

MUTTERSCHUTZ UND ELTERNKARENZ



wien.arbeiterkammer.at

SCHWANGERSCHAFT - KARENZ - BERUFSRÜCKKEHR



WIEN

DIE KANN WAS.



Rund um die Geburt eines Kindes stellen sich für ArbeitnehmerInnen wichtige Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und der finanziellen Absicherung. Es geht aber auch um die Möglichkeiten der partnerschaftlichen Teilung der Kinderbetreuung und die Wege der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die AK setzt sich dafür ein, dass Sie Rechte haben und Ihr Recht auch bekommen – damit Familie und Beruf kein Widerspruch sind.

Herbert Tumpel
AK Präsident

MUTTERSCHUTZ UND ELTERNKARENZ

Schwangerschaft - Karenz - Berufsrückkehr

Helga Hess-Knapp
Ingrid Moritz

INHALTSVERZEICHNIS

Mutterschutz und Karenz	5
Schwangerschaft	5
Bekanntgabe der Schwangerschaft, Schwangerschaft und Bewerbung	5
Meldepflicht des Arbeitgebers	5
Beschäftigungsverbote und Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes	6
Gesundheitsgefährdungen, Beurteilung und Verhütung von Gefahren	6
Nacharbeits-, Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot, Verbot von Überstunden	7
Ruhemöglichkeiten	7
Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen	7
Stillen	8
Beschäftigungsverbot für Stillende und Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes	8
Nacharbeits-, Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot, Verbot von Überstunden	8
Ruhemöglichkeiten	8
Kündigungs- und Entlassungsschutz und andere wichtige Bestimmungen	10
1. der Mutter	10
2. des Vaters	12
Kein Kündigungsschutz besteht	12
Ablaufhemmung der Beschäftigungserlaubnis von Ausländer/Innen	12
Urlaub	13
Sonderzahlungen	13
Dauer der Schutzfrist – Wochengeld	14
Vorgezogenes Wochengeld wegen individuellem Beschäftigungsverbot	14
Wochengeld in besonderen Fällen	14
Wochengeld und Abfertigung neu	15
Karenz – arbeitsrechtliche Bestimmungen	16
Elternkarenz	16
Beginn und Dauer	16
Aufgeschobene Karenz	16
Verhinderungskarenz.....	17
Anrechnung auf Dienstverhältnis	17
Recht auf Information	17
Meldung an den Dienstgeber	17
Zuverdienst in der Karenz	19

Elternteilzeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit	20
Gemeinsame Voraussetzungen für Betriebe bis zu 20 Beschäftigten und ab 21 Beschäftigten	20
Beginn – Dauer.....	21
Meldung an den Arbeitgeber	21
Anspruch auf Teilzeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit	23
Verfahren zur Durchsetzung von Teilzeitbeschäftigung	23
Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung	24
Änderung der Arbeitszeit.....	25
Kündigungsschutz und Entlassungsschutz	25
Verlust des Kündigungsschutzes	25
Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit	25
Verfahren zur Durchsetzung von Teilzeitbeschäftigung	26
Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung	26
Änderung der Teilzeit.....	27
Kündigungs- und Entlassungsschutz	27
Verlust des Kündigungsschutzes	27
Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter	27
Abfertigung und Austritt wegen der Geburt eines Kindes	28
Abfertigung alt	28
Abfertigung/alt bei Kündigung des Arbeitgebers	29
Leistungsrecht	30
Kinderbetreuungsgeld und Zuschuss	30
Verlängerung der Karenz	31
Zuverdienstregelung gemäß Kinderbetreuungsgeldgesetz	31
Kinderbetreuungsgeld bei Teilzeitkarenz	32
Dienstantritt und Weiterbildung von Kinderbetreuungsgeld	32
Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld	33
Rückzahlung ausbezahlter Zuschüsse	33
Kinderbetreuungsgeld und Arbeitslosigkeit	34
Was brauche ich wofür?	35
Dokumente, Amtswege, Leistungen	35
Anhang: Musterbriefe	39

MUTTERSCHUTZ UND KARENZ

SCHWANGERSCHAFT

Bekanntgabe der Schwangerschaft

Arbeitnehmerinnen müssen ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen. Es empfiehlt sich, ein ärztliches Zeugnis, das den voraussichtlichen Entbindungstermin enthält, vorzulegen. Dies kann aber auch nachträglich erfolgen. Erst die Bekanntgabe der Schwangerschaft löst den Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie den besonderen Verwendungsschutz für Schwangere aus. Trotzdem liegt es bei den Arbeitnehmerinnen, wann sie die Schwangerschaft bekannt geben wollen. Eine spätere Bekanntgabe der Schwangerschaft verletzt weder den Arbeitsvertrag noch andere Verpflichtungen.

Schwangerschaft und Bewerbung

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, nach dem Stand der Familienplanung, nach Verhütungsmethoden oder Ähnliches sind bei Bewerbungsgesprächen oder in Bewerbungsformularen unzulässig, da dies eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz bedeuten würde. Die Beantwortung solcher Fragen kann unter Hinweis auf ihre Unzulässigkeit abgelehnt werden.

Meldepflicht des Arbeitgebers

Ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Arbeitsinspektorat vom Vorliegen der Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen. Der Arbeitgeber muss eine Information über die Tätigkeit, die die Arbeitnehmerin an ihrem Arbeitsplatz zu verrichten hat, anschließen, damit die Arbeitsbedingungen der werdenden Mutter überprüft werden können. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin eine Kopie der Meldung auszuhändigen. Wenn es einen eigenen betriebsärztlichen Dienst gibt, muss auch dieser informiert werden. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Arbeitnehmerin von jenen Arbeiten abgezogen wird, die für sie oder das werdende Kind schädlich sein können. In Zweifels- oder Problemfällen kann die Arbeitnehmerin das Arbeitsinspektorat kontaktieren, das die

Wirksamkeit der Mutterschutzbestimmungen kontrolliert (Adresse für Wien: 1010 Wien, Fichtegasse 11, Telefon 714 04 50).

BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE FÜR WERDENDE MÜTTER

Schwangere Mütter dürfen für bestimmte Arbeiten, die ihre Gesundheit, die des Kindes oder das Bestehen der Schwangerschaft gefährden, nicht eingesetzt werden.

Die häufigsten gesundheitsgefährdenden Arbeiten sind:

- Heben und Tragen schwerer Lasten.
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind sowie
- Arbeiten, die in ihrer statischen Belastung diesen gleichkommen (nach Ablauf der zwanzigsten Schwangerschaftswoche maximal vier Stunden pro Tag).
- Arbeiten unter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich, ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand sowie Strahlen.
- Arbeiten unter Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann.
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung 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 häufigem übermäßigem Strecken, Beugen, Hocken und Bücken sowie übermäßigem Erschütterungen oder
- 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.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, so weit wie möglich vor der Einwirkung von Tabakrauch zu schützen. Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit unter ein Beschäftigungsverbot fällt.

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren

Weiters ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Evaluierung der Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz durchzuführen. Es müssen Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen ermittelt und beurteilt werden.

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

Wenn Beschäftigungsverbote die Versetzung auf einen anderen, weniger gefährlichen Arbeitsplatz nötig machen, muss der Arbeitgeber jedenfalls den Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen weiterzahlen. Versetzungen können jedoch nur im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrages erfolgen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet wurde, hat dieser ein Mitwirkungsrecht. Wenn es im Betrieb keinen geeigneten Arbeitsplatz für die Schwangere gibt, ist der Arbeitgeber trotzdem verpflichtet, eine Entgeltfortzahlung zu leisten.

Nacharbeits-, Sonn- und Feiertagsverbot sowie Verbot der Leistung von Überstunden

Werdende Mütter dürfen – von bestimmten Ausnahmen abgesehen – grundsätzlich keine Nacharbeit oder Sonn- und Feiertagsarbeit leisten. Überstundenarbeit ist für werdende Mütter generell verboten. Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. Für den Verdienstentgang durch den Entfall der Überstunden gibt es keinen Fortzahlungsanspruch.

Ruhemöglichkeiten

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, schwangeren Frauen das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Ruhezeiten gelten als Arbeitszeit und sind daher zu bezahlen, außer wenn die Ruhezeit in die unbezahlte Pause fällt.

Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen

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

STILLEN

Beschäftigungsverbote für stillende Mütter

Stillende Mütter sind verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Wiederantritt des Dienstes mitzuteilen, dass sie stillen, sonst gelten die Beschäftigungsverbote nicht. Stillenden Müttern sind Arbeiten mit Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung 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 Zweifelsfall das Arbeitsinspektorat, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt. Das Mutterschutzgesetz sieht keine zeitliche Beschränkung dieser Beschäftigungsverbote vor.

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

Wenn Beschäftigungsverbote die Versetzung auf einen anderen, weniger gefährlichen Arbeitsplatz nötig machen, muss der Arbeitgeber jedenfalls den Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen weiterzahlen. Versetzungen können jedoch nur im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrages erfolgen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet wurde, hat dieser ein Mitwirkungsrecht. Wenn es im Betrieb keinen geeigneten Arbeitsplatz für die stillende Mutter gibt, ist der Arbeitgeber trotzdem verpflichtet, eine Entgeltfortzahlung zu leisten.

Nacharbeits-, Sonn- und Feiertagsverbot sowie Verbot der Leistung von Überstunden

Stillende Mütter dürfen – von bestimmten Ausnahmen abgesehen – grundsätzlich keine Nachtarbeit oder Sonn- und Feiertagsarbeit leisten. Überstundenarbeit ist für stillende Mütter generell verboten. Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. Für den Verdienstentgang durch den Entfall der Überstunden gibt es keinen Fortzahlungsanspruch.

Ruhemöglichkeiten

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, stillenden Müttern das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Ruhezeiten gelten als Arbeitszeit und sind daher zu bezahlen, außer wenn die Ruhezeit in die unbezahlte Pause fällt.

Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen des Kindes freizugeben. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 ½ Stunden täglich kann eine Stillzeit von 45 Minuten beantragt werden, ab 8 Stunden täglich 2 x 45 Minuten.

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

1. der Mutter

- im unbefristeten Dienstverhältnis:

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht ab dem Zeitpunkt der nachweislichen Bekanntgabe der Schwangerschaft. Die Bekanntgabe kann innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Ausspruch einer Kündigung nachgeholt werden, was die Kündigung unwirksam macht. Erfährt eine Frau von ihrer Schwangerschaft erst nach dem Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber, wird die Kündigung nachträglich unwirksam, wenn die Arbeitnehmerin bei Ausspruch der Kündigung bereits schwanger war und wenn sie dem Arbeitgeber das Vorliegen der Schwangerschaft unverzüglich nach Kenntnis (am gleichen Tag oder spätestens am nächsten Tag) mitteilt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht bis vier Monate nach der Entbindung bzw bis vier Wochen nach dem Ende einer Karenz.

Eine Kündigung oder Entlassung ist in dieser Zeit nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich, die der Arbeitgeber im Allgemeinen vor dem Ausspruch einholen muss. Das Arbeits- und Sozialgericht darf seine Zustimmung nur aus bestimmten Gründen erteilen: Im ersten Lebensjahr des Kindes muss der Arbeitgeber die Stilllegung des Betriebes oder von Betriebsteilen nachweisen. Ab dem zweiten Lebensjahr kann er zusätzlich Umstände geltend machen, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren. Nur nach einer endgültigen Stilllegung des Betriebes ist eine Kündigung auch ohne gerichtliche Zustimmung möglich.



Achtung:

Kommt es zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen der Schwangerschaft in der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen **Probezeit** und kann der Arbeitgeber keinen wahrscheinlicheren Grund als den der Schwangerschaft geltend machen, ist eine solche Auflösung nach dem Gleichbehandlungsgesetz jedenfalls unzulässig und kann beim Arbeits- und Sozialgericht innerhalb von 14 Tagen ab dem Lösungszeitpunkt angefochten werden. Aufgrund der kurzen Frist zur Anfechtung der Auflösung ist es notwendig, so schnell wie möglich fachlichen Rat bei der Arbeiterkammer bzw. der Fachgewerkschaft (ÖGB) einzuholen.

■ im befristeten Dienstverhältnis:

Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft schiebt den Endtermin eines befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn der achtwöchigen Schutzfrist oder bis zu einer vorher auf Dauer ausgesprochenen Freistellung auf. Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Dienstverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt. Eine sachliche Rechtfertigung liegt nur vor, wenn die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin liegt oder wenn das Dienstverhältnis

- 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. Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeit unter ein Beschäftigungsverbot fällt (gesundheitsgefährdende Arbeiten, Nachtarbeit etc.), erhalten in diesem Fall Wochengeld, obwohl das Dienstverhältnis bestehen bleibt.

Kündigungsschutz und Teilzeitbeschäftigung:

Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe an den Arbeitgeber, jedoch **frühestens** vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes.

Dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, oder beginnt die Teilzeitbeschäftigung erst nach dem vierten Geburtstag des Kindes, so kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung beim Arbeits- und Sozialgericht als Motivkündigung angefochten werden. Wird während einer Teilzeitvereinbarung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, so kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Siehe auch Kapitel Elternteilzeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit.

2. des Vaters

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters beginnt

- wenn er die Karenz unmittelbar nach dem Ende des Beschäftigungsverbots (Schutzfrist) der Mutter in Anspruch nimmt, mit der Bekanntgabe der Karenz an den Arbeitgeber, aber frühestens mit der Geburt des Kindes,
- wenn er einen Karenzteil im Anschluss an eine Karenz der Mutter nimmt, mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Beginn seiner Karenz.

Für den Kündigungsschutz von Vätern gelten sinngemäß dieselben Regeln wie für Mütter.

Kein Kündigungsschutz besteht

- bei einem Probearbeitsverhältnis (max. 1 Monat)
- bei einem Arbeitsverhältnis von AusländerInnen ohne Beschäftigungsbewilligung
- nach endgültiger Stilllegung des Betriebes.

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 Dienstverhältnis zählen Zeiten einer Karenz (auch einer frei vereinbarten Karenz nach dem 2. Geburtstag) als Dienstzeiten, die zum Erwerb einer Arbeitserlaubnis bzw. eines Befreiungsscheines nötig sind. Der Ablauf einer Beschäftigungsbewilligung, einer Arbeitserlaubnis oder eines Befreiungsscheines wird aber nur **für die Dauer der Karenz, das heißt längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes (+ vier Wochen Behaltefrist)** gehemmt. Im Falle einer darüber hinausgehenden Karenz muss die entsprechende Verlängerung trotzdem mit dem 2. Geburtstag des Kindes beantragt werden. **Wurde anstatt oder im Anschluss an eine Karenz eine Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz (siehe dazu Abschnitt „Elternteilzeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit) vereinbart, wird der Ablauf einer Beschäftigungsbewilligung, einer Arbeitserlaubnis oder eines Befreiungsscheines für die Dauer der Elternteilzeit, höchstens jedoch bis zum 4. Geburtstag des Kindes (+ vier Wochen Behaltefrist) gehemmt.** Der Ablauf einer Beschäftigungsbewilligung, einer Arbeitserlaubnis oder eines

Befreiungsscheines wird aber nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes gehemmt. Im Falle einer vereinbarten längeren Karenz muss die entsprechende Verlängerung trotzdem mit dem 2. Geburtstag des Kindes beantragt werden.

Urlaub

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Werktage (25 Arbeitstage) und entsteht mit Beginn jedes Arbeitsjahres. Dieser Anspruch wird nur dann gekürzt, wenn der Urlaub vor Beginn der Schutzfrist nicht vollständig verbraucht wird. Wenn der Urlaub erst nach Ablauf der Karenz konsumiert wird, verkürzt sich der Anspruch und wird folgendermaßen berechnet: **30 Werktage (25 Arbeitstage): 52 Wochen x Anzahl der Wochen bis zum Ende des Beschäftigungsverbots = Anzahl der zustehenden Urlaubstage.**

Der Antritt und die Dauer desurlaubes muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Sowohl einseitiger Antritt desurlaubes als auch arbeitgeberseitiges aufzwingen desurlaubes ist ausgeschlossen. Während desurlaubes besteht anspruch auf urlaubsentgelt in der höhe des durchschnittsverdienstes der letzten 13 wochen. Bei aufrechter dienstverhältnis ist die abgeltung von urlaub in geld verboten.

Sonderzahlungen

urlaubszuschuss und weihnachtsremuneration sind entgeltbestandteile, die jeweils für ein kalenderjahr zustehen. 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 beschäftigungsverbot 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.

Dauer der Schutzfrist - Wochengeld

Die Schutzfrist (absolutes Beschäftigungsverbot) beginnt acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin (laut ärztlicher Bestätigung). Arbeitnehmerinnen müssen ihren Arbeitgeber spätestens 4 Wochen vorher auf den Beginn der Schutzfrist hinweisen und auf Verlangen ein ärztliches Attest vorlegen. Die Schutzfrist nach der Entbindung beträgt mindestens acht Wochen, bei Früh- bzw. Mehrlingsgeburten und nach Kaiserschnittentbindungen zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Geburt eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, aber nur bis zur Höchstdauer von 16 Wochen. Arbeitnehmerinnen erhalten für diesen Zeitraum das Wochengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Höhe des Wochengeldes ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 13 Wochen (drei Kalendermonate) vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich einem prozentuellen Aufschlag für die Sonderzahlungen (im Allgemeinen 17%) und wird in Tagsätzen berechnet. Das Wochengeld muss bei der zuständigen Krankenkasse unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung und einer Arbeits- und Entgeltbestätigung des Arbeitgebers beantragt werden.

Vorgezogenes Wochengeld bei individuellem Beschäftigungsverbot

Wenn bei Fortdauer der Beschäftigung Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und/oder Kind besteht, können 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 zuständigen 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, beträgt das Wochengeld 180% des Letztbezuges.

Wochengeld in besonderen Fällen

Arbeitnehmerinnen, die während eines Arbeitsverhältnisses oder während eines Leistungsbezugs aus der Arbeitslosenversicherung schwanger werden, erhalten auch Wochengeld, wenn dies vor Beginn der Schutzfrist endet und mindestens drei volle Kalendermonate ununterbrochen gedauert hat. Das Arbeitsverhältnis darf allerdings nicht durch die Arbeitnehmerin gekündigt worden sein oder durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, verschuldete Entlassung oder einvernehmliche Lösung geendet haben. Die

Voraussetzung der Mindestdauer von 3 Kalendermonaten entfällt, wenn die Schwangere in den letzten 3 Jahren vor Ende des Arbeitsverhältnisses bzw des Leistungsbezugs 12 Monate Pflichtversicherung aufweisen kann. Wochengeld erhalten auch Arbeitnehmerinnen, die aufgrund eines freien Dienstvertrages pflichtversichert sind, oder geringfügig Beschäftigte, die von der Möglichkeit der Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung Gebrauch machen. In diesen Fällen beträgt der Tagsatz des Wochengeldes € 7,30.

Wochengeld und Abfertigung neu

Wenn der Dienstvertrag weiter besteht, muss der Arbeitgeber auch während der Schutzfrist den Beitrag (1,53% vom letzten Bruttogehalt vor Beginn der Schutzfrist) an die zuständige Mitarbeitervorsorgekasse leisten.

KARENZ - ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

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, wird jedoch für die Dauer der Karenz ruhend gestellt. Anspruch auf Elternkarenz haben ArbeitnehmerInnen, HeimarbeiterInnen, BeamtInnen und Vertragsbedienstete des Bundes. 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.

Beginn und Dauer

Die Karenz beginnt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (Schutzfrist) und endet spätestens mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Die Karenz kann bis zu zweimal zwischen den Eltern geteilt werden. Ein Teil muss mindestens drei 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.

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 Karenz durch einen oder beide Elternteile aufgeschoben wird, verkürzt sich die Karenz bis zum 21. bzw. 18. Lebensmonat des Kindes. Adoptiveltern haben Anspruch auf Karenz, sobald sie das zu adoptierende Kind in Pflege übernommen haben. Wird ein Kind erst nach dem 18. Lebensmonat, jedoch vor dem siebten Lebensjahr adoptiert, so besteht Anspruch auf maximal 6 Monate Karenz.



Achtung:

Die „Aufgeschobene“ Karenz unterliegt nicht dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Allerdings kann eine Kündigung durch den Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme von aufgeschobener Karenz als Motivkündigung angefochten werden.

Verhinderungskarenz

Ist ein 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, aber längstens bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes, Anspruch auf eine Karenz.

Derselbe Anspruch besteht für die Adoptiv- oder Pflegeeltern auch nach dem zweiten Geburtstag des Kindes, wenn sie sich zulässigerweise nach dem 2. Lebensjahr in einer Karenz befinden.

Diese Verhinderungskarenz ist ab Meldung bis vier Wochen danach vom Kündigungs- und Entlassungsschutz umfasst.

Anrechnung auf Dienstverhältnis

Höchstens 10 Monate der ersten Karenz im Dienstverhältnis werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet. Ansonsten bleiben die Karenzzeiten für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht (insbesondere auch für den Anspruch auf Abfertigung alt). Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen sehen in manchen Fällen günstigere Regelungen vor.

Recht auf Information

Während einer Karenz hat der Arbeitgeber karenzierte ArbeitnehmerInnen über wichtige Betriebsgeschehnisse, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Meldung an den Dienstgeber

Für die **Karenz** gibt es eine zweigeteilte Meldefrist. ArbeitnehmerInnen müssen den Teil der Karenz, der im Anschluss an das Beschäftigungsver-

bot beginnt, bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes (Mutter) bzw innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt (Vater) dem Arbeitgeber bekannt geben. Wenn zum ersten Meldezeitpunkt nicht bereits die Maximaldauer der Karenz bekannt gegeben wurde, besteht die Möglichkeit, die Karenz zu verlängern oder zu teilen. Sie müssen dies spätestens 3 Monate vor Ende des ersten Karenzteiles dem Arbeitgeber (am besten schriftlich) mitteilen. Für den zweiten Elternteil ist es ausreichend, wenn die Inanspruchnahme von Karenz oder Teilzeitbeschäftigung spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz des ersten Elternteiles bekannt gegeben wird.



Achtung:

Diese spätere Meldemöglichkeit besteht nur dann, wenn der andere Elternteil sich in Karenz befindet, also ein aufrechtes Dienstverhältnis hat. Ist dies nicht der Fall (zB vor dem Karenzgeldbezug befristetes Dienstverhältnis oder Leistung aus der Arbeitslosenversicherung), so muss auch der Elternteil, der im Anschluss die Kinderbetreuung übernehmen will, seine Karenz bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes (Mutter) bzw innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt (Vater) bzw die gewünschte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt dem Arbeitgeber bekannt geben. Der Kündigungsschutz für den zweiten Teil besteht aber erst ab vier Monate vor Beginn des zweiten Teiles.

Die Absicht, **aufgeschobene Karenz** in Anspruch zu nehmen, ist dem Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenzzeit bekannt zu geben. Der Zeitpunkt des Verbrauches von aufgeschobener Karenz ist 3 Monate vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt zu melden und erfordert eine Einigung mit dem Arbeitgeber. Kommt innerhalb von zwei Wochen keine Einigung zustande, so kann der Arbeitgeber beim zuständigen Gericht eine Klage gegen die Absicht, Karenz aufzuschieben sowie gegen den Antrittszeitpunkt einbringen. Im Falle der Nichteinigung und/oder Klage wegen der Absichtserklärung, Karenz aufzuschieben, kann der/die Arbeitnehmer/in stattdessen bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen. Für Eltern, die ein Kind adoptieren oder es in Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege nehmen, gelten die beschriebenen Bestimmungen sinngemäß. Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw Geburt tritt die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege. In beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

Zuverdienst in der Karenz

Es besteht die Möglichkeit, während einer Karenz eine geringfügige Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze 2006 ist € 333,16 brutto monatlich) bei demselben Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber anzunehmen. Die geringfügige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber hat keinen Einfluss auf den karenzierten Hauptarbeitsvertrag. Bei Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung bei einem anderen Dienstgeber ist eine entsprechende Meldung an den karenzierenden Dienstgeber jedenfalls ratsam (zB wegen Konkurrenzklausel, vertraglicher Vereinbarung etc). Außerdem können DienstnehmerInnen während der Karenz eine vorübergehende Beschäftigung in Vollzeit oder in Teilzeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Diese darf höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr dauern. Dauert die Karenz allerdings kein volles Kalenderjahr mehr, dann kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden (zB Karenz von 1. Jänner bis 30. Juni, daher nur 6,5 Wochen Beschäftigung über der Geringfügigkeit zulässig). Eine Überschreitung dieser zeitlichen Grenzen kann zu einem Verlust des Kündigungsschutzes führen. Eine vorübergehende Beschäftigung mit einem Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze während der Karenz bei einem anderen Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn der Arbeitgeber des karenzierten Arbeitsverhältnisses (am besten schriftlich) zustimmt.

ELTERNTEILZEIT UND ÄNDERUNG DER LAGE DER ARBEITSZEIT

Ab 1. 7. 2004 ist die Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) neu geregelt und ein Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit eingeführt. Damit erhalten Eltern für eine gewisse Zeit einen Anspruch auf Reduzierung und/oder Änderung ihrer Arbeitszeit.

- Das Gesetz differenziert nunmehr 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 beim gleichen Arbeitgeber bereits drei Jahre gedauert hat oder erst kürzer besteht.

Gemeinsame Voraussetzungen für Betriebe bis zu 20 Beschäftigten und ab 21 Beschäftigten

- Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung oder der 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 Karenz befindet. ArbeitnehmerInnen können die Teilzeit für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen.
- Der Anspruch gilt für Mütter und Väter (bzw. Adoptiv- und Pflegeeltern), deren Kind nach dem 30. 6. 2004 geboren wurde, oder wenn sich die Mutter am 1. 7. 2004 im absoluten Beschäftigungsverbot nach der Geburt befindet,
- oder sich ein Elternteil am 1. 7. 2004 in gesetzlicher Karenz oder in Teilzeitkarenz befindet.
- Die Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit auf ein bestimmtes Ausmaß ist nicht erforderlich.
- Auch eine bloße Verlagerung der vertraglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende) ist nach diesen Vorschriften möglich.
- Lehrlinge sind vom Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ausgenommen.

Beginn – Dauer

- Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht frühestens im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter. 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 absoluten Beschäftigungsverbot der Mutter antreten.
- Die Mindestdauer der Teilzeitbeschäftigung beträgt 3 Monate
- Für Beschäftigte in Betrieben mit **mehr als 20 MitarbeiterInnen** und einer Mindestbeschäftigungsdauer von 3 Jahren kann Teilzeit längstens bis **zum vollendeten 7. Lebensjahr bzw bis zu einem späteren Schuleintritt** des Kindes vereinbart werden.
- Für ArbeitnehmerInnen, die in einem Betrieb **bis zu 20 Beschäftigten** arbeiten bzw die noch nicht drei Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, kann eine Teilzeitbeschäftigung mit ihrem Arbeitgeber **maximal bis zum vollendeten 4. Lebensjahr** des Kindes vereinbart werden.

Meldung an den Arbeitgeber

Wichtig Schriftlichkeit einhalten:

- Damit Ihr 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. In der Anlage befinden sich Musterbriefe, die diesen gesetzlichen Erfordernissen entsprechen.
Sollten Sie dieses Erfordernis der Schriftlichkeit nicht einhalten bzw die Teilzeit nur mündlich vereinbaren, haben Sie Ihren Arbeitsvertrag unter Umständen auf Dauer in eine ungeschützte Teilzeitarbeit abgeändert. Es droht damit unter anderem der Verlust des Kündigungsschutzes und des Rechts auf Rückkehr auf den Vollzeitarbeitsplatz.
- Die ArbeitnehmerInnen müssen dem Arbeitgeber den Wunsch nach Elternteilzeit einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung bis zum Ende des absoluten Beschäftigungsverbotes (Wochenschutz) **schriftlich** bekannt geben.
- **(Musterbriefe zur Beantragung der Elternteilzeit befinden sich im Anhang)**
- Besteht die Absicht, die gewünschte Elternteilzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, muss die Mitteilung **spätestens drei Monate**

vorher an den Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage schriftlich erfolgen.

- Die Elternzeit muss grundsätzlich mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Bei der Vereinbarung müssen die Interessen der ArbeitnehmerInnen sowie die Interessen des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Es ist ratsam, die Meldung über Beginn, Lage, Dauer und Ausmaß bereits so konkret zu formulieren, dass Sie Ihrem tatsächlichen Teilzeitwunsch entspricht.

Im Zuge der Interessensabwägung bei einem möglichen Arbeitsgerichtsverfahren muss das Gericht zwischen dem ursprünglichen schriftlichen Vorschlag der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen entscheiden. Selbst dann, wenn es bereits eine Annäherung der Streitparteien gegeben hat.

Es macht also keinen Sinn einen unrealistischen Vorschlag in der Hoffnung auf einen Kompromiss abzufassen, der möglicherweise gar nicht Ihren 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 Arbeitgeber schriftlich mindestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt gegeben werden.
- Auch der Arbeitgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung nur einmal verlangen. Die beabsichtigte Änderung muss der Arbeitgeber in Schriftform ebenfalls mindestens 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung der Arbeitnehmerin (dem Arbeitnehmer) bekannt geben.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet auf Verlangen der ArbeitnehmerInnen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von den ArbeitnehmerInnen mitzuunterfertigen.
- Mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind endet die Teilzeitbeschäftigung.
- Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (13. und 14. Monatsbezug) in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechendem Ausmaß im Kalenderjahr.

Anspruch auf Teilzeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die ArbeitnehmerInnen haben einen **Anspruch** auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder eines späteren Schuleintrittes des Kindes, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antrittes der Teilzeitbeschäftigung im selben Betrieb **drei Jahre** gedauert hat, und sie in einem Betrieb arbeiten, in dem mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt siehe Abschnitt „Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit“.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen sind.

Alle Zeiten, die die ArbeitnehmerInnen zurückgelegt haben, sind bei der Berechnung der Mindestdauer zu berücksichtigen. Es zählen auch Zeiten von ununterbrochenen Arbeitsverhältnissen, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Arbeitgeber fortgesetzt werden. Zeiten einer Elternkarenz sind ebenfalls auf die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses anzurechnen. Für die Ermittlung 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 ArbeitnehmerInnen betragen hat. Auch Beschäftigte in Lehrverhältnissen müssen dabei mitgerechnet werden.

Verfahren zur Durchsetzung von Teilzeitbeschäftigung:

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist dieser auf Verlangen der ArbeitnehmerInnen den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen.

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber ihre gesetzlichen Interessenvertretungen beiziehen.

Das Ergebnis hat der Arbeitgeber schriftlich aufzuzeichnen und ist von der Arbeitnehmerin (dem Arbeitnehmer) zu unterzeichnen.

Eine Kopie dieses Schriftstückes ist den ArbeitnehmerInnen auszuhändigen.

Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, können die ArbeitnehmerInnen die gewünschte Teilzeitbeschäftigung zu den von ihnen bekannt gegebenen Bedingungen (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage) antreten, sofern der Arbeitgeber nicht innerhalb weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag zur gütlichen Einigung (im Rahmen eines Gerichtstages) stellt. Dem Antrag ist das Verhandlungsergebnis mit den Interessensvertretungen anzuschließen.

Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Arbeitgeber binnen **einer weiteren Woche** die Arbeitnehmerin (den Arbeitnehmer) auf Einwilligung in die von ihr/ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Arbeitnehmerin (der Arbeitnehmer) zu den von ihr/ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten.



Achtung:

Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Arbeitgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der Arbeitnehmerin (des Arbeitnehmers) überwiegen.

Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage des Arbeitgebers **nicht** statt, wird die von der Arbeitnehmerin (dem Arbeitnehmer) beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

Kommt es zwischen den ArbeitnehmerInnen und dem Arbeitgeber zu keiner Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung, können diese dem Arbeitgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie an Stelle einer Teilzeitbeschäftigung oder bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts Karenz, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nehmen.

Gibt das Gericht in einem Rechtsstreit der Klage des Arbeitgebers statt, können die ArbeitnehmerInnen binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Arbeitgeber (schriftlich) eine Karenz bekanntgeben. Dies ist jedoch längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich.

Änderung der Arbeitszeit

Sowohl die ArbeitnehmerInnen als auch die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes, der Lage der Arbeitszeit oder eine vorzeitige Beendigung einmal zu verlangen. Sie haben dies dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung in Schriftform bekannt zu geben.

In der Folge wird das gleiche Verfahren wie beim erstmaligen Antrag auf Elternteilzeit oder auf Veränderung der Lage der Arbeitszeit angewandt.

Kündigungsschutz und Entlassungsschutz

Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes wegen einer Motivkündigung angefochten werden.

Verlust des Kündigungsschutzes

Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis eine Kündigung aussprechen.

Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

Liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung bis zum 7. Lebensjahr des Kindes nicht vor, weil der Betrieb nur bis zu 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt bzw weil die Beschäftigung noch nicht drei Jahre gedauert hat, kann eine Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum 4. Lebensjahr des Kindes mit dem Arbeitgeber **vereinbart** werden.

Im Falle einer Nichteinigung obliegt es den ArbeitnehmerInnen beim Arbeits- und Sozialgericht auf Zustimmung zu klagen.

Die ab 1. 7. 2004 gültige Regelung sieht vor, dass die Teilzeitbeschäftigung maximal bis zum vollendeten 4. Lebensjahr des Kindes vereinbart werden kann. ArbeitnehmerInnen, die eine Teilzeit in Anspruch nehmen wollen, müssen dem Arbeitgeber innerhalb des Wochenschutzes nach der Entbindung bzw bis spätestens drei Monate vor der gewünschten Teilzeitbeschäftigung

tigung schriftlich den Wunsch auf Teilzeit einschließlich deren Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage mitteilen. Die gewünschte Arbeitszeit muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Bleiben die Gespräche über eine Vereinbarung von Elternteilzeit oder die 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 oder nur der Veränderung der Lage der Arbeitszeit beigezogen werden.

In Betrieben mit bis zu 20 MitarbeiterInnen kann durch eine Betriebsvereinbarung, die die ArbeitnehmerInnen in ihren Ansprüchen den Beschäftigten von Betrieben mit über 20 Beschäftigten gleichstellt, abgeschlossen werden.

Verfahren zur Durchsetzung von Teilzeitbeschäftigung

Im Gegensatz zu Betrieben ab 21 Beschäftigten müssen in Betrieben, die bis zu 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, die ArbeitnehmerInnen die gewünschte Teilzeitbeschäftigung 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 zu Stande, so kann die Arbeitnehmerin (der Arbeitnehmer) den Arbeitgeber beim Arbeits- und Sozialgericht **binnen zwei Wochen** ab Bekanntgabe auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage von ArbeitnehmerInnen insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat, bzw muss der Klage der ArbeitnehmerInnen stattgegeben werden, wenn der Arbeitgeber keine sachlichen Gründe für seine Weigerung anführen kann.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

Kommt keine Einigung mit dem Arbeitgeber über eine Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Arbeitnehmerin (der Arbeitnehmer) binnen einer weiteren Woche bekannt geben, dass er/sie an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder 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 der ArbeitnehmerInnen **nicht** statt, können diese binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Arbeitgeber (schriftlich) bekannt geben, dass sie eine Karenz längstens bis zum vollendeten zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen werden.

Änderung der Teilzeit

Auch bei der vereinbarten Teilzeit haben sowohl die ArbeitnehmerInnen als auch der Arbeitgeber, die Möglichkeit eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich Arbeitszeitausmaß, Lage der Arbeitszeit oder vorzeitiger Beendigung einmal zu verlangen. Dies ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung schriftlich bekannt zu geben.

In der Folge wird das gleiche Verfahren wie beim erstmaligen Antrag auf vereinbarte Elternzeit angewandt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Gerichtsverfahrens.

Verlust des Kündigungsschutzes

Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis eine Kündigung aussprechen.

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

Die Bestimmungen über den Teilzeitanspruch und die vereinbarte Teilzeit und Änderung der Lage der Teilzeit gelten auch für Adoptiv- oder Pflegeeltern mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann.

Wird beabsichtigt die Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt anzutreten, ist dies dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich in Schriftform bekannt zu geben.

ABFERTIGUNG UND AUSTRITT WEGEN DER GEBURT EINES KINDES

Abfertigung neu (für Arbeitsverhältnisse, die ab 1. 1. 2003 neu begründet wurden)

Der Anspruch auf Abfertigung neu besteht nicht mehr gegenüber dem Arbeitgeber, sondern gegenüber einer Mitarbeitervorsorgekasse, an die Arbeitgeber Beiträge abführen müssen.

ArbeitnehmerInnen können die Auszahlung der Abfertigung verlangen, wenn das Arbeitsverhältnis durch Dienstgeberkündigung, 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.

ArbeitnehmerInnen haben das Wahlrecht, sich die Abfertigung auszahlen zu lassen, den angesammelten Betrag weiterhin in der Mitarbeitervorsorgekasse stehen zu lassen oder an die aktuell 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, so dass für ArbeitnehmerInnen keine Lücken im Verlauf der Anwartschaft auf Abfertigung entstehen. Während einer vorübergehenden Beschäftigung oder einer Teilzeitbeschäftigung während der Karenz muss der Arbeitgeber die entsprechenden Beiträge an die zuständige Mitarbeitervorsorgekasse leisten. Falls die Beiträge in unterschiedliche Mitarbeitervorsorgekassen geflossen sind, können ArbeitnehmerInnen binnen sechs Monaten ab dem Ende der Beitragsleistung bzw des Arbeitsverhältnisses (am besten schriftlich) verlangen, dass der angesammelte Abfertigungsbetrag an die aktuell zuständige Mitarbeitervorsorgekasse überwiesen wird.

Abfertigung alt (Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31. 12. 2002 begründet wurden)

Arbeitnehmerinnen können ihr Dienstverhältnis während der Schutzfrist nach der Entbindung durch den sogenannten Mutterschaftsaustritt lösen. Diese Beendigungsart können auch Eltern in der Karenz in Anspruch nehmen. Eltern erhalten dann einen Teil der Abfertigung alt, wenn das Arbeits-

verhältnis mindestens fünf Jahre gedauert hat und der Austritt innerhalb der Schutzfrist (Mütter) oder bis spätestens drei Monate vor Ende des eigenen Karenzteiles erfolgt ist. 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 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 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit ohne den Zeiten einer Karenz gebildet.

Zum Teil bestehen günstigere Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen.

Abfertigung/alt bei Kündigung des Arbeitgebers

Kündigt der Arbeitgeber während einer Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) oder endet das Arbeitsverhältnis durch eine 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.



Achtung:

Auch die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes wurden nicht an das Leistungsrecht angepasst. Der Abfertigungsanspruch besteht nur während der gesetzlichen Karenz, also bei einem Austritt bis spätestens drei Monate vor dem zweiten Geburtstag des Kindes. Für frei vereinbarte Karenzen nach diesem Zeitpunkt gibt es diesen Rechtsanspruch nicht.

LEISTUNGSRECHT

KINDERBETREUUNGSGELD UND ZUSCHUSS

Für Geburten ab 1. 1. 2002 besteht Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (anstelle des Karenzgeldes). Voraussetzung dafür ist das Vorliegen des Anspruchs auf Familienbeihilfe.

Für MigrantInnen gilt ab 1.1.2006 Folgendes: Anspruch auf Familienbeihilfe und damit auf Kinderbetreuungsgeld besteht, wenn sich der bezugsberechtigte Elternteil und das Kind rechtmäßig in Österreich aufhalten und einen auf Dauer ausgerichteten Aufenthaltstitel nach den Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz nachweisen können. Weitere Voraussetzungen sind, dass der das Kinderbetreuungsgeld beziehende Elternteil einen gemeinsamen Wohnsitz mit dem Kind hat und dass seine jährlichen Einkünfte den maßgeblichen Gesamtbetrag von € 14.600,- im Kalenderjahr nicht überschreiten. Das Kinderbetreuungsgeld beträgt täglich € 14,53 und gebührt ab dem Monat der Geburt. Er ruht, solange ein Anspruch auf Wochengeld besteht, bis zu dessen Höhe. Liegt der Wochengeldbezug unter täglich € 14,53, so besteht ab dem Monat der Geburt Anspruch auf Aufzahlung der Differenz.

Kinderbetreuungsgeld kann von einem Elternteil bis zum 30. Lebensmonat des Kindes, bei Teilung der Kinderbetreuung (zweimaliger Wechsel möglich; Blöcke von mindestens 3 Monaten) von beiden Elternteilen bis zum 36. Lebensmonat des Kindes bezogen werden (Achtung: arbeitsrechtliche Dauer der Karenz maximal bis Ende 24. Lebensmonat; auch bei Teilung durch die Eltern). Es besteht weiterhin die Möglichkeit, dass beide Elternteile für ein Monat gleichzeitig in Karenz sind, Kinderbetreuungsgeld wird jedoch nur einmal ausbezahlt. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Kinderbetreuungsgeld für das zweite und jedes weitere Kind um 50% (ab 1. 1. 2004). Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld endet jedoch jedenfalls, sobald ein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für ein weiteres Kind anfällt.

Das Kinderbetreuungsgeld wird ab dem 21. Lebensmonat des Kindes halbiert (€ 7,27 täglich), wenn die gemäß Mutter-Kind-Pass vorgeschriebenen Untersuchungen während der Schwangerschaft und bis zum 14. Lebensmonat des Kindes nicht nachgewiesen werden. Für die Antragstellung ist der Krankenversicherungsträger zuständig, bei dem die antragstellende

Person versichert ist oder zuletzt versichert war. Die Auszahlung ist bis zu 6 Monate rückwirkend möglich.

Die BezieherInnen des Kinderbetreuungsgeldes sind während der vollen Dauer kranken- und unfallversichert. Sie erhalten höchstens 24 Beitragsmonate pro Kind in der Pensionsversicherung.



Achtung:

Verlängerung der Karenz

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

Zuverdienstregelung gemäß Kinderbetreuungsgeldgesetz

In die Zuverdienstgrenze sind alle steuerpflichtigen Einkünfte einzubeziehen, also auch Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung oder aus Honorartätigkeiten. Mit einer komplizierten Formel werden Gehalts- bzw. Honorareinkünfte auf einen Jahresbetrag hochgerechnet, der nicht mehr als € 14.600,- betragen darf. Die komplizierte Umrechnung der Zuverdienstgrenze von € 14.600,- pro Kalenderjahr auf ein monatliches Bruttoeinkommen ergibt als Richtwert für 2006 brutto € 1.141,-, wenn sonst keine zu versteuernden Einkünfte vorliegen. Besteht der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld nicht für das volle Kalenderjahr, dann ist die Zuverdienstgrenze entsprechend dem Anspruchszeitraum zu aliquotieren (z.B. nur 9 Monate Kinderbetreuungsgeldbezug – daher nur brutto € 10.271,-). Einkünfte, die vor oder nach dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld zufließen, werden für die Berechnung der Zuverdienstgrenze nicht berücksichtigt. Monate, in denen für mehr als die Hälfte der Tage Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht, zählen zur Gänze zum Anspruchszeitraum.

Die Einhaltung der Zuverdienstgrenze wird jährlich im nachhinein überprüft. Wenn diese Überprüfung ergibt, dass die Einkünfte über der Zuver-

dienstgrenze liegen, dann wird der Betrag für das gesamte Kalenderjahr zurückgefordert. Nur bei sogenannten Härtefällen, wenn die Überschreitung der Zuverdienstgrenze unvorhergesehen oder unabwendbar war und nicht über 15% liegt, kann von der Rückforderung abgesehen werden.



Achtung:

Arbeitsrechtlich ist die neue Zuverdienstmöglichkeit für ArbeitnehmerInnen problematisch, da sie – abgesehen von einer Teilzeitbeschäftigung – neben dem karenzierten Dienstverhältnis nur maximal 13 Wochen pro Kalenderjahr (= Karenzjahr) einer vorübergehenden Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze nachgehen dürfen. Bei Überschreitung der zulässigen 13 Wochen liegt u.U. eine stillschweigende Beendigung der Karenz vor, die zum Verlust des Kündigungsschutzes führen könnte. Sollte daher mit der Arbeitgeberin (dem Arbeitgeber) die Vereinbarung einer Teilzeitkarenz nicht möglich sein, so sollte zumindest eine schriftliche Vereinbarung mit angestrebt werden, dass vorübergehende Tätigkeiten die Karenz mit allen Rechtsfolgen, insbesondere den Kündigungs- und Entlassungsschutz, nicht berühren.

Kinderbetreuungsgeld bei Teilzeitkarenz

Auch bei Teilzeitbeschäftigung muss die Zuverdienstgrenze eingehalten werden. Daher sollten Sie darauf achten, dass die Stundenanzahl so festgesetzt wird, dass das monatliche Bruttoeinkommen maximal € 1.141,- beträgt.

Dienstantritt und Weiterbezug von Kinderbetreuungsgeld

Der Wiedereintritt ins Erwerbsleben ist nicht zwingend mit dem gleichzeitigen Verzicht auf Kinderbetreuungsgeld verbunden. Im Durchschnitt der Bezugsmonate darf das monatliche Bruttoeinkommen € 1.141,- nicht überschreiten. Wenn also zB am 1. September (= 2. Geburtstag des Kindes) der Dienst nach einer Vollkarenz ohne Einkommen wieder angetreten wird, so ist das Einkommen der Monate September, Oktober, November und Dezember auf die Bezugsmonate Jänner bis Dezember aufzuteilen, und der sich ergebende Durchschnittswert darf nicht über € 1.141,- brutto im Monat liegen. Es empfiehlt sich aber jedenfalls, ExpertInnenenrat einzuholen.

Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld

Die Anspruchsvoraussetzungen für den Zuschuss lauten ab 1. 1. 2002:

- **Alleinstehende Elternteile** (Ledige, Geschiedene, Verwitwete) erhalten den Zuschuss, wenn sie eine Urkunde vorlegen, aus der der andere Elternteil hervorgeht bzw. eine entsprechende Erklärung abgegeben. Wenn sie sich selbst zur Rückzahlung verpflichten, ist eine Bekanntgabe des anderen Elternteiles nicht erforderlich. Weiters dürfen die eigenen Einkünfte den jährlichen Grenzbetrag von € 5.200,- (ab 1. 1. 2004) nicht überschreiten (entspricht brutto € 376,- monatlich).
- **Nicht alleinstehende Elternteile** (Ehepaare, Lebensgefährten) haben Anspruch auf den vollen Zuschuss, wenn der andere Elternteil kein oder ein geringes Einkommen hat. Die zulässige Einkommensgrenze beträgt jährlich € 7.200,-. Das entspricht einem monatlichen Bruttoeinkommen von € 562,-. Für jede Person, zu deren Unterhalt der/die Ehegatte/in oder Lebensgefährte/in wesentlich beiträgt, erhöht sich die jährliche Einkommensgrenze um € 3.600,-. Das entspricht einem monatlichen Bruttoeinkommen von € 281,-. Bei übersteigendem Einkommen wird der Unterschiedsbetrag auf den Zuschuss angerechnet.
- Die Überprüfung, ob die erlaubte Einkommensgrenze überschritten wird, erfolgt immer am Jahresende. Es empfiehlt sich daher, vor Antragstellung genaue Informationen einzuholen, da bei Überschreitung der Einkommensgrenzen der in Form des Zuschusses ausbezahlte Betrag sofort zurückgefordert wird.
- Die Umrechnung der im Gesetz festgelegten Einkommensgrenzen auf ein monatliches Einkommen ist sehr kompliziert. Die hier genannten Beträge sind Richtwerte, die den Anspruch keinesfalls gefährden.
- Der Zuschuss gebührt für die Dauer des Bezugs von Karenzgeld bzw. Kinderbetreuungsgeld.
- Die Höhe des Zuschusses beträgt täglich € 6,06.

Rückzahlung ausbezahlter Zuschüsse

Die Rückzahlung hat zu leisten:

- der Elternteil, wenn dem anderen ein Zuschuss gewährt wurde
- die Eltern, wenn aufgrund des niedrigen Einkommens des Ehegatten (Lebensgefährten) ein Zuschuss gewährt wurde
- der Elternteil, der sich selber zur Rückzahlung verpflichtet hat.

Die Abgabe entsteht mit Ende des Jahres, in dem das Einkommen des Elternteils € 10.175,- jährlich bzw. der Eltern € 25.440,- jährlich überschreitet. Die Höhe der Abgabe ist mit der Höhe des ausbezahlten Zuschusses begrenzt.

Die Abgabe ist frühestens mit Ablauf des Kalenderjahres der Geburt des Kindes zu leisten und endet spätestens mit dem 15. Lebensjahr des Kindes.

Alleinstehende		Verheiratete	
Jahreseinkommen mehr als:	Abgabe in %	Jahreseinkommen mehr als:	Abgabe in %
€ 10.175,-	3%	€ 25.440,-	5%
€ 12.720,-	5%	€ 29.070,-	7%
€ 16.355,-	7%	€ 32.705,-	9%
€ 19.990,-	9%		

KINDERBETREUUNGSGELD UND ARBEITSLOSIGKEIT

Da das Kinderbetreuungsgeld keine Versicherungsleistung ist, können Eltern, die vor der Karenz unselbständig beschäftigt waren und die Anwartschaft nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz erfüllen, im Anschluss an den Kinderbetreuungsgeldbezug bei Arbeitslosigkeit Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe) beziehen, da durch die Zeit des Kinderbetreuungsgeldbezuges die Rahmenfrist verlängert wird. Es ist auch möglich, neben dem Kinderbetreuungsgeldbezug Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe zu beziehen, wenn das Kind durch eine geeignete Person oder Einrichtung betreut ist, und die Mutter/der Vater der Arbeitsvermittlung (arbeitswillig, arbeitsfähig) zur Verfügung steht. In diesen Fällen ist zu beachten, dass das Arbeitslosengeld/ die Notstandshilfe als Einkunft gilt und daher die Zuverdienstgrenze von € 14.600,-/ Kalenderjahr eingehalten werden muss. Das bedeutet, wenn neben Arbeitslosengeld/Notstandshilfe keine anderen Einkünfte (z. B. geringfügige Beschäftigung neben dem Leistungsbezug, Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung etc.) bezogen werden, darf der Leistungsbezug nicht mehr als rund € 1.057,- pro Monat (Richtwert) betragen.

WAS BRAUCHE ICH WOFÜR?

Dokumente Amtswege Leistungen

1. Säuglingswäschepaket

Voraussetzung: In Wien wohnhaft, Anmeldung vor der Entbindung bei jedem Bezirksjugendamt sowie in Eltern-Kind-Zentren während der Beratungszeit der SozialarbeiterInnen. Sie erhalten es im Krankenhaus bei der Geburt. **Unterlagen:** Persönliche Anmeldung der werdenden Mutter des Mutter-Kind-Passes mit den Eintragungen der ersten beiden Untersuchungen.

2. Geburtsurkunde

Beim **Standesamt**, das für den **Bezirk** zuständig ist, in dem die **Geburt** erfolgte. Mitzubringen sind folgende **Unterlagen:**

- **Verheiratete:** Geburtsurkunde der Mutter, Heiratsurkunde, Staatsbürgerschaftsnachweis der Eltern, Meldezettel der Eltern.
- **Unverheiratete:** Geburtsurkunde, Staatsbürgerschaftsnachweis und Meldezettel der Mutter.
- **Geschiedene oder Verwitwete:** Heiratsurkunde, Scheidungsurkunde mit Rechtskraft bzw. Sterbeurkunde des Gatten, Staatsbürgerschaftsnachweis und Meldezettel.

Ausländische Staatsbürger erhalten Auskunft über zusätzlich erforderliche Unterlagen beim zuständigen Standesamt.

3. Geburtsbestätigung:

(für Finanzamt und Krankenkasse) ist mit der Geburtsurkunde zu lösen und mit dem

4. Entlassungsschein des Krankenhauses oder Hebammenbestätigung

an die zuständige Krankenkasse (Dienststelle) einzusenden für das Wochengeld nach der Entbindung.

5. Meldezettel

In vierfacher Ausfertigung, AusländerInnen in fünffacher Ausfertigung mit Geburtsurkunde beim Bezirksmeldeamt einzureichen,

6. Familienbeihilfe

Antragstellung beim **Wohnsitzfinanzamt**, mitzubringen sind Geburtsurkunde, Meldezettel des Kindes und der Eltern. Nur ein Elternteil kann Familienbeihilfe beziehen. Die Mutter des Kindes hat den primären Anspruch, kann aber, wenn sie es wünscht, schriftlich zugunsten des Vaters verzichten. Die Familienbeihilfe wird durch das Wohnsitzfinanzamt für jeweils 2 Monate im Voraus ausbezahlt.

Die Familienbeihilfe beträgt monatlich

	für jedes Kind	ab dem Monat, in dem das Kind das 3. Lebensjahr vollendet	ab dem Monat, in dem das Kind das 10. Lebensjahr vollendet	ab dem Monat, in dem das Kind das 19. Lebensjahr vollendet
1. Kind	105,40	112,70	130,90	152,70
2. Kind	118,20	125,50	143,70	165,50
ab 3. Kind	130,90	138,20	156,40	178,20

Für jedes erheblich behinderte Kind erhöht sich die Familienbeihilfe um € 138,30 monatlich. Zusätzlich gebührt ein Kinderabsetzbetrag von monatlich € 50,90, der zusammen mit der Familienbeihilfe ausgezahlt wird.

Für das dritte und jedes weitere Kind steht den Eltern ab 1. 1. 1999 ein Mehrkindzuschlag von € 14,53, ab 1. 1. 2000 ein Mehrkindzuschlag von € 29,07 pro Monat und ab 1. 1. 2002 € 36,40 pro Monat, wenn für das Kind Anspruch auf Familienbeihilfe besteht und es ständig in Österreich lebt. Der Mehrkindzuschlag muss für jedes Kalenderjahr gesondert beim zuständigen Finanzamt beantragt werden. Der Anspruch ist abhängig vom steuerpflichtigen Einkommen des anspruchsberechtigten Elternteils und des/r im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten oder Lebensgefährten/in in jenem Kalenderjahr, das vor dem Kalenderjahr liegt, für das der Antrag auf Gewährung des Mehrkindzuschlages gestellt wird. Zusätzlich zur Familienbeihilfe wird daher ab dem dritten Kind der Mehrkindzuschlag

- für das Jahr 1999 ausbezahlt, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen 1998 € 36.627,11
- für das Jahr 2000 ausbezahlt, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen 1999 € 37.150,35
- für das Jahr 2001 ausbezahlt, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen 2000 € 37.673,60

- für das Jahr 2002 ausbezahlt, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen 2001 € 38.720,10
- für das Jahr 2003 ausbezahlt, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen 2002 € 39.240,-
- für das Jahr 2004 ausbezahlt, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen für das Jahr 2003 € 40.320,-
- für das Jahr 2005 ausbezahlt, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen für das Jahr 2004 € 41.400,-
- für das Jahr 2006 ausbezahlt, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen für das Jahr 2005 € 43.560,- nicht überstiegen hat.

Der Antrag kann fünf Jahre rückwirkend gestellt werden.

7. Alleinerzieher- oder Alleinverdienerabsetzbetrag

Wurde kein Absetzbetrag geltend gemacht, so kann dieser über das Finanzamt auf dem Weg der Arbeitnehmer-Veranlagung (Formular L 1) geltend gemacht werden. Mit Formular E 5 kann der Antrag auf Gewährung einer Negativsteuer geltend gemacht werden.

8. Arbeitnehmer-Veranlagung

Für die Kalenderjahre, in denen eine Karenz beginnt oder endet, empfiehlt es sich, eine Arbeitnehmer-Veranlagung (Formular L1) zu beantragen. Da Wochengeld/Karenzgeld/Kinderbetreuungsgeld kein steuerpflichtiges Einkommen sind, ist mit einer Gutschrift vom Finanzamt zu rechnen.

BERATUNGSZEITEN IN DER ABTEILUNG ARBEITSRECHT DER AK WIEN

Persönliche Beratung:

Zentrale

1040 Wien, Prinz Eugen Straße 20–22

nach telefonischer Terminvereinbarung von Montag bis Freitag von 8.00 bis 14.00 Uhr unter Tel. (01) 501 65 DW 341

Beratungszentren

Nord:

1210 Wien, Pragerstraße 31, Terminvereinbarung (01) 50 165 6311

Süd:

1230 Wien, Liesinger Platz im EKAZENT, Terminvereinbarung (01) 50 165 6411

West:

1160 Wien, Thaliastraße 125a/Stg1/Tür 1, Terminvereinbarung (01) 50 165 6205

Telefonische Auskunft

von Montag bis Freitag von 8.00 bis 15.45 Uhr Tel. (01) 501 65 201

ANHANG: MUSTERBRIEFE

Musterschreiben für Anspruch auf Elternteilzeit

(Einschreiben an den Arbeitgeber)

EINSCHREIBEN

Betrifft: Elternteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren!

Ich teile Ihnen mit, dass ich aufgrund der Geburt meines Kindes am im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot (meiner Partnerin*)/an einen Urlaub nach dem absoluten Beschäftigungsverbot (meiner Partnerin*) /an die Karenz/ab (bestimmtes Datum)* eine Teilzeitbeschäftigung (Anspruch auf Elternteilzeit) entsprechend den Bestimmungen des § 15 h Mutterschutzgesetz / § 8 Väterkarenzgesetz* in Anspruch nehme.

Das Ausmaß der Elternteilzeit soll Stunden pro Woche betragen.

Die Arbeitszeit soll wie folgt verteilt sein:

Montag: Donnerstag

Dienstag: Freitag

Mittwoch: Samstag

Die Elternteilzeit soll bis zum Geburtstag meines Kindes / bis (bestimmtes Datum)* dauern.

Ich darf Sie bitten, mir/sowie dem Betriebsrat* Ihr Einverständnis schriftlich mitzuteilen/einen allfälligen Gegenvorschlag ehest möglich zu übermitteln* und allenfalls zugleich einen Terminvorschlag für die Verhandlungen gem. § 15 k Mutterschutzgesetz/§ 8 c Väterkarenzgesetz zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

(Kopie ergeht an Betriebsrat*)

Beilage: Kopie der Geburtsurkunde des Kindes, ev. Bestätigung über Karenz, ev. Bestätigung über Karenz des anderen Elternteils.

* Nicht Zutreffendes streichen.

Musterschreiben für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit

(Einschreiben an den Arbeitgeber)

EINSCHREIBEN

Betrifft: Änderung der Lage der Arbeitszeit

Sehr geehrte Damen und Herren!

Ich teile Ihnen mit, dass ich aufgrund der Geburt meines Kindes am im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot (meiner Partnerin*)/an einen Urlaub nach dem absoluten Beschäftigungsverbot (meiner Partnerin*) /an die Karenz/ab(bestimmtes Datum)* eine Änderung der Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen des § 15 p Mutterschutzgesetz / § 8 h Väterkarenzgesetz* beanspruchen werde.

Die Arbeitszeit soll wie folgt verteilt sein:

Montag: Donnerstag

Dienstag: Freitag

Mittwoch: Samstag

Die geänderte Lage der Arbeitszeit soll bis zum Geburtstag meines Kindes / bis (bestimmtes Datum)* dauern.

Ich darf Sie bitten, mir/sowie dem Betriebsrat* Ihr Einverständnis schriftlich mitzuteilen/einen allfälligen Gegenvorschlag ehest möglich zu übermitteln* und allenfalls zugleich einen Terminvorschlag für die Verhandlungen zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

(Kopie ergeht an Betriebsrat*)

Beilage: Kopie der Geburtsurkunde des Kindes, ev. Bestätigung über Karenz, ev. Bestätigung über Karenz des anderen Elternteils.

* Nicht Zutreffendes streichen.

Musterschreiben für vereinbarte Elternteilzeit

(Einschreiben an den Arbeitgeber)

EINSCHREIBEN

Betrifft: Ersuchen um Vereinbarung der Elternteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren!

Hiermit teile ich Ihnen mit, dass ich aufgrund der Geburt meines Kindes am im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot/an einen Urlaub/ an die Karenz/ab (bestimmtes Datum)* mit Ihnen eine Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) gem. § 15 i Mutterschutzgesetz/§ 8 a Väterkarenzgesetz * vereinbaren möchte.

Die vereinbarte Elternteilzeit soll am beginnen.

Das Ausmaß der Elternteilzeit soll Stunden pro Woche betragen.

Die Arbeitszeit soll wie folgt verteilt sein:

Montag: Donnerstag

Dienstag: Freitag

Mittwoch: Samstag

Die Elternteilzeit soll bis zum Geburtstag meines Kindes/bis (bestimmtes Datum)* dauern.

Ich darf Sie bitten, mir/sowie dem Betriebsrat* einen allfälligen Gegenvorschlag und einen Termin für ein Gespräch über diesen Antrag schriftlich zu übermitteln.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

(Kopie ergeht an Betriebsrat*)

Beilage: Kopie der Geburtsurkunde des Kindes, ev. Bestätigung über Karenz, ev. Bestätigung über Karenz des anderen Elternteils.

* Nicht Zutreffendes streichen.



BERUF UND
FAMILIE
DÜRFEN KEIN
WIDERSPRUCH
SEIN



DER AK FÜR SIE EXTRA ELTERN KALENDER

Monat für Monat. Alles, worauf Sie in der Karenz achten sollten – vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldes. Bestellen Sie im Internet unter wien.arbeiterkammer.at oder per Bestelltelefon (01) 310 00 10 443



WIEN

DIE KANN WAS.

Diese Broschüre bekommen Sie unter (01) 310 00 10 376

ALLE AKTUELLEN AK BROSCHÜREN FINDEN SIE IM INTERNET ZUM BESTELLEN UND DOWNLOAD

- <http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen>

Weitere Bestellmöglichkeiten

- Bestelltelefon: (01) 501 65 401
- E-Mail: bestellservice@akwien.at
- Fax: (01) 501 65 3065

Artikelnummer **376 / 3**

Aktualisierte Auflage: April 2006

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien
Telefon: (01) 501 65 0
Hersteller: MANZ-CROSSMEDIA, 1051 Wien
Verlags- und Herstellort: Wien



ISBN 3-7063-0195-7

Die Deutsche Bibliothek-CIP-Einheitsaufnahme
Ein Titelsatz für diese Publikation ist bei der Deutschen Bibliothek erhältlich

- **Falls Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:**
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz Eugen Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0



wien.arbeiterkammer.at