

Tagung zum vergleichenden Arbeitsrecht  
Auditorium Landhaus, Bozen  
6.11.2014

# Die Regelung zum Mutterschutz und Maßnahmen zur Elternschaft in Österreich

Mag. Florian Brutter  
Abteilung für Arbeits- und Sozialrecht  
Wirtschaftskammer Tirol

# 1 Mutterschutz

## 1.1 Meldepflicht der Arbeitnehmerin (§ 3 Abs 4 MSchG)

Die Arbeitnehmerin hat unmittelbar nach Bekanntwerden der Schwangerschaft dem Arbeitgeber den voraussichtlichen Geburtstermin mitzuteilen. Ebenso hat die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber von einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft zu verständigen.

Auf Verlangen des Arbeitgebers hat die Arbeitnehmerin auf eigene Kosten eine ärztliche Bestätigung vorzulegen über:

- das Bestehen der Schwangerschaft und
- den voraussichtlichen Geburtstermin.

## 1.2 Melde- und Evaluierungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs 6 MSchG verpflichtet, dem zuständigen **Arbeitsinspektorat** schriftlich über das Bestehen einer Schwangerschaft **Mitteilung** zu machen. Diese schriftliche Mitteilung muss den Namen, das Alter, die Tätigkeit, den Arbeitsplatz und den voraussichtlichen Geburtstermin der werdenden Mutter beinhalten. Eine Abschrift dieser Meldung ist der Arbeitnehmerin auszuhändigen. Bei Bestehen einer betriebsärztlichen Betreuung ist deren Leiter über die Schwangerschaft zu informieren. Eine Verletzung der Meldepflicht durch den Arbeitgeber ist mit einer Geldstrafe bedroht.

Neben der **Evaluierung** nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz regelt § 2a MSchG eine besondere Verpflichtung des Arbeitgebers,

- die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und
- deren Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen

bei **Frauenarbeitsplätzen** zu ermitteln und zu beurteilen. Die Evaluierung aller Frauenarbeitsplätze ist unabhängig von bestehenden Schwangerschaften durchzuführen. Ergibt die Evaluierung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteiligen Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, hat der Arbeitgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen. Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich bzw. dem Arbeitgeber oder der Arbeitnehmerin unzumutbar, ist die Arbeitnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, ist die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. Branchen- und arbeitsplatzbezogene Musterformulare sind im Internet unter der Adresse <http://www.eval.at> abrufbar.

## 1.3 Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Werdende Mütter dürfen bestimmte Arbeiten nicht mehr bzw. nur mehr eingeschränkt ausüben. Ebenso ist bei Arbeitszeit und Arbeitsruhe auf gewisse Einschränkungen zu achten. Während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbotes ist die Beschäftigung der Arbeitnehmerin schließlich ganz verboten. Eine Verletzung der Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote durch den Arbeitgeber ist mit Geldstrafe bedroht!

Bei Beschäftigungsverboten oder bei Beschäftigungseinschränkungen hat die Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber nach § 14 MSchG weiterhin Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen des Arbeitsverhältnisses.

### 1.3.1 Verwendungsbeschränkungen (§ 4 MSchG)

Ab Beginn der Schwangerschaft darf die Arbeitnehmerin keine Tätigkeiten mehr ausüben, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder Geräte für die Gesundheit des Kindes und der Mutter schädlich sind.

Solche verbotenen Tätigkeiten sind Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Arbeiten unter Erschütterungen, Nässe, Kälte oder Hitze, das regelmäßige Heben von Lasten von mehr als 5

kg, überwiegend stehende Tätigkeiten etc. Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat, das im Einzelfall mit Bescheid auch weitere Verwendungsbeschränkungen vorschreiben kann.

### 1.3.2 Rauchverbot

Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen nach § 4 Abs 6 MSchG nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Dieses Verbot gilt nur, soweit es die Art des Betriebes gestattet. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass andere Arbeitnehmer die werdende Mutter nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

In der **Gastronomie** ist dieses Verbot noch einmal verschärft. Nach § 13a Abs 5 Tabakgesetz dürfen werdende Mütter in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden, nicht arbeiten. Ist eine Verwendung in „Nichtraucherräumen“ nicht möglich, haben Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer für den Zeitraum dieses Beschäftigungsverbotes **Anspruch auf Wochengeld**.

### 1.3.3 Nachtarbeitsverbot (§ 6 MSchG)

Eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin darf in der Zeit **zwischen 20 und 6 Uhr** grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Für Arbeitnehmerinnen in Verkehrsbetrieben, in Betrieben der Unterhaltungsbranche (z.B. Theater, Kinos), in mehrschichtigen Betrieben sowie für Krankenpflegepersonal sind **Ausnahmen bis 22 Uhr** vorgesehen, wenn im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährleistet ist.

Das Arbeitsinspektorat kann auf Antrag des Arbeitgebers die Beschäftigung einer schwangeren Arbeitnehmerin im Gastgewerbe bis 22 Uhr, in Betrieben der Unterhaltungsbranche (z.B. Theater, Kinos) bis dreiundzwanzig Uhr, zulassen, wenn

- dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und
- es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt.

### 1.3.4 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 7 MSchG)

Werdende und stillende Arbeitnehmerin dürfen grundsätzlich an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Ausnahmen sind unter anderem im Gastgewerbe, in Betrieben der Unterhaltungsbranche (z.B. Theater, Kinos) oder bei durchgehendem Schichtbetrieb vorgesehen.

### 1.3.5 Überstundenverbot (§ 8 MSchG)

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht zu Überstunden herangezogen werden. Die tägliche Arbeitszeit darf **9 Stunden** und die wöchentliche Arbeitszeit darf **40 Stunden** nicht übersteigen. Es gibt keine Ausnahmen vom Verbot der Überstundenleistung!

### 1.3.6 Ruhemöglichkeit (§ 8a MSchG)

Werdenden und stillenden Müttern muss die Möglichkeit gegeben werden, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Die Errichtung gesonderter Liegeräume ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann beispielsweise eine entsprechend bequeme Campingliege bereitstellen.

### 1.3.7 Absolutes Beschäftigungsverbot

Während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbot, das **acht Wochen** vor dem errechneten Geburtstermin beginnt, ist die Beschäftigung der Arbeitnehmerin verboten (§ 3 Abs 1 MSchG). Das absolute Beschäftigungsverbot endet grundsätzlich **acht Wochen** nach der Entbindung. Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen.

Verkürzt sich das Beschäftigungsverbot vor der Geburt, so verlängert es sich nach der Geburt im Ausmaß der Verkürzung, längstens jedoch bis zu sechzehn Wochen. Eine Verletzung des Beschäftigungsverbotes durch den Arbeitgeber ist mit Geldstrafe bedroht!

### 1.3.8 Individuelles Beschäftigungsverbot

Der Beginn des Beschäftigungsverbotes kann aus medizinischen Gründen<sup>1</sup> auf einen früheren Zeitpunkt vorverlegt werden (§ 3 Abs 3 MSchG), wenn bei Fortdauer einer zulässigen Beschäftigung - und zwar unabhängig von der Art der Tätigkeit aus Gründen, die im Gesundheitszustand der Mutter liegen - eine Gefährdung für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind besteht. Diese Gefährdung muss dem Arbeitgeber durch ein amtsärztliches oder arbeitsinspektionsärztliches Zeugnis nachgewiesen werden.

### 1.3.9 Arbeitsrechtliche Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes

Der Arbeitgeber braucht für diesen Zeitraum weder ein laufendes Entgelt noch **Sonderzahlungen** leisten; die Sonderzahlungen sind anteilig, ohne die Zeit des Beschäftigungsverbotes (und ohne die Zeit einer anschließenden Karenz) zu berechnen.

Für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche wird die Zeit des absoluten Beschäftigungsverbotes miteinberechnet. Für die Berechnung des **Urlaubsanspruches** und der Abfertigung ist somit das Ende des Beschäftigungsverbotes maßgeblich; der Zeitraum der Karenz zählt nicht mit.

Für die Dauer der Wochenhilfe sind Beiträge für die Mitarbeitervorsorgekasse zu entrichten. Die Bemessungsgrundlage für den MV-Beitrag beträgt 1,53% des Kinderbetreuungsgeldes (Kinderbetreuungsgeld derzeit 14,53 € pro Kalendertag).

### 1.3.10 Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr

Die Zeit der Wochenhilfe zählt für das Ausmaß des Urlaubsanspruches im laufenden Jahr (wie bei Krankheit). Der Beginn der Wochenhilfe bzw. der Karenz hat nicht zur Folge, dass der nicht verbrauchte Urlaub ausbezahlt werden muss. Es ist vielmehr so, dass der Urlaub einfach stehen bleibt und nimmt die Dienstnehmerin nach der Karenz die Arbeit wieder auf, hat sie diese „stehen gebliebene“ Anzahl von Urlaubstagen zur Verfügung.

Wird das Dienstverhältnis nach der Karenz beendet und kann der Urlaub nicht mehr konsumiert werden, ist er finanziell abzugelten.

## 2 Elternkarenz

Elternkarenz ist die Freistellung von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts anlässlich der Geburt eines mit dem Elternteil im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes in Form eines einseitigen Rechtsgestaltungsanspruches. Die nahezu wortgleichen gesetzlichen Bestimmungen finden sich für die Kindsmutter im MSchG, für den Kindsvater im VKG.

Die Karenz muss (von wenigen Ausnahmen abgesehen) grundsätzlich **mindestens 2 Monate** betragen. Sie beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist und dauert höchstens **bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes**.<sup>2</sup> Bei Urlaub oder Erkrankung unmittelbar nach der Schutzfrist beginnt die Karenz erst nach Urlaubs- bzw. Krankheitsende. Eine einseitige Verlängerung der Karenz über das Höchstausmaß (etwa bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges) ist nicht zulässig, kann aber vertraglich vereinbart werden.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Der Erlass des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vom 17. 12. 2010 (BMASK-462.310/0012-VII/A/4/2010) regelt die Vorgangsweise und die Gründe für Freistellungen durch Festlegung von medizinischen Indikationen.

<sup>2</sup> Das 2. Lebensjahr des Kindes ist unter Berücksichtigung des der Verkehrsauffassung entsprechenden allgemeinen Sprachgebrauches mit dem **Ablauf des dem 2. Geburtstag vorangehenden Tages** vollendet (VwGH 19. 3. 1996, 95/08/0240, ÖJZ 1996/209 A).

<sup>3</sup> Der gesetzliche **Kündigungs- und Entlassungsschutz** im Fall der Inanspruchnahme einer gesetzlichen Karenz endet nach § 15 Abs 4 MSchG **4 Wochen nach Ablauf der Karenz** und gilt nicht während einer - wenn auch im Anschluss an die gesetzliche Karenz - vereinbarten Karenzierung außerhalb der gesetzlichen Karenz. Für den Zeitraum einer an die gesetzliche Karenz anschließenden freiwilligen Karenzierung (etwa bis zum Ablauf der Bezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld) kann die Weitergeltung

Innerhalb des gesetzlichen Rahmens kann die Dauer der Karenz vom Elternteil **einseitig** bestimmt werden (§ 15 Abs 1 MSchG, § 2 Abs 1 VKG). Beginn und Dauer der Karenz sind dabei grundsätzlich spätestens bis zum Ende der Schutzfrist dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Auf Verlangen des Elternteiles hat der Arbeitgeber eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer bzw. über die Nichtinanspruchnahme der Karenz auszustellen (ist vom Elternteil zu unterfertigen).

Der Elternteil kann eine nicht bis zum Höchstausmaß ausgeschöpfte Karenz einmalig **verlängern** (§ 15 Abs 3 MSchG, § 2 Abs 5 VKG). Dem Arbeitgeber ist spätestens drei Monate vor Ende der Karenz die Dauer der Verlängerung bekannt zu geben. Danach ist eine Verlängerung nur mehr einvernehmlich möglich, während eine Verkürzung immer nur mit Zustimmung des Dienstgebers zulässig ist.

Die Karenz kann zweimal **zwischen Vater und Mutter geteilt** werden, wobei jeder Karenzteil mindestens 2 Monate betragen muss (§ 15a MSchG, § 3 VKG). Der Beginn und die Dauer der Karenz sind jeweils spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils dem Dienstgeber bekannt zu geben. Beim ersten Wechsel kann die Mutter einen Monat der Karenz gleichzeitig mit dem Vater in Anspruch nehmen. In diesem Fall endet die Karenz einen Monat früher.

#### **Aufgeschobene Karenz (§ 15b MSchG, § 4 VKG)**

Über Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kann die Mutter unter bestimmten Voraussetzungen 3 Monate der Karenz für einen späteren Verbrauch (zwischen dem zweiten und in der Regel dem siebenten Geburtstag des Kindes) aufschieben.

#### **Vorzeitiges Ende der Karenz (§ 15f Abs 5 MSchG, § 2 Abs 8 VKG)**

Der Elternteil hat dem Arbeitgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben. In diesem Fall endet die Karenz vorzeitig und der Arbeitgeber kann von der Mutter die Wiederaufnahme der Arbeitsleistung verlangen.

#### **Anrechnung der Karenz auf dienstzeitabhängige Ansprüche**

Die erste Karenz im Arbeitsverhältnis wird für die Dauer der **Kündigungsfrist** sowie der **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall und das **Urlaubsausmaß** mit insgesamt höchstens **zehn Monaten** angerechnet. (§ 15f Abs 1 und 2 MSchG, § 7c VKG) Manche **Branchenkollektivverträge** sehen zusätzliche Anrechnungsbestimmungen vor!

Der Urlaub ist in Urlaubsjahren, die Karenzzeiten enthalten, um die Dauer der Karenzzeit im Urlaubsjahr entsprechend zu kürzen, sofern er noch nicht (vor Karenzbeginn) verbraucht wurde. Teile von Werktagen sind dabei auf ganze Werktage aufzurunden. Gleiches gilt auch für die jährlichen Sonderzahlungen, wenn nicht im Branchenkollektivvertrag Abweichendes geregelt ist.

## **2.1 Beschäftigungsmöglichkeiten während der Karenz**

Unter bestimmten Voraussetzungen (§ 15e MSchG, § 7b VKG) kann eine Person, die sich in Karenz befindet, einer Beschäftigung nachgehen, ohne dass diese Beschäftigung der Karenz schadet. In Frage kommen dabei

- eine geringfügige Beschäftigung oder
- eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze mit entsprechender zeitlicher Einschränkung.

### **2.1.1 Geringfügige Beschäftigung**

Eine Beschäftigung während der Karenz bis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von **€ 395,31** (2014) ist sowohl beim selben als auch bei einem anderen Arbeitgeber möglich.

Diese geringfügige Beschäftigung ist ein rechtlich eigenständiges Arbeitsverhältnis und besteht somit neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis. Bei dieser geringfügigen Beschäftigung greift die Abfertigung Neu, auch wenn das karenzierte Dienstverhältnis der Abfertigung Alt unterliegt.

Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis unterliegt auch nicht dem Kündigungs- und Entlassungsschutz. Sie endet mit dem Ablauf der Karenz, sofern sie nicht vorher beendet wurde. Ein **Anspruch** auf eine geringfügige Beschäftigung während der Karenz besteht allerdings nicht.

Wird beim selben Arbeitgeber über das Ende der vereinbarten Karenz hinaus geringfügig weitergearbeitet, kann dies die Umwandlung des ursprünglich karenzierten Arbeitsverhältnisses in eine geringfügige Beschäftigung bewirken.

Für die Beurteilung der Frage, ob eine Beschäftigung neben der Karenz zulässig ist, zählt arbeitsrechtlich ausschließlich die monatliche Geringfügigkeitsgrenze. Wenn die sozialversicherungsrechtliche Tagesgrenze von € 30,35 (2014) überschritten wird, wird die Karenz nicht unterbrochen, obwohl in diesem Fall Vollversicherungspflicht besteht.

### 2.1.2 Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze

Eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze während der Karenz kann für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr ausgeübt werden. Auch dabei handelt es sich um ein rechtlich eigenständiges Dienstverhältnis, das neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis besteht. **Mit Zustimmung des Arbeitgebers** kann auch bei einem anderen Arbeitgeber Zeitraum eine maximal 13-wöchige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze eingegangen werden. Der Arbeitgeber, mit dem die Karenz vereinbart ist, ist zu einer solchen Zustimmung aber nicht verpflichtet!

Der Zeitraum von 13 Wochen erlaubter Beschäftigung gilt für ein gesamtes Kalenderjahr. Wird die Karenz nicht für das gesamte Kalenderjahr in Anspruch genommen (Wohngeldbezug ist dabei außer Betracht zu lassen), ist der Zeitraum der erlaubten Beschäftigung entsprechend zu aliquotieren.

#### Beispiel:

Der Karenzurlaub endet am 31.3. eines Kalenderjahres.

Eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze kann für 3/12 von 13 Wochen, also für 3 Wochen und 1 Tag, ausgeübt werden.

MSchG und VKG sehen keine ausdrückliche Sanktion für den Fall vor, dass der 13-Wochen-Zeitraum überschritten wird. Eine mögliche Konsequenz wäre, dass eine solche Gesetzesübertretung die automatische Beendigung der Karenz nach sich zieht. Die Gerichte haben sich mit dieser Frage aber noch nicht auseinandergesetzt.

In den Fällen der Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber kann der eigene Arbeitgeber nach Überschreiten der 13-Wochen-Grenze den sofortigen Dienstantritt verlangen. Tritt die Arbeitnehmerin trotz Verlangens des Arbeitgebers die Arbeit nicht an, liegt ein Entlassungsgrund vor.

## 3 Elternteilzeit

Eine Teilzeitbeschäftigung in Form von Elternteilzeit kann von jedem Elternteil für jedes Kind (auch Pflege- oder Adoptivkinder) bei einer Mindestdauer von 3 Monaten einmal in Anspruch genommen werden bei

- Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes oder
- Obsorge nach den Bestimmungen des ABGB.

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Mutterschutzfrist beginnen.

### 3.1 Anspruch auf Elternteilzeit- „Großer Anspruch“

Arbeitnehmer haben nach § 15h MSchG, § 8 VKG einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum 7. Geburtstag oder einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes, sofern

- sie in einem Betrieb tätig sind, in dem regelmäßig **mehr als 20 Arbeitnehmer** beschäftigt werden **und**

- ihr Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung mindestens 3 Jahre gedauert hat.

Zeiträume unmittelbar vorangegangener Arbeitsverhältnisse zum selben Dienstgeber oder Arbeitsverhältnisse, die aufgrund einer Wiedereinstellungszusage oder einer Wiedereinstellungsvereinbarung fortgesetzt werden, werden dabei ebenso auf die Mindestdauer angerechnet wie eine allfällige Karenz. Während der Lehrzeit besteht kein Anspruch auf Elternteilzeit (da Lehrlinge grundsätzlich in Vollzeit ausgebildet werden müssen.).

Mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines weiteren Kindes endet die Elternteilzeit vorzeitig.

### 3.2 Vereinbarte Elternteilzeit - „Kleiner Anspruch“

Sind die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternteilzeit nicht erfüllt, sehen § 15i MSchG bzw. § 8a VKG die Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vor. Dadurch, dass die Zustimmung des Arbeitgebers durch das Gericht ersetzbar ist, spricht man auch vom kleinen Anspruch.

	„Große Elternteilzeit“	„Kleine Elternteilzeit“
<b>Anspruch</b>	mehr als 20 Mitarbeiter und mindestens 3 Jahre beschäftigt	bis 20 Mitarbeiter oder weniger als 3 Jahre beschäftigt
<b>Dauer</b>	bis zum 7. Lebensjahr des Kindes (Schuleintritt)	bis zum 4. Lebensjahr des Kindes
<b>Verfahren zur Durchsetzung</b>	AG trägt Initiativlast	AN trägt Initiativlast

### 3.3 Elternteilzeit und Karenz

Die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit für Eltern ist unabhängig von einer Karenz bzw. deren zeitlichem Ausmaß. Elternteilzeit kann daher im Anschluss an die eigene Karenz oder eine Karenz des anderen Elternteils in der maximal vorgesehenen Dauer in Anspruch genommen werden, selbst wenn die Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes dauert.

Nimmt ein Elternteil Karenz in Anspruch, so kann der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind eine Elternteilzeit geltend machen. Umgekehrt verhindert eine Elternteilzeit nicht die Inanspruchnahme einer Karenz.

### 3.4 Ausgestaltung der Elternteilzeit

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage einer Teilzeitbeschäftigung, sind zwischen Dienstgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder eine vorzeitige Beendigung kann von beiden Vertragspartnern jeweils nur einmal verlangt werden; der Arbeitnehmer kann darüber hinaus einmal eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung verlangen.<sup>4</sup>

Der Dienstgeber ist verpflichtet dem Elternteil auf Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Elternteil mit zu unterfertigen.

### 3.5 Elternteilzeit - Verfahren

Ist der Beginn einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder innerhalb von drei Monaten nach deren Ende beabsichtigt, so ist dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens bis zum Ende der Schutzfrist bekannt zu geben. Eine Teilzeitbeschäftigung zu einem

<sup>4</sup> Wenn die Ursache einer Versetzung in dem Wunsch der Arbeitnehmerin auf Änderung der Lage der Arbeitszeit liegt, stellt die Versetzung auch eine mittelbare Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG dar. Dass betriebliche Gründe einer Beschäftigung der Arbeitnehmerin zu den geänderten Arbeitszeiten am bisherigen Arbeitsort entgegenstehen, kann der Arbeitgeber dabei nicht entgegenhalten, wenn er das ihm dafür offenstehende Verfahren auf Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeiten gemäß § 15k Abs 3 iVm § 15p MSchG nicht angestrengt hat (OGH 25. 6. 2014, 9 ObA 2/14f).

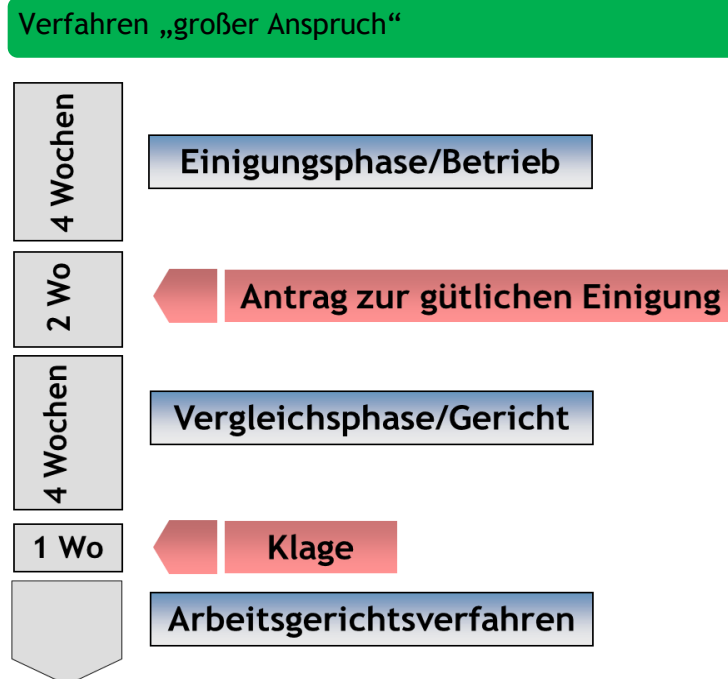
späteren Zeitpunkt ist dagegen dem Dienstgeber spätestens **3 Monate** vor dem geplanten Antritt der Teilzeitbeschäftigung schriftlich mitzuteilen.

Abhängig davon, ob im konkreten Einzelfall

- ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht oder
- „nur“ die Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung vorgesehen ist,

sehen die Bestimmungen im Mutterschutz- und Väternkarenzgesetz unterschiedliche Modalitäten zur Durchsetzung einer Teilzeitbeschäftigung vor.

### 3.5.1 Verfahren bei „großem“ Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung



Hat ein Arbeitnehmer dem Dienstgeber gegenüber die Absicht, eine Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, schriftlich bekannt gegeben, sehen die gesetzlichen Bestimmungen zunächst Verhandlungen im Betrieb vor, denen über Verlangen des Arbeitnehmers allenfalls auch der Betriebsrat beizuziehen ist.

Kommt innerhalb von 2 Wochen eine Einigung nicht zustande, können - im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern - Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen beigezogen werden.

Ist innerhalb von 4 Wochen ab der Bekanntgabe der Inanspruchnahme einer Elternteilzeit noch keine Einigung zustande gekommen, kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Arbeitgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag zur gütlichen Einigung einbringt.<sup>5</sup>

Kommt ein solcher Vergleich binnen weiterer 4 Wochen nicht zustande, kann der Arbeitnehmer die Elternteilzeit in Anspruch nehmen, es sei denn, der Arbeitgeber bringt binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage ein. Der Klage des Dienstgebers ist stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers an der Teilzeitbeschäftigung bzw. an einer von ihm gewünschten Änderung überwiegen.

Betriebliche Erfordernisse können sein:

- eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation, des Arbeitsablaufes oder der betrieblichen Sicherheit oder

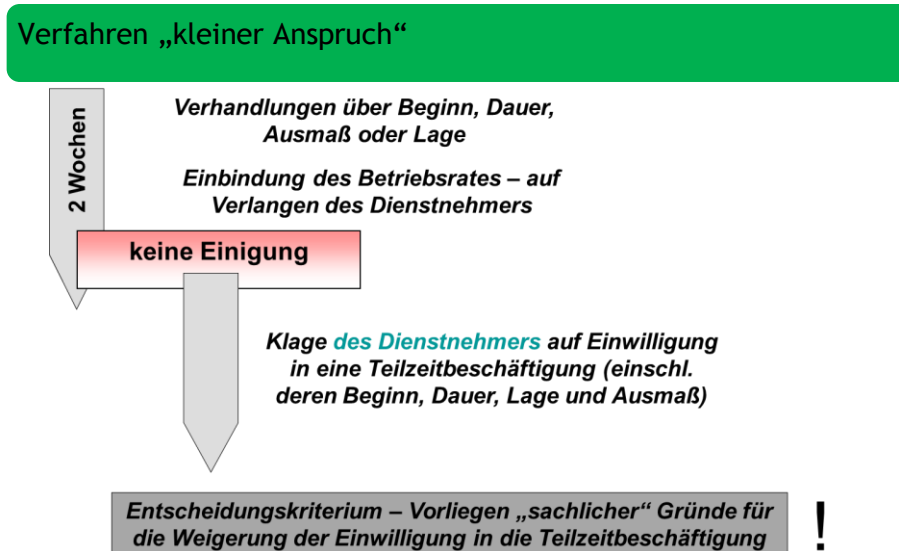
<sup>5</sup> Der Gerichtsweg steht aber nur offen, wenn vorher das betriebliche Verfahren eingehalten wurde. Durch Passivität erwirkt der Arbeitgeber seine Abwehrmöglichkeit (OGH 22. 8. 2012, 9 Ob A 91/12s = JusGuide 2012/42/10461).



- eine Verursachung unverhältnismäßig hoher Kosten.

Es müssen allerdings erhebliche betriebliche Gründe vorliegen, um sich gegen den Teilzeitwunsch einer Arbeitnehmerin durchzusetzen. Bei der Umsetzung eines Teilzeitwunsches hat die Arbeitgeberin eine Veränderung des bisherigen Organisationsablaufs und zusätzliche Kosten in Kauf zu nehmen, wenn sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Interessen des Arbeitnehmers stehen.<sup>6</sup> Das Gericht kann sich nur dem Begehren eines der beiden Streitparteien anschließen. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig.

### 3.5.2 Verfahren, wenn kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht



Fehlt es an den Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternteilzeit, so sehen die gesetzlichen Bestimmungen die Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung vor. Da die Zustimmung zur Vereinbarung durch das Arbeitsgericht ersetzt werden kann, spricht man vom „kleinen“ Anspruch.

Im Falle einer Nichteinigung innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches, muss der Arbeitnehmer, wenn er an seinem Teilzeitwunsch festhalten will, den Dienstgeber binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung klagen. Die Klage ist vom Gericht insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung aus betrieblichen Erfordernissen verweigert.

Kommt zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zustande, kann der Arbeitnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur Entscheidung durch das Arbeits- und Sozialgericht eine Karenz (längstens jedoch bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes) in Anspruch nimmt. Dies gilt auch, wenn das Gericht dem Begehren des Arbeitgebers Recht gibt.

<sup>6</sup> Erschwert die Lage der Arbeitszeit bei Elternteilzeit die Organisation der Betreuung des Kleinkindes erheblich und müsste ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin jene Zeiten, zu denen das Kind nicht im Kindergarten betreut werden kann, unter erhöhten Kosten durch andere Betreuungsformen abdecken, laufen gerade diese Umstände der ausdrücklichen Intention des Gesetzgebers zuwider, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. (LG Wels 10 Cga 11/05 g = ARD 5628/3/2005).

## 4 Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 10 und 12 MSchG)

### 4.1 Mütter

Mit Beginn der Schwangerschaft<sup>7</sup> (und somit nicht erst ab Bekanntgabe) steht die Dienstnehmerin unter einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Eine Kündigung (§ 10 MSchG) bzw. fristlose Entlassung (§ 12 MSchG) seitens des Dienstgebers ist ab diesem Zeitpunkt nur mehr mit vorheriger **Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes** zulässig. Wird vom Dienstgeber ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Kündigung ausgesprochen, so ist diese unzulässig und rechtsunwirksam und hat keinen Einfluss auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Im ersten Lebensjahr des Kindes ist als einziger **Kündigungsgrund** die Betriebsreduktion vorgesehen (§ 10 Abs 3 MSchG), erst ab dem 2. Lebensjahr können persönliche und betriebliche Gründe<sup>8</sup> geltend gemacht werden (§ 10 Abs 4 MSchG). Die **Entlassungsgründe** sind im Gesetz taxativ aufgezählt (§ 12 Abs 4 MSchG).

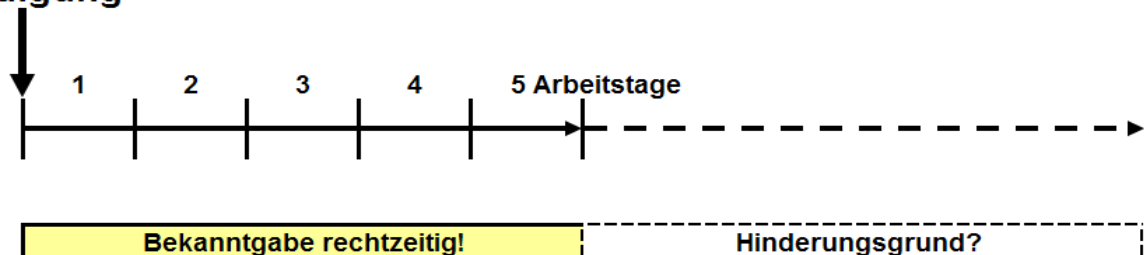
#### Meldepflicht und Kündigungsschutz

Stellt sich im Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung heraus, dass die Arbeitnehmerin schwanger ist, ist die Kündigung rechtsunwirksam, wenn die Arbeitnehmerin

- dem Arbeitgeber binnen **5 Arbeitstagen** die Schwangerschaft schriftlich oder mündlich bekannt gibt **und**
- gleichzeitig eine **ärztliche Bestätigung** über das Bestehen der Schwangerschaft vorlegt.

Es ist ausreichend, wenn die Arbeitnehmerin das Schreiben, in dem sie dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilt, in der Frist von 5 Arbeitstagen bei der Post aufgibt. Bei **verspäteter Meldung** verliert die Arbeitnehmerin den Kündigungsschutz, es sei denn, die verspätete Meldung ist ohne ihr Verschulden erfolgt. Kann die Arbeitnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht innerhalb der Frist von 5 Arbeitstagen nach der Kündigung bekannt geben, so ist die Bekanntgabe dennoch rechtzeitig, wenn die Mitteilung **unmittelbar**<sup>9</sup> nach Wegfall dieses Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Eine Frist von 5 Arbeitstagen gilt in diesem Fall nicht.

#### Kündigung



<sup>7</sup> Unter Schwangerschaft versteht das MSchG grundsätzlich die Vereinigung von Ei und Samenzelle (OGH 12.4.1995, 9 ObA 23/95); im Falle einer in-vitro-Fertilisation beginnt die Schwangerschaft allerdings „erst“ mit Einsetzung der befruchteten Eizelle in die Gebärmutter (OGH 16. 6. 2008, 8 ObS 27/08s bzw. Urteil EuGH 26. 2. 2008, C-506/06, Mayr, ARD 5849/2/2008).

<sup>8</sup> Unterlässt es der Arbeitgeber, entgegen den Vorgaben des MSchG über die **Lage** der begehrten **Teilzeitbeschäftigung** mit der Arbeitnehmerin zu **verhandeln**, sodass die Arbeitnehmerin iSd § 15k Abs 2 MSchG berechtigt war, die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen anzutreten, ist dem Arbeitgeber die **Weiterbeschäftigung** der Arbeitnehmerin **nicht schon deshalb unzumutbar**, weil er sie nicht zu den von ihr gewünschten Zeiten einsetzen kann. In diesem Fall ist die gerichtliche **Zustimmung zur Kündigung** der Arbeitnehmerin **nicht zu erteilen**, weil dem Arbeitgeber noch die Möglichkeit offensteht, gemäß § 15k Abs 5 MSchG ein Verfahren zur Festlegung einer Änderung der Teilzeitbeschäftigung einzuleiten (OGH 22. 8. 2012, 9 ObA 91/12s = ARD 6279/5/2012).

<sup>9</sup> Dabei muss ein **enger zeitlicher Konnex** zwischen der Kenntniserlangung und der Bekanntgabe bestehen (vgl. OGH 10.01.2001, 9 ObA 269/00z, ARD 5259/11/2001). Wurde daher das Schreiben, mit dem der Arbeitgeber von der bereits im Zeitpunkt der Kündigung vorliegenden Schwangerschaft der Arbeitnehmerin verständigt wurde, erst **3 Tage** nach der Kenntniserlangung von der Schwangerschaft eingeschrieben zur Post gegeben, ist die Bekanntgabe der Schwangerschaft **nicht rechtzeitig** erfolgt (vgl. OGH 16.05.2002, 8 ObA 106/02z, ARD 5356/39/2002).

**Beispiel 1:**

Eine Arbeitnehmerin wird gekündigt. Sie weiß zu diesem Zeitpunkt noch nicht, dass sie schwanger ist. Zwei Wochen später erfährt sie bei einem Arztbesuch von ihrer Schwangerschaft. Noch am selben Tag informiert sie den Arbeitgeber. → Die Mitteilung ist rechtzeitig.

**Beispiel 2:**

Eine Arbeitnehmerin wird gekündigt. Sie weiß zu diesem Zeitpunkt noch nicht, dass sie schwanger ist. Zwei Wochen später stellt sie auf einem mehrwöchigen Urlaub in Griechenland durch einen Schwangerschaftstest ihre Schwangerschaft fest. Obwohl der Arbeitgeber postalisch oder per Handy erreichbar ist, informiert sie ihn erst nach Rückkehr aus dem Urlaub über ihre Schwangerschaft. → Die Mitteilung ist verspätet.

Der besondere Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz besteht bis **4 Monate** nach der Geburt des Kindes, sofern er sich nicht durch Inanspruchnahme einer Karenz oder Elternteilzeit verlängert. Sofern zum Zeitpunkt der Erklärung, Karenz oder Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen kein Bestandschutz besteht, beginnt dieser mit der Erklärung, frühestens jedoch 4 Monate vor dem Antritt Elternteilzeit. Bei einer Karenz endet der Bestandschutz 4 Wochen nach deren Ende (max. 4 Wochen nach dem 2. Geburtstag des Kindes), bei einer Elternteilzeit 4 Wochen nach dem Ende (max. 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes) derselben. Erst nach Ablauf des Schutzes kann die Kündigung ausgesprochen werden und erst ab diesem Zeitpunkt beginnt die Kündigungsfrist zu laufen. (§§ 10, 12, 15 Abs 4, 15n MSchG)

## 4.2 Väter

Der besondere Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz bei Vätern **beginnt** mit der Erklärung, Karenz oder Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, frühestens jedoch 4 Monate vor dem Antritt. Bei einer Karenz **endet** der Bestandschutz 4 Wochen nach deren Ende (max. 4 Wochen nach dem 2. Geburtstag des Kindes), bei einer Elternteilzeit 4 Wochen nach dem Ende derselben (max. 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes). Erst nach Ablauf des Schutzes kann die Kündigung ausgesprochen werden und erst ab diesem Zeitpunkt beginnt die Kündigungsfrist zu laufen. (§§ 7, 8f VKG)

## 4.3 Einvernehmliche Lösung

Eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses kann während der gesamten Dauer des Kündigungsschutzes vereinbart werden. Eine einvernehmliche Lösung bedarf der **Schriftform!** (§ 10 Abs 7 MSchG § 7 Abs 3 VKG)

Neben der Schriftform ist bei der einvernehmlichen Lösung mit einer minderjährigen Mitarbeiterin eine Rechtsbelehrung entweder des Gerichtes oder einer gesetzlichen Interessenvertretung erforderlich.

## 4.4 Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge mit Frauen sind grundsätzlich zulässig, das Dienstverhältnis endet im Allgemeinen auch normal durch Zeitablauf.

Im Falle einer Schwangerschaft ist jedoch bei einem befristeten Vertrag zu prüfen, ob die Befristung sachlich gerechtfertigt war. Sachlich gerechtfertigt ist eine Befristung, wenn das Dienstverhältnis z.B.

- für die Dauer einer Vertretung eines verhinderten Dienstnehmers,
- zu Ausbildungszwecken,
- zur Erprobung für eine angemessene Zeit,
- für die Zeit der Saison abgeschlossen worden ist oder
- im Interesse der Arbeitnehmerin liegt.

War die Befristung sachlich gerechtfertigt, endet das Arbeitsverhältnis ganz normal mit dem vereinbarten Termin. Liegt jedoch keine sachliche Rechtfertigung vor (z.B. Arbeitsverhältnis auf Probe für 6 Monate für eine Raumpflegerin), wird der Ablauf der Befristung bis zum Beginn der Schutzfrist gehemmt (§ 10a MSchG). Das Arbeitsverhältnis endet also erst bei Eintritt in die Wochenhilfe 8 Wochen vor dem Entbindungstermin bzw. bis zur Feststellung eines individuellen Be-

schäftigungsverbot. Bis zu diesem Zeitpunkt muss die Arbeitnehmerin normal weiterarbeiten, sie hat dafür auch Entgeltanspruch. Das Urlaubsjahr läuft bis zum Ende des Dienstverhältnisses weiter.

## 5 Familienbeihilfe

Unabhängig von ihrer Beschäftigung und ihrem Einkommen haben Eltern Anspruch auf Familienbeihilfe. Damit sollen Kosten, die Eltern im Rahmen ihrer Unterhaltspflicht zu leisten haben, ausgeglichen werden. Die Höhe der Familienbeihilfe ist nach dem Alter des Kindes gestaffelt:

Alter des Kindes	Betrag pro Monat
Ab Geburt	€ 105,40
Ab drei Jahren	€ 112,70
Ab 10 Jahren	€ 130,90
Ab 19 Jahren	€ 152,70

Bei einer erheblichen Behinderung des Kindes erhalten Eltern einen Zuschlag von € 138,30 pro Monat.

Weiters kommt eine so genannte **Geschwisterstaffelung** zum Tragen, d.h. der Gesamtbetrag der Familienbeihilfe erhöht sich sodann um folgende Beträge:

- Bei zwei Kindern: monatlich € 12,80
- Bei drei Kindern: monatlich € 47,80
- Bei vier Kindern: monatlich € 97,80
- Bei jedem weiteren Kind: monatlich € 50,00

Die Familienbeihilfe wird alle zwei Monate - jeweils für das laufende und das kommende Monat - ausbezahlt. Für Kinder im schulpflichtigen Alter (6-15 Jahre) wird im September, gemeinsam mit der Auszahlung der Familienbeihilfe, jeweils ein Schulstartgeld von € 100 ausbezahlt.

Lebt das Kind im gemeinsamen Haushalt der Eltern, so hat die Mutter vorrangig Anspruch auf die Familienbeihilfe. Sie kann jedoch zugunsten des Vaters darauf verzichten. Sind die Eltern getrennt, so hat derjenige Elternteil Anspruch, bei dem das Kind vorwiegend lebt.

Wird die Familienbeihilfe für mehr als drei Kinder ausbezahlt, so kann zusätzlich der so genannte **Mehrkindzuschlag** beantragt werden.

Um den Anspruch auf Familienbeihilfe geltend machen zu können, muss sich der **Lebensmittelpunkt der Eltern in Österreich** befinden. Lebt das Kind bzw. das Adoptiv-, Pflege-, Stief- oder Enkelkind nicht im gemeinsamen Haushalt mit den Eltern, so ist derjenige Elternteil anspruchsberechtigt, der hauptsächlich für den Unterhalt des Kindes aufkommt.

## 6 Kinderbetreuungsgeld

Kinderbetreuungsgeld kann ein Elternteil (Adoptiveltern, Pflegeeltern) immer dann in Anspruch nehmen, wenn:

- für das Kind ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht und diese auch tatsächlich ausbezahlt wird,
- der Elternteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt,<sup>10</sup>
- Elternteil und das Kind den Mittelpunkt der Lebensinteressen im Bundesgebiet haben.

<sup>10</sup> Ein gemeinsamer Haushalt liegt nach § 2 Abs 6 KBGG vor, wenn der KBG-beziehende Elternteil mit dem Kind auch an derselben Adresse **hauptwohnsitzlich gemeldet** ist. Leben daher dieser Elternteil und das Kind zwar im **gemeinsamen Haushalt**, sind sie **aber nicht** auch an **derselben Adresse „hauptwohnsitzlich“ gemeldet**, so führt dies zum **Anspruchsverlust** und zur Rückzahlungsverpflichtung. (OGH 2. 10. 2012, 10 Obs 117/12x).

Als zusätzliche Voraussetzungen gelten folgende **Zuverdienstgrenzen**:

- beim **pauschalen** Kinderbetreuungsgeld: € 16.200,- pro Jahr oder 60% des Letzteinkommens im letzten Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde
- beim **einkommensabhängigen** Kinderbetreuungsgeld € 6.400,- pro Jahr

Kinderbetreuungsgeld kann **frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes<sup>11</sup>** bezogen werden, von Adoptiv- oder Pflegeeltern ab dem Tag, an dem das Kind in Pflege genommen wird. Voraussetzung ist ein entsprechender Antrag bei der zuständigen Krankenversicherung. Wird der Antrag erst später gestellt, so gebührt Kinderbetreuungsgeld höchstens bis zu **6 Monate rückwirkend**.

Kommt es zu einem Wechsel des Elternteils, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht, ist zu berücksichtigen, dass das Kinderbetreuungsgeld grundsätzlich nur in Blöcken von mindestens zwei Monaten beansprucht werden kann.

## 6.1 Pauschales Kinderbetreuungsgeld

Die Höhe des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes hängt davon ab, für welche der vier Varianten des Kinderbetreuungsgeldbezuges sich die Eltern entscheiden.

Anspruchszeitraum	Kinderbetreuungsgeld/Tag
max. bis zur Vollendung 30./36. Lebensmonat	€ 14,53/Tag = rd. € 436/Monat
max. bis zur Vollendung 20./24. Lebensmonat	€ 20,80/Tag = rd. € 624/Monat
max. bis zur Vollendung 15./18. Lebensmonat	€ 26,60/Tag = rd. € 800/Monat
max. bis zur Vollendung 12./14. Lebensmonat	€ 33,00/Tag = rd. € 1.000/Monat

### Bezugsdauer

Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil:

bis zur Vollendung des 30./20./15./12. Lebensmonats des Kindes

Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile:

Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 36./24./18./14. Lebensmonats des Kindes (ein Wechsel zwischen den Elternteilen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist höchstens zweimal möglich, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate)

Das volle Kinderbetreuungsgeld gebührt für den gesamten Anspruchszeitraum nur dann, wenn spätestens bis zum Ende des 18. Lebensmonates des Kindes mindestens **10 Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen** nachgewiesen werden können. Kann der Nachweis über die vorgeschriebenen Untersuchungen nicht erbracht werden, reduziert sich das Kinderbetreuungsgeld auf die Hälfte. Sind die Untersuchungen bzw. ist der Nachweis der Untersuchungen aus Gründen unterblieben, die nicht vom Kinderbetreuungsgeld beziehenden Elternteil zu vertreten sind, bleibt der Anspruch auf das volle Kinderbetreuungsgeld bestehen.

Bei **Mehrlingsgeburten** erhöht sich das Kinderbetreuungsgeld für das zweite und jedes weitere Kind je nach der gewählten Leistungsart um 50% der sich aus der Leistungsart ergebenden Höhe des Kinderbetreuungsgeldes. (§ 3a KBG)

Anspruch auf Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld haben

<sup>11</sup> Auch im Fall einer **Frühgeburt** gebührt das - hier - einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bei Inanspruchnahme durch nur einen Elternteil längstens bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes. Der Umstand, dass das **Kinderbetreuungsgeld während des Wochengeldbezugs in der Höhe des Wochengeldes ruht**, bewirkt im Fall einer Frühgeburt - in verfassungsrechtlich unbedenklicher Weise - keine Verlängerung des Anspruchs über die Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes hinaus (OGH 25. 6. 2013, 10 ObS 39/13b).

- alleinstehende Elternteile, deren maßgeblichen Einkünfte insgesamt € 5.800,-- nicht übersteigen, sowie
- nicht alleinstehende Elternteile, sofern die maßgeblichen Einkünfte ihres Ehe- bzw. Lebenspartners nicht mehr als € 16.200,-- betragen.

## 6.2 Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens

Neben den allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen muss der beziehende Elternteil in den letzten 6 Kalendermonaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes, für das Kinderbetreuungsgeld bezogen werden soll, durchgehend erwerbstätig gewesen sein.<sup>12</sup> Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens kann als „Kurzleistung“ in Anspruch genommen werden:

- längstens bis zur Vollendung des 12. Lebensmonates des Kindes bzw.
- bei Betreuungswechsel zwischen den Elternteilen zusätzlich für den Zeitraum, den der zweite Elternteil beansprucht, längstens bis zum 14. Lebensmonat des Kindes.

Unselbständig oder selbständig tätige **weibliche Erwerbstätige** erhalten an Kinderbetreuungsgeld **80 %** des auf den Kalendertag entfallenden, von Ihnen anlässlich der Geburt desjenigen Kindes bezogenen **Wochengeldes**, für das Kinderbetreuungsgeld beantragt wird.

**Erwerbstätige Väter** erhalten an Kinderbetreuungsgeld **80 %** des auf den Kalendertag entfallenden Teiles des durchschnittlich in den letzten drei Kalendermonaten vor den letzten acht Wochen vor Geburt des Kindes gebührenden **Monatsbezuges**.<sup>13</sup>

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld kennt keinen Mindestbetrag, beträgt aber **höchstens € 66,-- täglich** (~ € 1980 monatlich).<sup>14</sup>

## 6.3 Ruhen des Kinderbetreuungsgeldes

Werden nach der Geburt des Kindes Wochengeld oder andere gleichartige Leistungen bezogen, so ruht der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld in der Höhe des Wochengeldes.

## 6.4 Verlängerter Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld

Die Möglichkeit, den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld zu verlängern, besteht nur, wenn das pauschale Kinderbetreuungsgeld in Anspruch genommen wird. Wird das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens bezogen, besteht keine Möglichkeit, den Anspruch zu verlängern. Eine Verlängerung ist in **Härtefällen** und für **Alleinerziehende** vorgesehen.

---

<sup>12</sup> Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von insgesamt nicht mehr als 14 Kalendertagen in den letzten 6 Kalendermonaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes sind unbeachtlich.

<sup>13</sup> Dieser Monatsbezug ist um die auf diesen Zeitraum entfallenden **Sonderzahlungen** zu erhöhen und um die **gesetzlichen Abzüge** zu vermindern.

<sup>14</sup> Kann die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes nicht binnen angemessener Frist ermittelt werden, so wird bis zu deren Feststellung ein vorläufiges Kinderbetreuungsgeld von € 33,-- täglich ausgezahlt.