



BABY & BERUF

Fragen und Antworten



Elfriede Schober



Barbara Koman, MA



*Deine Frauen-
organisation in
der PRO-GE*

Liebe Kollegin! Lieber Kollege!

Die Geburt eines Kindes bedeutet eine freudige, aber auch sehr große Veränderung im Leben von Frauen und Männern, die als Mütter und Väter viel Verantwortung auf sich nehmen. Im Zusammenhang mit Berufstätigkeit und der Vereinbarkeit des sich verändernden Privatlebens treten zahlreiche Fragen auf.

So treten mit Beginn der Schwangerschaft viele Schutzbestimmungen für werdende Mütter in der Arbeitswelt in Kraft, die sich bis zum Ende der Karenz erstrecken. In diesen Zeitraum fallen ebenso die Regelungen der Väterkarenz, gedacht für Männer, die sich gerne intensiv ihrem Kind widmen wollen.

Die Entscheidung über die Wahl der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes ist wegweisend für die weitere Betreuung des Kindes, hat aber auch gravierende Auswirkungen auf die Einkommenssituation von Familien sowie auf den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit.



Die umfangreiche Beratungstätigkeit der PRO-GE Frauen ist Grundlage für die neue Broschüre **Baby & Beruf – Frage und Antwort und als Ergänzung zu unserer attraktiven Informationsmappe „Baby & Beruf – Wissenswertes für Mütter und Väter“ gedacht. Wir freuen uns, den Mitgliedern der Gewerkschaft PRO-GE dieses Wissen und unser Know-how nun in kompakter und leicht verständlicher Form anbieten zu können!**

Sehr viele Fragen werden hier zwar beantwortet, ersetzen jedoch nicht das persönliche Beratungsgespräch, da jede Lebenssituation unterschiedlich ist und vor allem die Kombination der derzeit geltenden rechtlichen Normen sehr individuell handzuhaben ist. Dafür stehen die Bundesfrauenorganisation der PRO-GE sowie unsere SekretärInnen in den Bundesländern jederzeit zur Verfügung!

Individuelle Situationen benötigen auch individuelle Beratung, die wir unseren Kolleginnen und Kollegen gerne anbieten, da wir wollen, dass sich beides ausgeht: Kind und Beruf!

**Wir wünschen alles Gute, viel Glück und vor allem
Gesundheit für dich und deine Familie!**

Elfriede Schober
Bundesfrauenvorsitzende

Barbara Köman, MA
Bundesfrauensekretärin

INHALT

Schwangerschaft & Geburt	5
Überblick Schutzbestimmungen für Schwangere....	12
Elternkarenz.....	15
Kinderbetreuungsgeld (KBG).....	19
Elternteilzeit	27
Kontakte	30
Nützliche Info-Quellen.....	31

SCHWANGERSCHAFT & GEBURT

1) Ich bin schwanger, was muss ich machen?

Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die **Schwangerschaft melden**.

TIPP: Beim Arzt/bei der Ärztin eine Bestätigung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin holen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann diese verlangen.

2) Muss ich die Schwangerschaft beim Arbeitgeber/ bei der Arbeitgeberin melden?

Ja. Die Meldung hat unverzüglich zu erfolgen, da der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Schwangerschaft dem Arbeitsinspektorat melden muss.

TIPP: Die Meldung ist wichtig damit der Arbeitsplatz betreffend Sicherheit und Gefahr für Mutter und ihr ungeborenes Baby überprüft werden kann und dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz wirkt.

3) Was muss ich in der Schwangerschaft beachten?

- Keine gesundheitsgefährdenden Arbeiten.
- Überstunden sind nicht mehr erlaubt.
- Nacharbeiten, von 20 Uhr bis 6 Uhr, sind verboten.
- Kein Heben und Tragen schwerer Lasten.
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen verrichtet werden, sind verboten wenn sie länger als vier Stunden dauert.
- Keine Arbeit, bei der sie Tabakrauch ausgesetzt sind.
- Verbot: Sonn- und Feiertagsarbeit – Vorsicht hier gibt es Ausnahmen!
- Verbot: Arbeiten unter Hitze, Kälte, Nässe oder bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann.
- Verbot: Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, egal ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, oder Strahlen.
- Verbot ab der 20. Schwangerschaftswoche: Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck

4) **Ändert sich mein Arbeitsplatz auf Grund der Schwangerschaft?**

Nur wenn er **gesundheitsgefährdend** für Mutter oder Baby ist. Der Arbeitsplatz muss vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin überprüft werden, ob Gefahr für die Sicherheit von Mutter und Baby besteht. Wenn ja, hat eine Änderung des Arbeitsplatzes zu erfolgen.

TIPP: Ist eine Änderung eines Arbeitsplatzes nicht möglich, hat man von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt zu werden. **VORSICHT: Es muss nicht der Urlaub verbraucht werden!**

5) **Ich muss wegen Untersuchungen zum Arzt/ zur Ärztin, muss ich mir frei nehmen?**

Für schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen ist frei zugeben, wenn die Untersuchung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

TIPP: Für freie Zeit während der Arbeitszeit ist das Entgelt weiterzubezahlen.

6) **Ich habe ein befristetes Arbeitsverhältnis und bin schwanger, kann ich gekündigt werden?**

Nein. Wenn die 8-wöchige Schutzfrist später endet als die Befristung dauert, wird das Arbeitsverhältnis gehemmt. Das heißt: Das Arbeitsverhältnis bleibt bis dahin aufrecht.

7) **Muss ich in der Probezeit die Schwangerschaft melden?**

Nein. Die Arbeitnehmerin ist nicht verpflichtet die Schwangerschaft bekanntzugeben.

8) **Ich bin in der Probezeit und schwanger, darf der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin das Dienstverhältnis lösen?**

Ja.

TIPP: Kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin keinen anderen Grund als die Schwangerschaft beweisen, ist die Auflösung nach dem Gleichbehandlungsgesetz unzulässig.

VORSICHT! Eine Auflösung wegen Schwangerschaft ist innerhalb von 14 Tagen ab dem Auflösungszeitpunkt beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten!

9) Ich bin schwanger und habe ein Bewerbungsgespräch, muss ich die Schwangerschaft bekannt geben?

Nein.

TIPP: Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind nicht erlaubt. Diese Fragen können wegen Diskriminierung abgelehnt werden.

10) Was ist Wochengeld?

Während des absoluten Beschäftigungsverbotes, erhält die werdende Mutter von der Krankenversicherung **anstatt ihres Lohnes** das sogenannte Wochengeld. Die Höhe berechnet sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 13 Wochen vor Beginn des Beschäftigungsverbotes. Die Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) werden prozentuell dazugerechnet.

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

11) Was versteht man unter Mutterschutz/vorgezogenem Mutterschutz?

Der Mutterschutz beginnt acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und bedeutet ein absolutes Beschäftigungsverbot. Falls durch die Beschäftigung die Gesundheit der Mutter oder des Babys gefährdet ist, kann vor dem Mutterschutz eine völlige oder befristete **Dienstfreistellung** erwirkt werden.

VORSICHT! Die Freistellung vor dem absoluten Beschäftigungsverbot verfügt die **Arbeitsinspektion** unter Vorlage fachärztlichen Bestätigung vom Arzt/von der Ärztin. In diesem Fall wird von der zuständigen Krankenkasse ein „erweitertes Wochengeld“ bezahlt!

12) Wann beginnt, wann endet das absolute Beschäftigungsverbot?

Das Beschäftigungsverbot, auch Schutzfrist oder Mutterschutz, **beginnt acht Wochen vor und endet acht Wochen nach** der voraussichtlichen bzw. tatsächlichen **Geburt**. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt das Beschäftigungsverbot nach der Geburt 12 Wochen.

TIPP: Da der Geburtstermin nicht exakt errechnet werden kann, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt im Ausmaß der Verkürzung – aber längstens auf 16 Wochen. D.h.: Wenn die Geburt z.B. eine Woche vor dem errechneten Termin ist, verkürzt sich die 8-Wochenfrist vor der Geburt um eine Woche und somit verlängert sich die Frist nach der Geburt um diese eine Woche.

13) Entsteht Urlaubsanspruch während der Schutzfrist?

Ja, bis zum letzten Tag des Beschäftigungsverbotes. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Werktage (25 Arbeitstage) und entsteht mit Beginn eines jeden Arbeitsjahres. Dieser Anspruch wird nur dann gekürzt, wenn der Urlaub vor Beginn der Karenz nicht vollständig verbraucht wird. Der zustehende Urlaub wird in diesem Fall folgendermaßen berechnet: $30 \text{ Werktage (25 Arbeitstage)} : 52 \text{ Wochen (365 Tage)} \times \text{Anzahl der Wochen (Tage) bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt} = \text{Anzahl der zustehenden Urlaubstage}$. Bruchteile von Tagen werden auf ganze Tage aufgerundet.

VORSICHT! Beim Zuverdienst wird Inanspruchnahme eines (Rest-)Urlaubes im Anschluss an den Bezug des Wochengeldes als Einkunft gezählt!

14) Ich habe Probleme in der Schwangerschaft und bin „freigestellt“. Bekomme ich auch Wochengeld?

Ja. Die Höhe berechnet sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 13 Wochen vor Beginn des Beschäftigungsverbotes. Die Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) werden prozentuell dazugerechnet.

15) Ich bin arbeitslos, bekomme ich Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld?

Ja. Mütter die zu Beginn der Schutzfrist Arbeitslosengeld beziehen, bekommen das um 80 % erhöhte Arbeitslosengeld als Wochengeld.

Arbeitslosengeld und pauschales Kinderbetreuungsgeld kann grundsätzlich gleichzeitig bezogen werden, es muss nur auf die Zuverdienstgrenze geachtet werden. Hier besteht der Anspruch auf Arbeitslosengeld jedoch nur für Personen, die dem Arbeitsmarkt ohne wesentliche Einschränkung zur Verfügung stehen. Bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist dies nur der Fall, wenn das Kind nachweislich durch andere geeignete Personen im Familienkreis oder außerhalb (z.B. in Kinderkrippen oder Kindergärten oder von einer Tagesmutter/einem Tagesvater) betreut wird.

ACHTUNG! Während des Bezuges von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld dürfen keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden.

16) Ich bin geringfügig beschäftigt, bekomme ich Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld?

Geringfügig Beschäftigte haben nur Anspruch auf Wochengeld, wenn sie sich **selbst kranken- und pensionsversichert** haben. Geringfügig Beschäftigt haben auch Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Falls die geringfügige Beschäftigung nach dem Mutterschutz andauert, muss allerdings auf die **Zuverdienstgrenze** zum Kinderbetreuungsgeld geachtet werden.

17) Ich bin Lehrling und schwanger, kann ich meine Lehre weitermachen?

Ja. Aber es ist auf Folgendes zu achten: Wenn der Lehrling, aus in seiner Person gelegenen Gründen (in diesem Fall Beschäftigungsverbot lt. Mutterschutzgesetz) **über vier Monate verhindert** ist den Lehrberuf zu erlernen, ist die Zeit welche die vier Monate überschreitet **nicht** auf die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit **anzurechnen**. Das heißt, ist der Lehrling nur vier Monate verhindert, werden diese an die Lehrzeit angerechnet. Dauert die Verhinderung länger als vier Monate (z.B. nach Kaiserschnitt verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen) so hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den Lehrvertrag rechtzeitig und entsprechend abzuändern, also um die Zeitspanne welche die vier Monate überschreitet. Ist diese Abänderung nicht der Fall, so endet das Lehrverhältnis zum ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt. In diesem Fall hat der Lehrling die festgesetzte Lehrzeit nicht zur Gänze abgeschlossen, daher ist zwingend ein sogenannter befristeter **Ergänzungslehrvertrag** abzuschließen.

VORSICHT! In diesem Fall zählt der Grund der Ausbildungsverhinderung infolge Schwangerschaft, Mutterschaft und Karenzurlaub gem. Mutterschutzgesetz und Väterkarenz!!! Falls andere Gründe in Frage kommen, muss unbedingt in der zuständigen Gewerkschaft oder Arbeiterkammer nachgefragt werden!

18) Was mache ich nach der Geburt – gibt es etwas zu beachten?

- **Bekanntgabe der Geburt beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin**
- **Erstausstellung der Geburtsurkunde**

Der erste und wichtigste Schritt, ist die Beantragung einer Geburtsurkunde. Nachdem die Anzeige über die Geburt beim zuständigen Standesamt oder Magistrat erfolgt ist, erhält man eine Geburtsurkunde für das Kind. Die Geburtsanzeige wird von vielen Krankenhäusern automatisch an die Behörden übermittelt. Bei einer Hausgeburt oder Entbindung im Gebärdhaus füllt die betreuende

Hebamme das passende Formular aus – die Eltern müssen es dann beim Amt abgeben (bei dieser Gelegenheit kann man sich gleich die Geburtsurkunde ausstellen lassen). Die Geburt muss innerhalb einer Woche gemeldet werden. Wer sich bei der Wahl des Vornamens noch nicht sicher ist, kann diesen spätestens vier Wochen nach der Entbindung beurkunden lassen. Die Beantragung einer Geburtsurkunde ist grundsätzlich kostenlos, beizubringen sind jedoch gewisse Dokumente. Dabei macht es einen Unterschied, ob die Eltern verheiratet sind oder in einer Lebensgemeinschaft leben.

■ **Wohnsitzmeldung**

In Österreich besteht eine allgemeine Meldepflicht, daher muss der Nachwuchs wenige Tage nach der Geburt bei der Meldebehörde registriert werden. Entweder erfolgt die Meldung gleichzeitig mit der Geburtsanzeige oder nach der Rückkehr aus dem Krankenhaus. Es gilt eine Meldefrist von drei Tagen. In jedem Fall wird das entsprechende Meldezettel-Formular benötigt. Es ist beim Standesamt, bei der Gemeinde, beim Magistrat, in Geburtsstationen, vereinzelt in Trafiken und auch online unter **www.oesterreich.gv.at** erhältlich. Ein Elternteil muss das Formular ausfüllen, unterschreiben und anschließend bei der zuständigen Meldebehörde abgeben. Erfolgt die Meldung nicht gleichzeitig mit der Anzeige der Geburt, benötigt man zusätzlich zum Formular die Geburtsanzeige bzw. die Geburtsurkunde.

■ **Beantragung des Staatsbürgerschaftsnachweises**

Der Staatsbürgerschaftsnachweis bestätigt, dass der Nachwuchs österreichischer Staatsbürger bzw. österreichisches Staatsbürgerin ist. Für die Beantragung gibt es keine bestimmte Frist. Es empfiehlt sich jedoch, dies zeitnah nach der Geburt zu erledigen, so spart man sich später einen Extra-Behördenweg und die Bundes- bzw. Landesgebühren. Anträge auf Ausstellung des Staatsbürgerschaftsnachweises nehmen die Standesämter der Gemeinde bzw. die Magistrate (magistratische Bezirksämter in Wien) entgegen. Die Ausstellung ist bis zum 2. Geburtstag des Kindes kostenlos.

■ **Meldung über die Geburt bei der Sozialversicherung**

Normalerweise übernimmt die Meldung über die Geburt das zuständige Standesamt, nachdem es die Anzeige über die Geburt erhalten hat. Eine Mitversicherung

des Neugeborenen ist sowohl beim Vater als auch bei der Mutter möglich, sofern beide sozialversichert sind. Jedes Kind erhält eine eigene E-Card. Grundsätzlich lohnt es sich, bereits während der Schwangerschaft mit dem entsprechenden Sozialversicherungsträger Kontakt aufzunehmen und sich über den Verfahrensablauf zu erkundigen. Sollte die Meldung durch die Eltern erfolgen, ist eventuell die Bestätigung der Geburtsanzeige beizulegen.

■ **Voranmeldung für Kindergarten oder Krabbelstube**

Einige Zeit nach der Geburt sollten sich die frischgebackenen Eltern mit unterschiedlichen Kinderbetreuungsoptionen befassen. Dies wird nämlich spätestens dann ein Thema, wenn der Elternteil, der Kinderbetreuungsgeld bezieht, wieder Voll- oder Teilzeit ins Berufsleben einsteigen möchte. Für einen Kindergartenplatz oder eine Krabbelstube sollte man sich so früh wie möglich anmelden, vor allem, wenn man eine bestimmte Einrichtung bevorzugt. Voranmeldungen werden sowohl bei den zuständigen Magistraten/Gemeinden als auch bei privaten Institutionen entgegen genommen.

■ **Karenz/Elternteilzeitmeldung beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin**

- a) **Mutter** – bis spätestens Ende des Mutterschutzes wenn sie gleich im Anschluss an das Beschäftigungsverbot in Karenz bzw. Elternteilzeit gehen will.
- b) **Vater** – wenn er gleich nach dem Mutterschutz in Karenz gehen will während des Beschäftigungsverbotes. Wenn er erst später gehen will muss die Meldung spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt erfolgen.

19) Bekomme ich Geburtengeld?

Nein. In manchen Betrieben wird aber vom Betriebsrat Geburtengeld ausbezahlt. Daher bitte unbedingt beim Betriebsrat erkundigen.

SCHUTZ BESTIMMUNGEN

**für schwangere
Arbeiterinnen**



**Geltende Beschäftigungsverbote zum
Schutze der Gesundheit der werdenden
Mutter und des ungeborenen Kindes**



Foto: AdobeStock

PRO-GE
frauen

▼ Beschäftigung	▼ Sachlage	► BESTIMMUNGEN ZUM SCHUTZ
Im Stehen:	Nach Ablauf der 20. SSW (Schwangerschaftswoche) mehr als 4 Stunden täglich	Nicht erlaubt – Sitzgelegenheiten müssen immer vorhanden sein
In ständigem Sitzen:	Übermüdung der Gelenke und Verkrampfung der Muskulatur durch Zwangshaltung	Kurze Unterbrechungen müssen möglich sein – sonst Verbot der Tätigkeit
Heben und Tragen von Lasten:	Regelmäßig über 5 kg bzw. gelegentlich mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel	Nicht erlaubt
Schieben und Ziehen von Lasten:	Regelmäßig über 8 kg bzw. gelegentlich mehr als 15 kg ohne mechanische Hilfsmittel	Nicht erlaubt
Häufiges Strecken, Beugen, Hocken, Bücken und Erschütterungen:	Arbeitsinspektor entscheidet, ob schädlich	Eventuell erlaubt bzw. andere Tätigkeiten im Rahmen des Dienstvertrages ausüben
Bei Hitze, Kälte oder Nässe:	Egal, ob durch Arbeitsvorgang verursacht oder Klimazustand am Arbeitsplatz – z.B. Wäschereien, Küchen, Lebensmittelproduktionsbetriebe ...	Werdende Mütter dürfen keinen schädlichen Einwirkungen ausgesetzt werden
Unter Zeit- und Leistungsdruck (z.B. Akkord, Fließband ...):	Nach Ablauf der 20. SSW	Nicht erlaubt
Mit gesundheitsgefährdenden Stoffen:	Feste, flüssige, staub- oder dampfförmige Stoffe oder Strahlen	Nicht erlaubt
Mit Berufskrankheitsgefahr:	z.B. Infektionskrankheiten, Erkrankungen durch Phosphor, Quecksilber, ionisierende Strahlen	Andere Tätigkeit im Rahmen des Dienstvertrages ausüben
Mit besonders belastenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen:	Arbeitsinspektorat erstellt Gutachten oder holt bei Amtsarzt ein	Eventuell erlaubt bzw. andere Tätigkeit im Rahmen des Dienstvertrages ausüben
Auf Beförderungsmitteln:	z.B. Taxifahrerin, Schaffnerin, Stewardess, Zugbegleiterin ...	Nicht erlaubt
Mit besonderer Unfallgefährdung:	z.B. Arbeiten auf Leitern, Gerüsten, sonstigen erhöhten Standplätzen	Nicht erlaubt, andere Tätigkeit im Rahmen des Dienstvertrages ausüben
Sonstige Arbeiten:	Arbeitsinspektor stellt im Zweifel fest, ob Beschäftigungsverbot vorliegt	Beschäftigungsverbot (bzw. keines)
Andere Branchen:	Werdende Mutter ist Nichtraucherin	Räumliche Trennung oder Rauchverbot

► VERBOT Überstunden

Maximale Arbeitszeitgrenze:
9 Stunden am Tag
40 Stunden in der Woche

► VERBOT Nacharbeit

Keine Beschäftigung von 20 Uhr bis 6 Uhr.
Ausnahmen bis 22 Uhr: Schichtbetriebe, Verkehrswesen, Krankenanstalten, Musikaufführungen, Theatervorstellungen u.ä., Gastgewerbe

► VERBOT Sonn-/Feiertagsarbeit

Keine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen.
Ausnahmen: Durchgehende Schichtbetriebe, Gastgewerbe, Musikaufführungen, Theatervorstellungen u.ä., Kleinbetriebe (bis 5 Beschäftigte, unter bestimmten Voraussetzungen)

► RUHEMÖGLICHKEITEN

Firma muss werdender Mutter die Möglichkeit geben, sich auszuruhen.
Länge der Ruhepause entscheidet werdende Mutter.
Ruhepause gilt als Arbeitszeit, außer sie fällt in eine unbezahlte Pause.

► MUTTERSCHUTZ

Absolutes Beschäftigungsverbot mit Anspruch auf Wochengeld.
8 Wochen vor und nach voraussichtlicher bzw. tatsächlicher Entbindung.
Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt mind. 12 Wochen nach Geburt.
Bei weniger als 4 Wochen vor Geburt, wird diese Zeit an die 8 Wochen danach angehängt (möglich bis max. 16 Wochen)

► VORGEZOGENER MUTTERSCHUTZ (Frühkarenz)

Bei Gefahr von Mutter und Kind kann bereits vor dem 8-wöchigen Beschäftigungsverbot frühere Dienstfreistellung verfügt werden. Nur bei Vorlage Fachärztlicher Bestätigung vom Arzt/von Ärztin der Arbeitsinspektion bzw. vom Amtsarzt/von Amtsärztin.
Vorgezogenes Wochengeld wird von der ÖGK bezahlt.



ELTERNKARENZ

20) Wie lange kann ich in Karenz gehen?

Die Karenz muss mindestens zwei Monate dauern und kann **bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats** des Kindes beansprucht werden, außer die Mutter ist allein-erziehend (kein anderer Elternteil vorhanden oder der andere Elternteil lebt nicht im selben Haushalt – muss schriftlich bestätigt werden) oder der zweite Elternteil hat keinen Anspruch auf Karenz (selbstständig), dann **verlängert sich der Anspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats**.

Wenn sich die Eltern die **Karenz teilen**, verlängert sich der Karenzanspruch **ebenfalls bis zum Ablauf des 24. Lebensmonat** des Kindes. Wobei auch hier jeder Teil mind. zwei Monate dauern muss.

21) Kann ich auch 2 ½ Jahre in Karenz gehen?

Karenz ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch und beginnt im Anschluss an die Schutzfrist. Die Dauer der Karenz dauert bis zum 22. bzw. 24. Lebensmonat des Kindes. Falls ich die Karenz verlängern will ist unbedingt eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin notwendig.

22) Was ist Karenz?

Karenz ist ein **arbeitsrechtlicher Anspruch auf Freistellung** von der Arbeit ohne Bezahlung vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin. Statt des Lohnes erhält die Mutter oder der Vater Kinderbetreuungsgeld. Die maximale Dauer der Karenz liegt bei insgesamt zwei Jahren und beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist.

TIPP: Während der Karenz besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz.

23) Wann/Wie kann ich Karenz in Anspruch nehmen?

Im Anschluss an die Schutzfrist beginnt der Anspruch auf Karenz.

Wenn die Mutter gleich nach dem Mutterschutz in Karenz geht, muss sie bis zum Ende des Mutterschutzes dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bekannt geben wie lange sie in Karenz geht. Falls der Vater nach dem Mutterschutz in Karenz geht, muss er dies innerhalb von acht Wochen nach der Geburt bekanntgeben. Wenn bei der ersten Meldung nicht die Maximaldauer gemeldet wurde, kann die Karenz durch einfache Meldung beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin verlängert werden.

Die Meldung muss aber spätestens drei Monate vor Karenzende erfolgen. Dauert die vereinbarte Karenz **weniger als drei Monate** müssen Verlängerung und Dauer bis **spätestens zwei Monate vor** dem ursprünglich vereinbarten Karenzende bekannt gegeben werden.

TIPP: Zwischen dem Mutterschutz und der Karenz kann ein Urlaub verbraucht werden, es sollte aber auf die Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld geachtet werden. Wird der Urlaub vor der Karenz nicht konsumiert, wird er gekürzt (aliquotiert). Wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird, bleibt der volle Urlaubsanspruch. Karenz kann einseitig von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden.

24) Karenzzeiten und Kinderbetreuungsgeldzeiten haben unterschiedliche Dauer. Wie soll ich das verstehen?

Karenzanspruch ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch, der – je nach Anspruchsvoraussetzung – bis zum 22. bzw. 24. Lebensmonat des Kindes dauert.

Kinderbetreuungsgeld ist ein Anspruch aus der Familienleistung, der **bei der längsten Variante** und **wenn alleine bezogen wird 851 Tage** und **wenn zu zweit bezogen wird 1.063 Tage** in Anspruch genommen werden kann.

25) Können Mutter und Vater gemeinsam in Karenz gehen?

Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz der Eltern ist nicht erlaubt – außer bei Teilung zwischen Mutter und Vater. Es kann zweimal geteilt werden, wobei ein Teil mindestens zwei Monate betragen muss. Beim ersten Wechsel kann **ein Monat gleichzeitig** die Karenz genommen werden. In diesem Fall endet die Karenz allerdings mit Vollendung des 23. Lebensmonats des Kindes.

26) Was ist der Papamonat?

Eine **Freistellung von einem Monat** ab dem Tag nach der Geburt.
Nähere Info siehe Fragen 50-54.

27) Wie werden Karenzzeiten/Kindererziehungszeiten bei der Berechnung der Pension berücksichtigt?

Als Zeiten der Kindererziehung werden **maximal die ersten 48 Monate** (= ab dem Monat welcher der Geburt folgt, bis zu dem Monat in dem das Kind das vierte Lebensjahr vollendet) nach der Geburt eines Kindes berücksichtigt. Erfolgt die Geburt eines zweiten Kindes innerhalb von vier Jahren ab Geburt des vorigen Kindes, endet die Kindererziehungszeit des ersten Kindes mit Beginn der Kindererziehungszeit des folgenden Kindes. Bei Mehrlingsgeburten werden 60 Monate angerechnet. Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension wird jährlich angepasst. Kindererziehungszeiten können **nur einer Person angerechnet** werden und zwar jener, **die das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat**.

Pensionssplitting: Seit 2005 ist es möglich, dass Eltern ein „freiwilliges Pensionsplitting“ vereinbaren können. D.h. der Elternteil, der erwerbstätig ist, hat die Möglichkeit **in den ersten sieben Jahren bis zu 50 %** seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteiles übertragen zu lassen, der sich überwiegend der Kindererziehung widmet. Dabei ist zu beachten, dass die Jahreshöchstbeitragsgrundlage nicht überschritten werden darf. Teilgutschriften, die nicht auf eine Erwerbstätigkeit zurückgehen (z.B. für Arbeitslosengeld) können nicht übertragen werden. Die Übertragung muss **bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres** beantragt werden.

28) Was passiert mit meinem Resturlaub?

Der Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr wird nur gekürzt, wenn er vor Antritt der Karenz nicht verbraucht wird (siehe Frage 12: Schwanger & Geburt). Urlaub aus vorangegangenen Jahren **bleibt bestehen** und verfällt auch nicht.

29) Bin ich in der Karenz versichert?

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld besteht ein **Krankenversicherungsschutz**. Als Beitragsmonate in der Pensionsversicherung gelten höchstens 48 Kalendermonate je Kind, gezählt ab dem Monat der Geburt, wenn Wochen- und Kinderbetreuungsgeld bezogen wird.

30) Darf ich in der Karenz etwas dazuverdienen?

Ja. Aber es ist zwischen Karenz und Bezug von Kinderbetreuungsgeld zu unterscheiden. Während einer Karenz ist **nur eine geringfügige Beschäftigung** möglich. Ein Arbeitsverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze ist nur für höchstens 13 Wochen möglich und ist außerdem mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu vereinbaren. Wenn die Karenz kein volles Kalenderjahr dauert, wird auch das Ausmaß der Beschäftigung aliquotiert.

■ **Beim selben Arbeitgeber/bei der selben Arbeitgeberin:**

Wenn eine geringfügige Beschäftigung beim selben Arbeitgeber/selber Arbeitgeberin wie bisher aufgenommen wird, hat das keinen Einfluss auf den karenzierten Hauptarbeitsvertrag.

■ **Bei einem anderen Arbeitgeber/bei einer anderen Arbeitgeberin:**

Wenn eine geringfügige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber/anderen Arbeitgeberin aufgenommen wird, muss das dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, bei dem/der karenziert wurde, gemeldet werden, sofern ein Nebenbeschäftigungsverbot besteht (z.B. Konkurrenzverbot, Konkurrenzklausel, vertragliche Vereinbarung).

VORSICHT! Eine Überschreitung der zeitlichen Grenzen kann zum Verlust des Kündigungs- und Entlassungsschutzes führen. Die vorübergehende Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ist nur mit einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zulässig.

Auch der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes schließt einen Zuverdienst nicht aus. Allerdings gibt es eine Zuverdienstgrenze zu beachten.

31) Werden Karenzzeiten im Betrieb auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet?

Ja. Für **Geburten ab 1. August 2019** werden Zeiten der Elternkarenzen für Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit (z.B.: Lohn-/Gehaltsvorrückungen, Jubiläumsgeld) richten, voll berücksichtigt. Die Vollarrechnung gilt für jedes Kind.



KINDERBETREUUNGSGELD (KBG)

32) Welche Kinderbetreuungsgeldvarianten gibt es?

Damit Eltern mehr Gestaltungsmöglichkeiten haben, bietet das Kinderbetreuungsgeldgesetz zwei Systeme zur Auswahl:

■ **Kinderbetreuungsgeld-Konto (pauschale Variante)**

Durch das Kinderbetreuungsgeld als Pauschalleistung wird die Betreuungsleistung der Eltern anerkannt und teilweise abgegolten. Das pauschale Kinderbetreuungsgeld erhalten Eltern unabhängig von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit.

■ **Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld**

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld hat die primäre Funktion, jenen Eltern, die sich nur für kurze Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen wollen, die Möglichkeit zu geben, in dieser Zeit einen Einkommensersatz zu erhalten.

Die gewählte **Variante gilt für beide Elternteile.**

Zusätzlich wird auch ein Partnerschaftsbonus ausbezahlt, wenn die Betreuung fair geteilt wird. Außerdem gibt es für den Vater (gleichgestellten Elternteil) die Möglichkeit innerhalb eines bestimmten Zeitraumes in Familienzeit (Papamonat) zu gehen.

33) Wann habe ich Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld?

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein Elternteil (auch Adoptivelternteil oder Pflegeelternteil) Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat:

- Lebensmittelpunkt muss in Österreich liegen
- Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen
- Einhalten der Zuverdienstgrenze
- Leibliches Kind, Pflege- oder Adoptivkind
- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind und idente Hauptwohnsitzmeldungen
- Bei getrennt lebenden Eltern muss der beziehende Elternteil die Obsorge für das Kind haben
- Familienbeihilfe oder gleichwertige Leistung aus dem EU-Ausland
- Rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich

34) Wie lange kann ich Kinderbetreuungsgeld beziehen?

Wenn das Kinderbetreuungsgeld **alleine** bezogen wird, beträgt die Länge **zwischen 365 Tagen und höchstens 851 Tagen ab Geburt** (Tag der Geburt ist der erste Tag).

Wird das Kinderbetreuungsgeld **zu zweit** bezogen, beträgt die Länge **456 Tage bis höchstens 1.063 Tage** ab Geburt. Hierbei muss der zweite Elternteil mindestens 20 % der Gesamtbezugsdauer in Anspruch nehmen – diese 20 % sind nicht übertragbar. D.h. entscheidet sich der zweite Elternteil kurzfristig um, verfallen die 20 %.

35) Kann ich die Dauer des Bezuges ändern?

Ja. Die gewählte Dauer kann **einmal** verändert werden. Aber Vorsicht! Dadurch kommt es zu einer neuen Tagessatzberechnung. Dies kann zu einer Nachzahlung oder Rückforderung führen.

Eine Änderung ist nur einmal pro Kind und nur bis spätestens 91 Tage vor Ablauf der ursprünglich beantragten Anspruchsdauer möglich, d.h. bis spätestens zum Ende des Kinderbetreuungsbezuges des ersten Elternteils (vorausgesetzt, beide Elternteile beziehen das Kinderbetreuungsgeld).

VORSICHT! Auch der andere Elternteil ist an die Änderung gebunden.

36) Können beide Elternteile gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld beziehen?

Ja. Bei beiden Varianten ist ein gleichzeitiger Bezug von bis zu 31 Tagen möglich. Es muss aber bedacht werden, dass dadurch die Gesamtbezugsdauer um die gemeinsam bezogenen Tage verkürzt wird.

37) Wird bei gleichzeitigem Bezug auch das Kinderbetreuungsgeld gekürzt?

Nein. Jeder Elternteil bekommt seinen Anteil des Kinderbetreuungsgeldes ausbezahlt.

38) Was ist der Partnerschaftsbonus?

Wenn sich die Eltern den Bezug der Leistung partnerschaftlich (50:50 oder zumindest 60:40) teilen, wird ein Bonus als **Einmalzahlung von € 500,- pro Elternteil** auf Antrag gewährt.

39) Wie berechnet sich das Kinderbetreuungsgeld?

Die Berechnung erfolgt in **Tagessätzen**. D.h. es kommt auf die gewählte Dauer an. Je **länger** die **Bezugsdauer**, desto **niedriger** ist der **Tagessatz**, je kürzer die Dauer desto höher ist der Tagessatz. Der höchste Tagessatz ist € 41,14 bei einer Bezugsdauer von 365 (ein Elternteil) bzw. 456 Tagen (beide Elternteile), der niedrigste Tagessatz beträgt € 17,65 bei einer Bezugsdauer von 851 (ein Elternteil) bzw. 1.063 Tagen (beide Elternteile).

Rechenbeispiel innerhalb der arbeitsrechtlichen Karenz:

$365 \times 2 = 730$ Tage ab Geburtstag

Unübertragbarer Partneranteil 20 % = 146 Tage

VORSICHT! Werden die Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen nicht rechtzeitig nachgewiesen, erfolgt eine Reduktion des Kinderbetreuungsgeldes um € 1.300,- pro Elternteil.

40) Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld?

Für den Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes **gelten die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen**.

Außerdem muss der beziehende Elternteil

- in den **letzten 182 Tagen** (ca. 6 Monate) **vor der Geburt** des Kindes, bzw. des Wochengeldbezuges, **durchgehend** (kranken- und pensionsversicherungspflichtig) **beschäftigt** gewesen sein und
- darf kein Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld oder Krankengeld erhalten haben.

Die **Bezugsdauer** des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes beträgt für

- einen Elternteil max. 365 Tage (ab Tag der Geburt)
- für beide Elternteile max. 426 Tage (ab Tag der Geburt)

Die **Bezugshöhe** des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes beträgt **80 % der Letzteinkünfte** (Wochengeld oder aus dem Steuerbescheid des letzten Kalenderjahres), max. € 76,60 und min. € 41,14 täglich.

Entscheiden sich die Eltern für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld und erfüllt ein Elternteil die Anspruchsvoraussetzungen dafür nicht (oder ergibt sich aufgrund seines Einkommens ein zu niedriger Tagessatz), kann auf Antrag auf die Sonderleistung zum einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld umgestiegen werden. Diese Sonderleistung sieht einen Fixbetrag von € 41,14 täglich

vor. Der andere Elternteil kann aber trotzdem das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beziehen, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.

41) Was bedeutet, das Kinderbetreuungsgeld ruht während des Wochengeldbezugs?

Wird das Wochengeld ausbezahlt, ruht die Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes. Dies bedeutet, dass **nur der Wochengeldbezug** ausbezahlt wird und es zu keiner Doppelzahlung kommt.

Beispiel: Wurde die Grundvariante von 365 Tagen zu € 41,14 gewählt, so wird die ersten acht bis zwölf Wochen Wochengeld (Punkt 10 Schwangerschaft und Geburt) ausbezahlt und danach bis zum 365. Tag nach der Geburt € 41,14 täglich.

42) Wie wird das Kinderbetreuungsgeld bei Mehrlingsgeburten berechnet?

Für das zweite und jedes weitere Kind erhöht sich der jeweilige Tagessatz um 50 %. D.h. für Zwillinge wird das 1,5 fache ausbezahlt, für Drillinge das Doppelte usw.

VORSICHT! Werden für das zweite oder weitere Mehrlingskind die vorgesehenen Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen nicht bis zum vorgesehenen Zeitpunkt nachgewiesen, wird das Kinderbetreuungsgeld für jeden Elternteil um € 650,- pro Mehrlingskind reduziert.

43) Darf ich zum Kinderbetreuungsgeld dazuverdienen?

Ja, aber es ist auf die Zuverdienstgrenze zu achten.

KBG-Konto (pauschale Variante):

- individuelle Zuverdienstgrenze = 60 % der Letzteinkünfte
- absolute Zuverdienstgrenze in der Höhe von € 18.000,-/Kalenderjahr

Wird die jährliche Zuverdienstgrenze (von mindestens € 18.000,-) überschritten, ist nur jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde (sogenannte Einschleifregelung). Das restliche Kinderbetreuungsgeld muss hingegen nicht zurückgezahlt werden. Die Prüfung der Einkünfte erfolgt im Nachhinein durch den Krankenversicherungsträger. Jedes Kalenderjahr wird gesondert betrachtet. Jedes Kind wird gesondert betrachtet.

Beim Einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld:

- € 8.100,-/Kalenderjahr

44) Kann der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes noch geteilt werden?

Ja. Das Kinderbetreuungsgeld kann dann mind. 456 bis max. 1.063 Tage bezogen werden. Ein zweimaliger Wechsel ist möglich, dabei besteht auch die Möglichkeit beim ersten Wechsel bis zu 31 Tage gleichzeitig das Kinderbetreuungsgeld zu beziehen. Dies verkürzt aber den Bezug um diese Zeit. Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist nicht möglich, außer bei dem oben angeführten ersten Wechsel.

VORSICHT! Jeder Bezugsblock muss immer mind. 61 Tage dauern.

45) Gibt es eine Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld?

Ja, aber nur beim KBG-Konto, nicht beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld. Die Beihilfe in der Höhe von € 6,06 pro Tag kann maximal für 365 Tage und nur in Blöcken von 61 Tagen bezogen werden. Der Bezugszeitraum kann innerhalb des Kinderbetreuungsgeldbezuges selbst gewählt werden.

Anspruchsberechtigt sind:

- ledige, geschiedene oder verwitwete AlleinerzieherInnen
- AlleinerzieherInnen, die keinen Unterhalt für das Kind erhalten
- alleinstehende Elternteile, die mittels Urkunde nachweisen, wer der andere Elternteil ist bzw. eine entsprechende Erklärung darüber abgeben
- verheiratete Eltern unter Einhaltung der Zuverdienstgrenze

VORSICHT! Die Beihilfe kann rückgefordert werden und zwar – wenn die Zuverdienstgrenze um nicht mehr als 15 % überschritten wird, verringert sich die Beihilfe im betreffenden Kalenderjahr um den Überschreibungsbetrag (Rückforderung des Überschreibungsbetrages). Wenn die Zuverdienstgrenze um mehr als 15 % überschritten wird, ist die gesamte Beihilfe rückzuzahlen. Die Rückforderung kann sich nicht nur gegen den beziehenden Elternteil, sondern auch gegen den anderen Elternteil richten.

46) Was zählt zum Zuverdienst?

Je nach Kinderbetreuungsgeld gibt es unterschiedliche Zuverdienstgrenzen. Achten Sie darauf, diese nicht zu überschreiten, um Rückforderungen zu vermeiden.

Zum Zuverdienst zählen beispielsweise:

- Pensionen
- Arbeitslosengeld
- Notstandshilfe

- Einkünfte aus geringfügiger Beschäftigung
- Einkünfte aus einem aufrechten Dienstverhältnis, die beispielsweise während der Inanspruchnahme eines **(Rest-)Urlaubes** im Anschluss an den Bezug des Wochengeldes zufließen

NICHT zum Zuverdienst zählen beispielsweise:

- Alimente
- Familienbeihilfe
- Kinderbetreuungsgeld
- Abfertigungen
- Wochengeld
- Urlaubs-/Weihnachtsgeld (Einkünfte nach § 67 Einkommensteuergesetz)
- Pflegegeld
- Stipendien nach dem Studienförderungsgesetz

47) Wo kann ich das Kinderbetreuungsgeld beantragen?

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt **nur auf Antrag**. Zuständig ist jener **Krankenversicherungsträger**, bei dem Wochengeld bezogen wurde bzw. bei dem man versichert ist bzw. zuletzt versichert war. Wenn sich die Eltern beim Bezug abwechseln, muss auch der zweite Elternteil einen eigenen Antrag stellen. Das Kinderbetreuungsgeld kann bis zu sechs Monate rückwirkend beantragt werden. Wird im Anschluss an einen Wochengeldbezug noch ein Resturlaub verbraucht, sollte in einem Beratungsgespräch geklärt werden, ab welchem Tag ein Bezug der Leistungen sinnvoll ist, damit es nicht zu einer Überschreitung der Zuverdienstgrenze kommt.

48) Ich bekomme Kinderbetreuungsgeld und bin jetzt wieder schwanger, bekomme ich dann für zwei Kinder das Geld?

Ein gleichzeitiger Bezug beider Elternteile ist nicht vorgesehen.

Grundsätzlich **endet der Bezugs** des Kinderbetreuungsgelds für das erste Kind **bei Geburt eines weiteren Kindes**. *(Hinweis: Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ruht beim KBG-Konto bis zur Geburt eines weiteren Kindes jedoch nicht für den Vater, sofern für die Mutter ein Wochengeldanspruch anlässlich der Geburt dieses weiteren Kindes besteht).*

Tipp: Bei rechtzeitiger Änderung der Anspruchsdauer ist die Ausschöpfung des vollen Kinderbetreuungsgeldes möglich.

49) Bekomme ich Wochengeld bei einer neuerlichen Schwangerschaft?

Anspruch auf Wochengeld haben

- unselbstständig erwerbstätige Frauen,
- geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen mit freiwilliger Selbstversicherung und voll versicherte freie Dienstnehmerinnen.

Außer der Beginn der Schutzfrist fällt in den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes. In diesem Fall entsteht ein Anspruch auf Wochengeld in der Höhe von 100 % des Kinderbetreuungsgeldes – bei beiden Varianten.

Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es **Sonderwochengeld**.

50) Gibt es einen Papamonat?

Ja. Leibliche Väter, Adoptivväter, Dauerpflegeväter oder auch Mütter, deren Partnerin durch medizinische Fortpflanzung ein Kind bekommt, können den **Papamonat** in der Dauer von einem Monat **im Zeitraum vom Tag nach der Geburt bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter** in Anspruch nehmen.

51) Wie melde ich den Papamonat an?

Voraussetzung ist eine **Vorankündigungsfrist von drei Monaten** vor dem errechneten Geburtstermin beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin. Nach der Geburt muss der Vater den/die ArbeitgeberIn **unverzüglich** von der Geburt verständigen. Spätestens **eine Woche nach der Geburt muss der tatsächliche Antrittszeitpunkt** bekanntgegeben werden. Für errechnete Geburtstermine vor dem 1.12.2019 gilt eine Sonderregelung, bei der die Vorankündigungsfrist von drei Monaten unterschritten werden darf.

52) Gibt es während des Papamonats Geld und Versicherung?

Ja. Auf Antrag gibt es für die Dauer von 28-31 Tagen € 54,87 in Form eines Familienzeitbonus. Während dieses Bezuges besteht eine **Kranken- und Pensionsversicherung**. Ein gleichzeitiger Bezug von Familienzeitbonus und Kinderbetreuungsgeld durch dieselbe Person ist nicht möglich. Der Familienzeitbonus steht pro Geburt nur einmal zu. D.h. bei Mehrlingsgeburten wird er nur einmal ausbezahlt.

53) Ich bin arbeitslos, bekomme ich einen Familienzeitbonus?

Nein. Wenn der Vater eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezieht (z.B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld) gebührt kein Familienzeitbonus.

54) Gibt es einen Kündigungsschutz?

Ja. Er beginnt mit der Vorankündigung, allerdings **frühestens vier Monate vor** dem errechneten **Geburtsstermin** und **endet vier Wochen nach** Ende des **Papamonsats**.



ELTERNTEILZEIT

55) Was ist Elternzeit?

Elternzeit ist ein gesetzlich geregelter Anspruch auf **Herabsetzung** der bisherigen **Arbeitszeit** bzw. auf Änderung der Lage der bisherigen Arbeitszeit.

56) Ab wann habe ich Anspruch auf Elternzeit?

Nach einer **dreijährigen Beschäftigungsdauer** im Betrieb, wenn dieser Betrieb regelmäßig mehr als 20 Beschäftigte hat und für Geburten ab 1. Jänner 2016 die Arbeitszeit um mind. 20 % reduziert wird, aber 12 Stunden nicht unterschreitet.

57) Wie lange kann ich in Elternzeit gehen?

Bis zum Ablauf des **8. Lebensjahr des Kindes** aber mit einem Höchstausmaß von 7 Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die tatsächliche Dauer des absoluten Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dieses Kind in Anspruch genommene Elternkarenz abzuziehen. Hinzuzurechnen ist jener Zeitraum, der zwischen der Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes und dem späteren Schuleintritt liegt.

58) Habe ich Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Ja. Dieser beginnt mit der Bekanntgabe, jedoch nicht früher als vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt.

59) Wie lange habe ich Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Der Schutz endet nach dem **Ende der Elternzeit**, spätestens jedoch vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Nach dem 4. Geburtstag unterliegt die Elternzeit dem **Motivkündigungsschutz**.

60) Habe ich Anspruch auf Elternzeit wenn ich noch keine drei Jahre im Betrieb bin, oder der Betrieb weniger als 20 Beschäftigte hat?

Nein, es besteht kein gesetzlicher Anspruch. In diesem Falle ist die Elternzeit nur zu vereinbaren. Lehnt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Teilzeitbeschäftigung ab, muss er dies schriftlich begründen.

61) Ab wann kann ich in Elternteilzeit gehen?

Frühestens im **Anschluss an die Schutzfrist** der Mutter kann von beiden Elternteilen die Elternteilzeit angetreten werden. Allerdings darf sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind in Karenz befinden.

62) Gibt es Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Elternteilzeit?

Ja. Und zwar sowohl für die Elternteilzeit mit Anspruch, als auch für die mit Vereinbarung.

- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss mit dem Kind im gleichen Haushalt leben oder es muss eine Obsorge im Sinne der gesetzlichen Bestimmung gegeben sein.
- Der andere Elternteil darf sich nicht gleichzeitig für dieses Kind in Karenz befinden.
- Beide Elternteile können aber gleichzeitig in Elternteilzeit gehen.

63) Gibt es eine Mindestdauer für Elternteilzeit?

Ja. Für Geburten ab 2010 zwei Monate.

64) Wie teile ich mit, dass ich in Elternteilzeit gehen will?

Sie müssen eine **schriftliche Mitteilung** an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin abgeben mit folgendem Inhalt:

- Beginn und Dauer der Elternteilzeit
- Das Ausmaß der Wochenarbeitszeit (gewünschte Stundenanzahl)
- Lage der Arbeitszeit (z.B. Montag bis Freitag von 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr)

65) Gibt es einen Unterschied zwischen Elternteilzeit und normale Teilzeit?

Ja. Bei Elternteilzeit habe ich **Kündigungs- und Entlassungsschutz** und nach Ende der Elternteilzeit habe ich das Recht wieder auf meine ursprüngliche Arbeitszeit zurückzukehren.

66) Wann muss ich melden, dass ich in Elternteilzeit gehen will?

Wenn die **Mutter** gleich nach der Schutzfrist die Elternteilzeit antreten will, muss sie dies **spätestens bis zum Ende der Schutzfrist** dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin melden. Wenn der **Vater** gleich nach der Schutzfrist die Elternteilzeit antreten will, muss er dies **acht Wochen nach der Geburt** melden.

Wenn die Elternteilzeit später beginnen soll, so gilt für beide ein Meldefrist von spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt.

67) Kann ich Elternteilzeit ändern?

Ja. Allerdings können sowohl die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber **nur einmal** eine Änderung oder eine vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit verlangen. Die Meldung über die Änderung oder Beendigung hat **schriftlich** und drei Monate vor dem beabsichtigten Termin zu erfolgen.

68) Kann ich Elternteilzeit vorzeitig beenden?

Ja. Durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin drei Monate vor beabsichtigtem Termin. Auf alle Fälle endet die Elternteilzeit vorzeitig, wenn wegen eines anderen Kindes Karenz in Anspruch genommen wird.

69) Wie setze ich die Elternteilzeit durch?

Schriftlich innerhalb der gesetzlichen Frist.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann den Vorschlag akzeptieren oder einen eigenen Vorschlag bringen und ausverhandeln.

Der Betriebsrat/die Betriebsrätin muss auf Verlangen an diesen Verhandlungen teilnehmen können.

70) Gibt es Fristen zum Einhalten?

Ja. Für die Verhandlungen stehen insgesamt **vier Wochen** ab Bekanntgabe des Vorschlages zur Verfügung.

Wenn innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe kein Ergebnis zustande kommt, kann man im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die berufliche Interessensvertretung beiziehen.

KONTAKTE

Du hast noch Fragen, brauchst Hilfe bei einer konkreten Situation oder benötigst weitere Informationen? **Wir helfen dir gerne weiter:**

PRO-GE Bundesfrauenorganisation

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

☎ 01 53 444-69 040

✉ frauen@proge.at

Landessekretariat Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Str. 10

☎ 0662 87 64 53

✉ salzburg@proge.at

Landessekretariat Burgenland

7000 Eisenstadt, Wienerstraße 7

☎ 02682 770-61 053

✉ burgenland@proge.at

Landessekretariat Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Str. 32

☎ 0316 70 71-275

✉ steiermark@proge.at

Landessekretariat Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofsstr. 44

☎ 0463 5870-62 414

✉ kaernten@proge.at

Landessekretariat Tirol

6010 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

☎ 0512 597 77-67 000

✉ tirol@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich

2500 Baden, Wassergasse 31

☎ 02252 443 37

✉ niederoesterreich@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11

☎ 5574 717 90-68 000

✉ vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

☎ 0732 65 33 47

✉ oberoesterreich@proge.at

Landessekretariat Wien

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

☎ 01 534 44-69 663

✉ wien@proge.at

NÜTZLICHE INFO-QUELLEN



www.proge.at

Website der Gewerkschaft PRO-GE Frauen.



www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Rechtliches rund um Gleichbehandlung in Österreich.



www.oesterreich.gv.at

Nützliche Informationen über Behördenwege.



www.proge.at

DIE PRODUKTIONS**GE**WERKSCHAFT

PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

www.proge.at

Impressum: Herausgeber und Hersteller: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien; für den Inhalt verantwortlich: PRO-GE Bundesfrauenorganisation, Helga Oberleitner; Bilder: PRO-GE, AdobeStock/Alexandr Vasilyev; ÖGB-ZVR-Nr.: 576439352; Stand: Oktober 2025