante) beträgt das pauschale Kinderbetreuungsgeld 33,88 Euro täglich und in der längsten 14,53 Euro täglich, je länger man bezieht, desto geringer ist der Tagesbetrag, die Höhe der Leistung ergibt sich also aus der individuell gewählten Leistungsdauer.

Von der gewählten Gesamtanspruchsdauer sind jeweils 20 % dem anderen Elternteil unübertragbar vorbehalten (in der kürzesten „Variante“ sind das 91 Tage).

Tipp

Unter www.bmfj.gv.at/kbg-online-rechner finden Sie einen Rechner, der Sie bei der Auswahl von Bezugsdauer und Tagsatz unterstützt.

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das pauschale Kinderbetreuungsgeld für das zweite und jedes weitere Mehrlingskind um 50 Prozent des jeweiligen Tagesbetrages.

Die Eltern können sich beim Bezug zwei Mal abwechseln, sodass insgesamt drei Bezugsblöcke möglich sind. Das Kinderbetreuungsgeld kann stets nur in Blöcken von mindestens 61 Tagen beansprucht werden (Mindestbezugsdauer).

Tipp

Bei annähernd gleicher Aufteilung des KBG-Bezuges (50:50 bis 60:40) zwischen den Eltern und jeweils mindestens 124-tägigem Bezug von KBG kann auf Antrag ein **Partnerschaftsbonus** in Höhe einer Einmalzahlung von 1.000,- Euro (500,- Euro je Elternteil) geltend gemacht werden. Damit soll die partnerschaftliche Aufteilung der Eltern bei der Kinderbetreuung gefördert werden.

Grundsätzlich müssen sich die Eltern bei der erstmaligen Antragstellung auf eine Anspruchsdauer (und damit auch auf den Tagsatz) einigen, das heißt, sie sind beide an die gewählte „Variante“ gebunden. Unter bestimmten Bedingungen und unter Einhaltung einer Frist ist jedoch eine einmalige Änderung der Anspruchsdauer im KBG-Konto möglich. Der Tagsatz wird dadurch (auch rückwirkend) neu berechnet.

Im Zuge des erstmaligen Wechsels kann das KBG durch beide Elternteile für die Dauer von bis zu 31 Tagen gleichzeitig bezogen werden, wobei sich die Gesamtanspruchsdauer um diese Tage reduziert.

In bestimmten Härtefällen kann es beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld für Alleinerziehende zu einer Verlängerung des Bezugs von KBG von maximal drei Monaten über das höchstmögliche Ausmaß, das einem Elternteil ohne Wechsel zusteht, kommen.

Zuverdienstmöglichkeiten

Individuelle Zuverdienstgrenze

Während des Bezuges von pauschalem Kinderbetreuungsgeld darf der Zuverdienst 60 Prozent der Letzteinkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde (egal für welches Kind), beschränkt auf das drittvorangegangene Jahr, betragen.

Kann keine individuelle Zuverdienstgrenze ermittelt werden bzw. beträgt diese unter 16.200,- Euro jährlich, können 16.200,- Euro jährlich dazuverdient werden.

Tipp

Bitte beachten Sie die besondere Berechnungsmethode. Für den laufenden Zuverdienst können Sie den Online-Rechner unter www.bmfj.gv.at/kbg-online-rechner verwenden, wobei aber auf der letzten Seite der berechnete Zuverdienst mit der allenfalls höheren individuellen Zuverdienstgrenze und nicht mit den angeführten (niedrigeren) 16.200,- Euro zu vergleichen ist.

Achtung

Von der Zuverdienstgrenze nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz ist die Beschränkung der Beschäftigung während aufrechter Karenz zu unterscheiden.

Berücksichtigt werden nur die Einkünfte desjenigen Elternteils, der das KBG bezieht.

Rückforderung: Wird die jährliche Zuverdienstgrenze überschritten, ist jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde (Einschleifregelung). Jedes Kalenderjahr wird gesondert betrachtet. Maximal muss das bezogene Kinderbetreuungsgeld zurückbezahlt werden.

Ruhen

Das Kinderbetreuungsgeld ruht während eines Anspruchs auf Wochengeld, Betriebshilfe, eine wochengeldähnliche Leistung oder eine ausländische Familienleistung 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 anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes, sobald Anspruch auf eine dieser Leistungen besteht.

Ist aber diese Leistung geringer als das Kinderbetreuungsgeld, gebührt eine Differenzzahlung in der Höhe des Unterschiedsbetrages.

Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen

Fünf Untersuchungen der werdenden Mutter und fünf Untersuchungen des Kindes sind Voraussetzung für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld in voller Höhe. Werden diese Untersuchungen nicht rechtzeitig vorgenommen und nachgewiesen, so kommt es zu einer Reduktion des KBG für jeden Elternteil um 1.300,- Euro (und 650,- Euro pro weiterem Mehrlingskind).

Beihilfe

Für einkommensschwache Familien steht für die maximale Dauer von 365 Tagen eine Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 6,06 Euro pro Tag zur Verfügung, sofern bestimmte Zuverdienstgrenzen nicht überschritten werden.

6.2.3. Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Für erwerbstätige Eltern steht auch das einkommensabhängige KBG zur Auswahl. Dieses steht dann zu, wenn neben den allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen in den 182 Kalendertagen unmittelbar vor der Geburt des Kindes/vor dem Mutterschutz eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich und ununterbrochen ausgeübt wurde und in dieser Zeit keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (z. B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld) bezogen wurden. Gewisse Zeiten werden unter bestimmten Voraussetzungen dieser Erwerbstätigkeit gleichgestellt.

Wechseln sich beide Eltern beim Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ab, so gebührt dieses maximal bis zu 426 Tage ab der Geburt des Kindes. Bezieht nur ein Elternteil, so gebührt es maximal bis zu 365 Tage ab der Geburt. 61 Tage sind somit dem anderen Elternteil unübertragbar vorbehalten.

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beträgt 80 Prozent des (fiktiven) Wochengeldes, maximal 66,- Euro pro Tag. Mit einer von der Krankenkasse durchzuführenden zusätzlichen Berechnung anhand der Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes (Steuerbescheid), kann sich der Tagesbetrag erhöhen (Günstigkeitsrechnung), nicht jedoch reduzieren.

Tipp:

Bei annähernd gleicher Aufteilung des KBG-Bezuges durch die Eltern (50:50 bis 60:40) und jeweils mindestens 124-tägigem Bezug von Kinderbetreuungsgeld kann auf Antrag ein **Partnerschaftsbonus** in Höhe einer Einmalzahlung von 1.000,- Euro (500,- Euro je Elternteil) geltend gemacht werden. Damit soll die partnerschaftliche Aufteilung der Eltern bei der Kinderbetreuung gefördert werden.

Die Eltern können sich beim Bezug zwei Mal abwechseln, sodass insgesamt drei Bezugsblöcke möglich sind. Das Kinderbetreuungsgeld kann stets nur in Blöcken von mindestens 61 Tagen beansprucht werden (Mindestbezugsdauer).

Im Zuge des erstmaligen Wechsels kann das KBG durch beide Elternteile für die Dauer von bis zu 31 Tagen gleichzeitig bezogen werden, wobei sich die Gesamtanspruchsdauer um diese Tage reduziert.

Zuverdienstmöglichkeiten

Während des Bezuges von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld darf der Zuverdienst 6.800,- Euro pro Kalenderjahr (Wert 2017) nicht übersteigen. Wird diese jährliche Zuverdienstgrenze überschritten, ist jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde (Einschleifregelung). Jedes Kalenderjahr wird gesondert betrachtet. Maximal muss das bezogene Kinderbetreuungsgeld zurückbezahlt werden.

Ruhen

Das Kinderbetreuungsgeld ruht während eines Anspruchs auf Wochengeld, Betriebshilfe, eine wochengeldähnliche Leistung oder eine ausländische Familienleistung 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 anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes, sobald Anspruch auf eine dieser Leistungen besteht.

Ist aber diese Leistung geringer als das Kinderbetreuungsgeld, gebührt eine Differenzzahlung in der Höhe des Unterschiedsbetrages.

Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen

Fünf Untersuchungen der werdenden Mutter und fünf Untersuchungen des Kindes sind Voraussetzung für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld in voller Höhe. Werden diese Untersuchungen nicht rechtzeitig vorgenommen und nachgewiesen, so kommt es zu einer Reduktion des KBG für jeden Elternteil um 1.300,- Euro.

6.2.4. Antragstellung

Das Kinderbetreuungsgeld ist bei der Krankenkasse zu beantragen.

6.2.5. Weitere Informationen

Weiterführende Informationen zu den Familienleistungen finden sich auf der Webseite des Bundesministeriums für Familien und Jugend (www.bmfj.gv.at), wo auch die Spezialbroschüre zum Kinderbetreuungsgeld zum Download zur Verfügung steht, oder sind bei der zuständigen Krankenkasse oder unter der kostenlosen Telefonnummer des Familienservice 0800 240 262 erhältlich.

7. SOZIALVERSICHERUNG

7.1. Pensionsversicherung

7.1.1. Allgemeines zur Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten

Nach den pensionsrechtlichen Vorgaben gelten die ersten 48 Kalendermonate (im Falle einer Mehrlingsgeburt 60 Kalendermonate) nach der Geburt eines Kindes als Versicherungsmonate der Kindererziehung in der Pensionsversicherung. Als erster Kalendermonat ist der Monat heranzuziehen, welcher der Geburt des Kindes folgt. Die Berücksichtigung als Kindererziehungszeit endet spätestens mit dem Kalendermonat, in dem das Kind das vierte Lebensjahr vollendet bzw. Mehrlinge das fünfte Lebensjahr vollenden. Erfolgt die Geburt eines weiteren Kindes innerhalb von vier bzw. fünf Jahren, endet die Anrechnung und beginnt die Kindererziehungszeit für das folgende Kind.

Anspruch auf die Anrechnung der Kindererziehungsmonate hat der Elternteil bzw. die Person, die das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat. Die Kindererziehungszeit von max. vier Jahren (bzw. max. fünf Jahren bei Mehrlingen) kann auf die Eltern aufgeteilt werden, wenn dies den tatsächlichen Gegebenheiten bei der Erziehung des Kindes entspricht. Für einen bestimmten Kalendermonat kann jedoch immer nur eine Person die Kindererziehungszeiten beanspruchen.

(Ein Verzicht zugunsten des anderen Elternteiles ist nicht möglich, vielmehr muss glaubhaft gemacht werden, dass der jeweilige Elternteil das Kind überwiegend erzogen hat.)

Die tatsächliche und überwiegende Erziehung wird nach den gesetzlichen Vorgaben bei dem Elternteil vermutet, der im maßgeblichen Zeitraum

- Kinderbetreuungsgeld, Karenz(urlaub)s-geld, Sondernotstandshilfe, oder eine Leistung nach dem Betriebshilfegesetz bezogen hat oder
- im Gegensatz zum anderen Elternteil nicht der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterlag. In diesem Fall kann der Elternteil, der pflichtversichert war, die Vermutung widerlegen.

Bei Vorliegen von gleichen Tatbeständen (wenn z. B. beide Elternteile (nicht) erwerbstätig sind) erhält die Kindererziehungszeiten die Mutter; auch diese Vermutung ist aber durch den Kindesvater widerlegbar.

Die so entsprechend zu berücksichtigenden Kindererziehungszeiten sind ab 2005 Pflichtversicherungsmonate auf Grund einer Teilversicherung in der Pensionsversicherung, für die der Bund und

der Familienlastenausgleichsfonds Beiträge zahlen (gilt für ab dem 1.1.1955 geborene Personen). Als monatliche Beitragsgrundlage gilt ein jährlich zu valorisierender fixer Betrag, der sich pro Monat der Kindererziehung im Jahr 2017 auf 1.776,70 Euro beläuft. Der entsprechende Betrag wird auf dem Pensionskonto gutgeschrieben.

Liegt während der Kindererziehungszeit auch eine Erwerbstätigkeit vor, gibt es zwar keine „doppelte“ Anrechnung als Versicherungszeit. Auf dem Pensionskonto wird allerdings zum fixen Betrag für die Kindererziehungszeiten die Beitragsgrundlage aus der Erwerbstätigkeit dazugeschlagen (maximal gesamt bis zur Höchstbeitragsgrundlage).

7.1.2. Pensionssplitting

Mit der Einrichtung des Pensionskontos im Jahr 2005 wurde die Möglichkeit geschaffen, erworbene Teilgutschriften auf dem Pensionskonto ab dem Jahr 2005 auf Antrag zu „splitten“. Diese freiwillige Option wurde in den gesetzlichen Bestimmungen als Übertragung von Gutschriften der Kindererziehung verankert.

Konkret bedeutet das, dass der Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet bzw. gewidmet hat, einen Teil seiner im jeweiligen Kalenderjahr erworbenen Teilgutschrift an den erziehenden Elternteil übertragen kann. Eine Partnerschaft oder Ehe zwischen den Elternteilen ist nicht Bedingung.

Die Übertragung kann von Gesetzes wegen nur an jenen Elternteil erfolgen, der wegen der Kindererziehung in der Pensionsversicherung teilpflichtversichert ist. Die Möglichkeit des freiwilligen Pensionssplittings besteht für die Jahre der Kindererziehung ab 2005.

Es können für die ersten sieben Lebensjahre des Kindes bis zu 50 Prozent (daher auch weniger) der Teilgutschrift auf das Pensionskonto des erziehenden Elternteils übertragen werden. Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage darf dabei jedoch nicht überschritten werden. Nicht übertragen werden können Teilgutschriften, die z. B. auf Arbeitslosengeld zurückgehen; es muss also eine Beitragsgrundlage auf Grund einer Erwerbstätigkeit vorliegen.

Eine solche Übertragung kann nach der Rechtslage 2017 bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des jüngsten Kindes beantragt werden. Es sind maximal 14 Übertragungen pro Elternteil möglich. Weitere Voraussetzung für ein Splitten der Kindererziehungszeit ist, dass beide Elternteile ab 1.1.1955 geboren wurden, da für vor dem 1.1.1955 Geborene kein Pensionskonto eingerichtet ist.

Zuständige Behörde für die **Antragstellung** ist der Pensionsversicherungsträger, bei dem die an-

tragstellende Person versichert ist. Dem Antrag muss eine Vereinbarung der Eltern zugrunde liegen. Der Antrag ist unwiderruflich (auch im Falle einer Scheidung oder Trennung). Der Pensionsversicherungsträger hat über diesen Antrag mittels Bescheid abzusprechen.

7.2. Krankenversicherung

7.2.1. Allgemeines

Grundsätzlich besteht in Österreich ein im Wesentlichen auf Erwerbstätigkeit basierendes System der **Pflichtversicherung**. Sobald eine Person einer Erwerbstätigkeit nachgeht, aus der sie ein über der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Einkommen bezieht, ist sie automatisch pflichtversichert. Auch der Bezug von bestimmten Geldleistungen, wie z. B. von Arbeitslosengeld, **Kinderbetreuungsgeld** oder **Familienzeitbonus**, begründet eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Ebenso ist während des Bezugs von **Wochengeld** ein aufrechter Schutz in der gesetzlichen Krankenversicherung gegeben.

Liegt keine eigene Krankenversicherung vor oder fällt eine solche infolge des Wegfalls des Bezugs des Einkommens über der Geringfügigkeitsgrenze oder einer anderen Geldleistung (wie z. B. des Kinderbetreuungsgeldes bzw. des Familienzeitbonus) weg, so kommt für Angehörige die sogenannte **Mitversicherung** zum Tragen. Als Angehörige gelten insbesondere **Kinder**, und zwar längstens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres; im Falle einer darüber hinaus andauernden Berufsausbildung oder eines Studiums unter bestimmten Voraussetzungen längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Weiters gelten als Angehörige **der/die Ehepartner/in bzw. der/die eingetragene Partner/in bzw. unter Umständen der Lebensgefährte/die Lebensgefährtin** des/der Versicherten. Die Leistungen der Krankenversicherung erhalten somit nicht nur Versicherte, sondern auch Angehörige, die keinen eigenen gesetzlichen Krankenversicherungsschutz haben.

Hinweis

Für Kinder und für Angehörige, die sich der Erziehung eines oder mehrerer im gemeinsamen Haushalt lebender Kinder widmen oder durch mindestens vier Jahre der Kindererziehung gewidmet haben, ist die Mitversicherung kostenlos, für alle anderen Angehörigen ist vom /von der Versicherten ein Zusatzbeitrag zu entrichten.

Darüber hinaus besteht für Personen, die keiner Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, die Möglichkeit zum Abschluss einer **Selbstversicherung**, solange ihr Wohnsitz im Inland gelegen ist.

Hinweis

Im Regelfall ist ein Anspruch auf Leistungen erst nach einer **Wartezeit** von sechs Monaten gegeben. Bei bestimmten Vorversicherungszeiten (unmittelbar vor Antragstellung sechs Wochen bzw. in den letzten zwölf Monaten 26 Wochen Krankenversicherungszeiten nach dem ASVG bzw. B-KUVG), haben der/die Versicherte und seine/ihre anspruchsberechtigten Angehörigen sofort Anspruch auf Sachleistungen (z. B. ärztliche Hilfe, Heilmittel, Anstaltspflege), nicht jedoch auf Geldleistungen (z. B. Kranken- und Wochengeld).

7.2.2. Wochengeld

Das Wochengeld als eine krankenversicherungsrechtliche Leistung hat die Funktion, den Einkommensverlust, den eine Versicherte während des absoluten bzw. auch eines allfälligen individuellen Beschäftigungsverbotes infolge ihrer Schwangerschaft erleidet, auszugleichen. Aus diesem Grund sind die krankenversicherungsrechtlichen Bestimmungen betreffend Wochengeld eng an die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Beschäftigungsverbotes für werdende Mütter geknüpft.

Hinweis

Beamtinnen erhalten hingegen während der Zeit des Beschäftigungsverbotes die Bezüge weiter vom Dienstgeber.

Dauer

Wochengeld gebührt grundsätzlich für die letzten acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin, am Tag der Geburt des Kindes und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung. Im Falle einer Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburt gebührt das Wochengeld für zwölf Wochen nach der Geburt. Auch während des – aufgrund eines Zeugnisses vom/von der Amtsarzt/-ärztin oder des Arbeitsinspektorates festgestellten – vorzeitigen Mutterschutzes gebührt Wochengeld.

Höhe

Für **unselbstständig erwerbstätige Frauen** richtet sich die Höhe des Wochengeldes nach dem Nettobezug der letzten vollen drei Kalendermonate vor Beginn des Mutterschutzes (= acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin). Das **fiktive Wochengeld** zur allfälligen Berechnung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes für **unselbstständig erwerbstätige** (Adoptiv-, Pflege-) **Väter** bzw. Adoptiv- und Pflegemütter sowie Beamtinnen errechnet sich nach dessen/deren Nettobezug der letzten vollen drei Kalendermonate vor Beginn des Mutterschutzes der (Adoptiv-, Pflege-)Mutter. Hinzu kommt jeweils auch ein Zuschlag für die Sonderzahlungen.

Die Höhe des (fiktiven) Wochengeldes für Bezieherinnen (Bezieher) einer **Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG)** beträgt grundsätzlich 180 Prozent der zuletzt bezogenen Leistung.

Auch **selbständige** Erwerbstätige und **Bäuerinnen** haben bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf pauschaliertes Wochengeld.

Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld, deren **Mutterschutz ab 1. März 2017** beginnt, bekommen nur dann Wochengeld für ein weiteres zu erwartendes Kind, wenn sie schon bei der vorherigen Geburt (also für jenes Kind, für das sie gerade Kinderbetreuungsgeld erhalten) Anspruch auf Wochengeld hatten und der Übergang vom Bezug des Kinderbetreuungsgeldes in den Mutterschutz **direkt** erfolgt. Die Höhe des Wochengeldes entspricht generell der Höhe des davor bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.

Hinweis

Die Höhe des Wochengeldes für Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld, deren Mutterschutz vor dem 1. März 2017 beginnt, ist abhängig von der Bezugsvariante des Kinderbetreuungsgeldes. Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gebührt für diese Versichertengruppe auch dann Wochengeld, wenn man sich bei Beginn des Mutterschutzes noch in gesetzlicher Karenz befindet, jedoch keinen Anspruch mehr auf Kinderbetreuungsgeld hat.

Die Höhe des Wochengeldes ist maßgeblich für die Berechnung der Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes.

Antragstellung und erforderliche Unterlagen

Das Wochengeld ist beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu beantragen, wobei die folgenden Unterlagen vorzulegen sind: die ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin, eine Bankverbindung mit IBAN, für den Fall des vorzeitigen Mutterschutzes das Freistellungszeugnis, bei Dienstnehmerinnen die Arbeits- und Entgeltbestätigung; nach der Geburt: im Fall einer Frühgeburt oder Kaiserschnittentbindung eine ärztliche Bestätigung des Krankenhauses.



© Image Source

8. WEITERE INFORMATIONSMÖGLICHKEITEN

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Service für Bürgerinnen und Bürger

Tel.: 01 711 00-86 22 86

[*www.sozialministerium.at*](http://www.sozialministerium.at)

Bundeskanzleramt – Dienstrechtliche Regelungen für Vertragsbedienstete und Beamte/ Beamtinnen des Bundes

Abteilung III/1

Tel.: 01 53 115-20 72 18

[*www.bka.gv.at*](http://www.bka.gv.at)

[*www.oeffentlicherdienst.gv.at*](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at)

Bundesministerium für Familien und Jugend – Familienzeitbonus und Kinderbetreuungsgeld

Familienservice

Tel.: 0800 240 262

[*www.bmfj.gv.at*](http://www.bmfj.gv.at)

Fragen zum Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus können auch an die Krankenkassen gerichtet werden. Ab Mai 2017 steht unter 0800 240 014 die Infoline Kinderbetreuungsgeld zur Verfügung.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen – gesetzliche Krankenversicherung und Wochengeld

Service für Bürgerinnen und Bürger

Tel. 0810 333 999

[*www.bmgf.gv.at*](http://www.bmgf.gv.at)

[illegible]



Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen des EU-Projektes „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten“ erstellt und durch das Programm der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 bis 2020) unterstützt.

Der Inhalt dieser Veröffentlichung liegt in der Verantwortung der HerausgeberInnen und gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.

**BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00-0

sozialministerium.at