

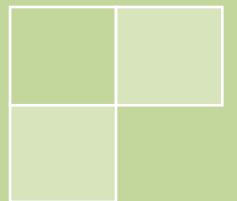
Pharmazeutische Gehaltskasse für Österreich
Rechnen Sie mit uns!

2024



Kind, Karenz und Kinderbetreuungsgeld Jänner 2024

Mit allen aktuellen Neuerungen!





Unsere Juristin steht Ihnen gerne für eine persönliche Beratung zur Verfügung:

Tel: (01) 404 14 – 232

E-Mail: recht@gk.or.at



Mag. iur. Nikola-Maria Salzer



Vorwort

Wien, am 17. Jänner 2024

Sehr geehrte Frau Kollegin,
sehr geehrter Herr Kollege,

nach der freudigen Mitteilung über das Bestehen einer Schwangerschaft müssen sich werdende Mütter und Väter sehr bald schon mit zahlreichen gesetzlichen Bestimmungen auseinandersetzen. Die Pharmazeutische Gehaltskasse möchte Ihnen in der vorliegenden Informationsbroschüre einen Überblick über die komplexen Themenbereiche wie Wochengeld, Karenz, Kinderbetreuungsgeld sowie Elternteilzeit verschaffen und Sie sicher durch den Paragraphenschwungel führen.

Unsere speziell auf Apotheker*innen zugeschnittene Broschüre soll Ihnen Unterstützung bei der individuellen Gestaltung Ihres Familienlebens im Einklang mit Ihrem weiteren beruflichen Werdegang bieten. Sie finden darin die wichtigsten Gesetzesauszüge sowie viele hilfreiche Übersichten und Muster.

Wir laden Sie herzlich zur Lektüre unserer Informationsbroschüre ein und wünschen Ihnen privat sowie beruflich alles Gute und viel Freude mit Ihrer Familie!

Mit freundlichen Grüßen



Erste Obfrau

Mag. pharm. Irina Schwabegger-Wager e.h.



Zweiter Obmann

Mag. pharm. Georg Fischill e.h.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Inhaltsverzeichnis	3
Schwangerschaft und Dienstverhältnis	6
1. Meldepflicht.....	6
2. Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	6
3. Schutz werdender und stillender Mütter	7
4. Befristetes Dienstverhältnis.....	7
5. Urlaubsanspruch.....	8
6. Mutterschutz / Absolutes Beschäftigungsverbot.....	8
Wochengeld	10
1. Höhe	10
2. Geburt eines weiteren Kindes und § 8 Abs. 4 AngG.....	11
Geburt des Kindes	13
1. Dokumente und Anträge	13
2. Leistungen der Gehaltskasse.....	13
Karenz	14
1. Beginn und Dauer	15
2. Wechsel	15
3. Auswirkungen der Karenz	16
a. Kündigungs- und Entlassungsschutz	16
b. Urlaub.....	16
c. Dienstzeitabhängige Ansprüche allgemein	17
d. Dienstzeitabhängige Ansprüche bei der Gehaltskasse	17
4. Aufgeschobene Karenz	18
5. Verdienstmöglichkeiten während der Karenz	18
6. Beendigung während der Karenz	20
Elternteilzeit	21
1. Anspruchsberechtigte	21
2. Voraussetzungen	21
3. Unter- und Obergrenze	21
4. Beginn und Dauer	22
5. Umsetzung.....	23
a. „Großer“ Anspruch	23
b. „Kleiner“ Anspruch	24
6. Abänderung	24
7. Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	24
8. Beendigung während der Elternteilzeit.....	25
Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus	26
1. Neuerungen aus Vorjahren	26
2. Familienzeitbonus.....	26
a. Voraussetzungen	27
b. Höhe, Antrag und Versicherung	28
3. Partnerschaftsbonus.....	29



a.	Voraussetzungen	29
b.	Höhe und Antrag	30
4.	Kinderbetreuungsgeld	30
a.	Übersicht Kinderbetreuungsgeld-Varianten	31
b.	Die verschiedenen Kinderbetreuungsgeldvarianten - Bezugshöhe und Anspruchsdauer	32
aa.	Pauschale Variante	32
-	Grundvariante (365 + 91)	32
-	Flexible Variante	32
-	Mehrlingsgeburten	34
bb.	Einkommensabhängige Variante	34
cc.	Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen	36
c.	Anspruchsberechtigte	36
aa.	Pauschales Kinderbetreuungsgeld	36
bb.	Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld	37
d.	Entscheidungshilfe Kinderbetreuungsgeld-Varianten	38
aa.	Vorteile beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld	38
bb.	Nachteil des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes	38
cc.	Vorteil beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld	38
dd.	Nachteil des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes	39
e.	Bezugswechsel	39
f.	Gleichzeitiger Bezug	39
g.	Antrag auf Kinderbetreuungsgeld und auf Sonderleistung	40
h.	Längerer Bezug durch einen Elternteil in Härtefällen	41
aa.	Verhinderung des anderen Elternteils	41
bb.	Härtefälle für Alleinstehende	42
i.	Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld	42
j.	Ruhen, Verzicht und vorzeitiges Ende	43
k.	Die Zuverdienstgrenzen	45
aa.	Allgemeines	45
bb.	Die Höhe der jeweiligen Zuverdienstgrenze	45
-	Zuverdienstgrenze beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld	45
-	Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld	46
cc.	Berechnung des „Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte“	47
dd.	Berechnung des zulässigen Verdienstes während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld	47
-	Unselbständig Erwerbstätige	48
-	Arbeitslosengeld und Notstandshilfe	49
-	Selbständig Erwerbstätige	49
ee.	Einschleifregelung	50
l.	Mitwirkungs- und Mitteilungspflichten	50
m.	Sozialversicherung	51
aa.	Krankenversicherung und Mitversicherung	51
bb.	Pensionsversicherung	52
cc.	Pensionssplitting	53
n.	Arbeitslosengeld und Notstandshilfe	53
aa.	Arbeitslosengeld und Stellenlosenunterstützung	53
bb.	Notstandshilfe	55
Anhang	56



1. Zuverdienstrechner Kinderbetreuungsgeld	56
2. Muster	56
3. Fristen	58
a. Fristen zwischen Dienstnehmer*in und Dienstgeber*in	58
b. Fristen der Dienstgeber*innen	59
4. Kontakt	59
Impressum	59



Schwangerschaft und Dienstverhältnis

1. Meldepflicht

Was muss die Dienstnehmerin wem melden?

Wenn die Dienstnehmerin erfährt, dass sie schwanger ist, muss sie ihre **Dienstgeber*in** darüber informieren und den voraussichtlichen Geburtstermin bekannt geben¹. Auf Verlangen hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Kommt es zu einer vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft, muss dies ebenfalls gemeldet werden. Für das Wochengeld **vor der Geburt** muss die Dienstnehmerin eine Arztbestätigung



über den voraussichtlichen Geburtstermin, für das Wochengeld **nach der Geburt** die Geburtsurkunde des Kindes an den zuständigen Krankenversicherungsträger übermitteln².

Was müssen Dienstgeber*innen melden?

Die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin ist dem **Arbeitsinspektorat** mitzuteilen damit dieses auf die Einhaltung der Schutzpflichten achten kann (Details und örtliche Zuständigkeit siehe www.arbeitsinspektion.gv.at). Des Weiteren sollte der **Gehaltskasse** zeitgerecht der Beginn der Mutterschutzfrist bekannt gegeben werden, damit ab diesem Zeitpunkt die Umlageneinhebung bzw. Besoldung eingestellt wird. Mittels ELDA³ muss dann eine Arbeits- und Entgeltbestätigung an den

Krankenversicherungsträger übermittelt werden, damit es zur Gewährung des Wochengeldes während dem Mutterschutz kommt⁴.

2. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Ab Bekanntgabe der Schwangerschaft genießt die werdende Mutter einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Die Dienstnehmerin kann nur nach vorheriger **Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes** gekündigt bzw. entlassen werden (aber nur aus bestimmten Gründen: Betriebsstilllegung, schwerwiegende Verfehlungen). Kein Kündigungsschutz besteht während des Probemonats (allenfalls aber ein Motivkündigungsschutz!).

¹ Erfolgt keine Mitteilung, so stellt dies allerdings keinen Entlassungsgrund dar.

² Bei vorzeitigem Mutterschutz muss ein Freistellungszeugnis, bei Kaiserschnitt, Mehrlings- oder Frühgeburt eine Bescheinigung des Spitals übermittelt werden.

³ ELDA = Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern.

⁴ Sollte kein Wochengeld ausbezahlt werden empfiehlt sich ehestmöglich Kontakt mit der Krankenkasse aufzunehmen!



Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet:

- ☞ frühestens 4 Monate nach der Geburt des Kindes,
- ☞ bei Karenz oder Elternteilzeit frühestens 4 Wochen nach deren Ende.

Für Väter besteht der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nur, wenn diese eine Karenz oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen.⁵ Vor der Geburt besteht für Väter kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz entsteht mit der Bekanntgabe der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor dem geplanten Antritt.



Bei Teilung der Karenz sollte der zweite Elternteil seinen Karenzteil mindestens 3 Monate, aber nicht früher als 4 Monate, vor Antritt bekanntgeben!

3. Schutz werdender und stillender Mütter

Der Betrieb hat den Arbeitsplatz der werdenden oder stillenden Mutter auf mögliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu prüfen (**Evaluierung**). Bei Vorliegen einer Gefährdung muss Abhilfe geschaffen werden (Verlagerung der schädlichen Einflüsse, Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Arbeitsplatzwechsel). Dies ist besonders in speziellen Situationen wie etwa der SARS-CoV-2 Pandemie von großer Wichtigkeit. Informationen hierzu sind auf der Homepage der Arbeitsinspektion zu finden.⁶

Schwangere und stillende Frauen dürfen keinerlei gefährdende Tätigkeiten ausüben (**Beschäftigungsverbot**). Ebenso ist ihnen die Verrichtung von Nacht-, Sonn- und Feiertagsdiensten, sowie die Leistung von Überstunden untersagt. Regelmäßige **Nachtdienste**, die nun nicht mehr erbracht werden dürfen, müssen allerdings auf der Basis des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen vor Bekanntgabe weiterbezahlt werden.

4. Befristetes Dienstverhältnis

Wird die Dienstnehmerin während eines befristeten Dienstverhältnisses schwanger, so kommt es zu einer **Hemmung** des Ablaufes des Dienstverhältnisses, wenn dieses vor Beginn der Schutzfrist geendet hätte. Die Dauer des Dienstverhältnisses erstreckt sich daher bis zum Beginn der Mutterschutzfrist.

Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind lediglich jene Dienstverhältnisse, wo eine Befristung:

- ☞ gesetzlich vorgesehen⁷ oder
- ☞ sachlich gerechtfertigt⁸ ist.

⁵ Karenz oder Elternteilzeit können frühestens im Anschluss an den Mutterschutz in Anspruch genommen werden.

⁶ https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/Gesundheit_im_Betrieb_1/Schwangere_Arbeitnehmerinnen.html

⁷ Z.B. Aspirantenjahr.

⁸ Eine sachliche Rechtfertigung liegt vor, wenn sich die Befristung z.B. aus der Dauer einer Krankenvertretung ergibt oder auch dann, wenn sie im Interesse der Dienstnehmerin erfolgt.



5. Urlaubsanspruch

Pro Urlaubsjahr stehen der Dienstnehmerin bei Volldienst 25 Arbeitstage⁹ Urlaub zu (aliquot weniger bei Teildienst). Die Zeiten des (auch vorzeitigen) Mutterschutzes zählen als Dienstzeit und verringern daher den jährlichen Urlaubsanspruch nicht. Vor Antritt des Mutterschutzes kann grundsätzlich (mit Zustimmung des Dienstgebers) der gesamte Urlaub verbraucht werden. Wird im Anschluss an den Mutterschutz eine **Karenz** in Anspruch genommen, so führt dies zu einer **Aliquotierung** des Urlaubsanspruches, da Karenzzeiten nicht als urlaubsbegründende Dienstzeit zählen.

6. Mutterschutz / Absolutes Beschäftigungsverbot

Das absolute Beschäftigungsverbot (=Schutzfrist, **Mutterschutz**):

- ☞ beginnt 8 Wochen vor der voraussichtlichen Geburt und
- ☞ endet 8 Wochen nach der Geburt.

Bei Kaiserschnitt, Frühgeburt oder Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt auf 12 Wochen. Ist es vor der Geburt zu einer Verkürzung der 8-Wochen-Frist gekommen, so verlängert sich die



Schutzfrist nach der Geburt um diesen Zeitraum, maximal jedoch auf 16 Wochen.

Bei Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind, kann schon vor dem Beginn der Schutzfrist eine gänzliche oder befristete Freistellung der Dienstnehmerin verfügt werden (**vorzeitiger Mutterschutz**, individuelles Beschäftigungsverbot).¹⁰ Der Betrieb muss in diesem Fall kein Entgelt fortzahlen, die Dienstnehmerin erhält vorgezogenes Wochengeld vom Krankenversicherungsträger.

Die Schutzfrist vor und nach der Geburt zählt als **Dienstzeit** und ist als solche wirksam für dienstzeitabhängige Ansprüche (z.B. Vorrückung bei der Gehaltskasse, Urlaub, Abfertigung). Da während der Schutzfrist keine Mitgliedsbeiträge zur Gehaltskasse entrichtet werden, zählen diese Zeiten nicht bei der Bemessung des Pensionszuschusses, es besteht allerdings die Möglichkeit diese Zeiten nachzukaufen.¹¹

⁹ Erhöhter Urlaubsanspruch siehe KollIV bzw. UrlG, AngG.

¹⁰ Die Feststellung eines vorzeitigen Mutterschutzes erfolgt durch den Amtsarzt oder den Arbeitsinspektionsarzt. Bei Vorliegen von bestimmten medizinischen Indikationen reicht auch ein Freistellungszeugnis durch einen Facharzt (Frauenarzt oder Internist).

¹¹ Während es für Ansuchen um Dienstzeitanrechnung keine gesetzliche Frist gibt, innerhalb derer ein Ansuchen gestellt werden muss, gibt es für Anträge auf den Nachkauf von Zeiten für die Altersversorgung eine Frist von fünf Jahren, innerhalb derer der Antrag gestellt werden muss.



Bei der Gehaltskasse ist die Dauer der Schutzfrist durch eine Wochengeldbestätigung entsprechend nachzuweisen, damit diese für die Vorrückung berücksichtigt werden kann.

Während dem Mutterschutz müssen sich die Eltern des Kindes überlegen, ob und in welchem Ausmaß eine **Karenz** in Anspruch genommen wird. Wird keine Karenz beansprucht, so kehrt die Dienstnehmerin mit Ende des Mutterschutzes in ihr Dienstverhältnis zurück. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet in diesem Fall 4 Monate nach der Geburt.

Möchte die Dienstnehmerin keine Karenz in Anspruch nehmen, aber auch nicht mehr in ihr altes Dienstverhältnis zurückkehren, so muss sie das Dienstverhältnis beenden. Dies kann durch eine reguläre **Dienstnehmerkündigung** (unter Einhaltung von Kündigungsfrist und Kündigungstermin) oder eine **einvernehmliche Beendigung** (bei Einverständnis des Dienstgebers) erfolgen.

Innerhalb des Mutterschutzes besteht auch die Möglichkeit eines **Mutterschafts Austritts** (gemäß § 23a AngG bzw. § 15r MSchG). Dieser Austritt muss bis zum Ende des Mutterschutzes bekannt gegeben werden.



Beträgt die Dienstzeit zu diesem Zeitpunkt mehr als 5 Jahre und befindet sich die Dienstnehmerin mit ihren Abfertigungsansprüchen noch im alten System (Abfertigung Alt), erhält sie die gesetzliche Abfertigung Alt in halber Höhe, laut Gesetz maximal 3 Monatsgehälter. Bei der Abfertigung Neu besteht bei einem Mutterschafts Austritt nach mindestens 3 Einzahlungsjahren ein Anspruch auf Auszahlung gegenüber der betrieblichen Vorsorgekasse.



Wochengeld

Während des Mutterschutzes, vor und nach der Geburt des Kindes, hat die werdende Mutter Anspruch auf Wochengeld als Ersatz für das entfallende Einkommen, wenn sie in einem **Dienstverhältnis** steht bzw. bis zum Beginn der Schutzfrist in einem Dienstverhältnis gestanden hat.



1. Höhe

Das Wochengeld gebührt in Form eines täglichen Satzes¹², bei unselbständig Erwerbstätigen ermittelt vom (Netto-) Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. bei Entlohnung in Monatsgehältern nach dem (Netto-) Durchschnittsverdienst der **letzten 3 vollen Kalendermonate**¹³ vor Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft.¹⁴ Die Sonderzahlungen sind in Form eines gesetzlich festgelegten Zuschlages (17 % pauschal bei 2 Sonderzahlungen pro Jahr) in den täglichen Satz eingerechnet. Wochengeld zählt nicht als Einkommen im Sinne des EStG, ist nicht lohnsteuerpflichtig und gebührt als Nettobetrag. Zu beantragen ist es beim zuständigen Krankenversicherungsträger.¹⁵

Berechnung Wochengeld:

$$\begin{aligned} & (\text{Nettoarbeitsverdienst der letzten 3 vollen Kalendermonate} + 17 \%) \\ & : \text{Anzahl der Kalendertage dieser 3 Monate} \\ & = \text{tägliches Wochengeld} \end{aligned}$$

Auch Bezieher*innen einer Leistung nach dem **Arbeitslosenversicherungsgesetz** (AIVG) erhalten Wochengeld. Berechnungsgrundlage bildet hier die zuletzt bezogene Leistung¹⁶.

¹² Es wird alle 4 Wochen im Nachhinein auf das Konto überwiesen. Mit der letzten Wochengeldanweisung wird eine Bestätigung über die Dauer und Höhe der Wochengeldzahlung zur Vorlage bei anderen Behörden zugesandt.

¹³ Z.B. am 18.1. beginnt die Ausbezahlung des Wochengelds: dann sind die Monate Oktober, November und Dezember relevant.

¹⁴ Bei eingeschränktem Verdienst infolge der gesetzlich normierten Gründe, wie z.B. Krankheit, Kurzarbeit oder Familienhospizkarenz, ist der maßgebliche Zeitraum anders zu wählen, vgl. § 162 ASVG. Vor einigen Jahren gab es eine OGH-Entscheidung, dass auch bei Wegfall von z.B. Überstunden ein abweichender Zeitraum relevant sein kann.

¹⁵ Details zur Beantragung finden Sie auf der Homepage des zuständigen Krankenversicherungsträgers. Erforderliche Unterlagen bei einem Antrag auf Wochengeld vor der Geburt: Arbeits- und Entgeltbestätigung vom Betrieb bzw. Mitteilung über den Leistungsanspruch bei Bezug von Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz bzw. bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld, Arztbestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin bzw. Freistellungszeugnis bei vorzeitigem Mutterschutz; bei einem Antrag auf Wochengeld nach der Geburt zusätzlich: Geburtsurkunde des Kindes, Bescheinigung des Spitals bei Frühgeburt/ Mehrlingsgeburt/ Kaiserschnitt, Aufenthaltsbestätigung über den Krankenhausaufenthalt bzw. Bestätigung über einen Hebammenbeistand bei Hausgeburt.

¹⁶ Das Wochengeld beträgt grds. 180 % der zuletzt bezogenen Leistung.



Geringfügig Beschäftigte haben nur dann, wenn sie nach § 19a ASVG **selbstversichert** sind einen, wenn auch niedrigen, Wochengeldanspruch.¹⁷

Ist die Schwangerschaft während einer **Pflichtversicherung** (Dienstverhältnis, freies Dienstverhältnis oder Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung) eingetreten, die mindestens 3 Monate ununterbrochen gedauert hat und nunmehr aber bereits beendet ist, so besteht ebenfalls ein Anspruch auf Wochengeld.¹⁸

2. Geburt eines weiteren Kindes und § 8 Abs. 4 AngG

Wird vor dem neuerlichen Mutterschutz gearbeitet¹⁹, so bildet dieser **Verdienst** die Grundlage für das Wochengeld.

Wurde unmittelbar vor dem neuen Mutterschutz nicht wieder gearbeitet, weil man sich durchgehend in Karenz befindet, so gebührt nur dann wieder Wochengeld, wenn bereits beim älteren Kind Wochengeld gebührt hat²⁰ und der neuerliche Mutterschutz noch **während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld** beginnt. In diesem Fall erhält man ein Wochengeld in der Höhe des davor bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.



Achtung: Beginnt der neuerliche Mutterschutz allerdings erst nach Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges und liegt somit kein direkter Übergang vom Kinderbetreuungsgeldbezug zum Mutterschutz vor und wurde dazwischen auch nicht wieder gearbeitet, so besteht auch kein Wochengeldanspruch!

Besteht **kein** Anspruch auf **Wochengeld** und befindet sich die Dienstnehmerin in einem aufrechten Dienstverhältnis, so hat sie gemäß § 8 Abs. 4 AngG einen Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** für die Zeit von sechs Wochen ab der Geburt.²¹ Allerdings besteht eine wichtige Einschränkung: eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Betriebs ist **nicht** gegeben wenn sich die Dienstnehmerin **vor dem Beschäftigungsverbot in einer Karenz** nach dem MSchG oder in einer mit dem Betrieb zur Kinderbetreuung

¹⁷ Der Fixbetrag beträgt 11,35 Euro pro Tag (Wert für das Jahr 2024). Ohne Selbstversicherung besteht kein Wochengeldanspruch.

¹⁸ Das Dienstverhältnis darf allerdings in diesem Fall nicht durch Dienstnehmerkündigung, einvernehmliche Beendigung, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung geendet haben.

¹⁹ Voll sv-pflichtige Tätigkeit, d.h. über Geringfügigkeit oder ggf. Beschäftigung mit Selbstversicherung.

²⁰ Ausnahme: Inpflegenahme/Adoption.

²¹ Bei einem vorzeitigen Mutterschutz hat die karenzierte Dienstnehmerin, sollte sie keinen Wochengeldanspruch haben, gemäß § 14 Abs. 2 MSchG Anspruch auf Fortzahlung ihres Entgelts und zwar bis zum Beginn des regulären Mutterschutzes. Die Pharmazeutische Gehaltskasse vertritt dazu in Absprache mit den kollektivvertragsfähigen Verbänden die Ansicht, dass nur für Zeiten der Entgeltfortzahlung gegenüber der Gehaltskasse und dem Arbeitgeber ein Sonderzahlungsanspruch besteht. Diese Rechtsauffassung wurde auch vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz auf Anfrage schriftlich bestätigt.



vereinbarten Karenz befindet. Für Zeiten, in denen ein Anspruch der Dienstnehmerin auf Krankengeld besteht, gebührt ebenfalls keine Entgeltfortzahlung durch den Betrieb.

In den seltenen Fällen in denen der Betrieb zur Entgeltfortzahlung gemäß § 8 Abs. 4 AngG verpflichtet ist, wird die Umlage für diesen Zeitraum von der Gehaltkasse **vergütet**.

In allen Fällen kann die Dienstnehmerin für die Zeit ab der Geburt des Kindes bereits **Kinderbetreuungsgeld** beantragen, wobei dieses im Falle einer Entgeltfortzahlung in dieser Höhe ruht.



Geburt des Kindes

1. Dokumente und Anträge

- ☞ **Geburtsurkunde:** binnen einer Woche muss die Geburt beim örtlich zuständigen Standesamt angezeigt werden²²,
- ☞ **Meldezettel:** das Kind ist binnen 3 Tagen nach Verlassen der Geburtsstation zu melden²³,
- ☞ **Familienbeihilfe:** die Familienbeihilfe wird in der Regel bei im Inland geborenen Kindern antragslos gewährt²⁴, gegebenenfalls ist ein Antrag beim örtlich zuständigen Finanzamt zu stellen,
- ☞ **Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld:** die Anträge sind beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu stellen.²⁵

2. Leistungen der Gehaltskasse

- ☞ **Geburtskostenzuschuss:** Angestellte Apotheker*innen, die zum Zeitpunkt der Geburt der Abteilung der Dienstnehmer angehören und in einer österreichischen Apotheke gemeldet sind, haben pro Kind einmal Anspruch auf den Geburtskostenzuschuss in der Höhe von 850,- €.²⁶ Für den Erhalt ist ein Antrag mittels Formulars bei der Gehaltskasse zu stellen²⁷. Ist bei Antragstellung kein Dienstverhältnis gemeldet, entscheiden die Obleute über den Antrag.
- ☞ **Kinderzulage und Haushaltszulage:** Angestellten Apotheker*innen gebührt für jedes eigene oder adoptierte Kind, für das ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht,²⁸ die Kinderzulage²⁹. Dienstnehmer*innen haben ferner Anspruch auf eine Haushaltszulage, sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben und nicht bereits eine solche beziehen (z.B. infolge Eheschließung). Wenn beide Elternteile angestellte Apotheker*innen sind, ist jeder für sich anspruchsberechtigt. Zur Gewährung von einer Kinder- bzw. Haushaltszulage müssen die notwendigen Nachweise an die Gehaltskasse übermittelt werden.³⁰ Die Auszahlung und Höhe von Kinder- bzw. Haushaltszulage ist an eine aufrechte Besoldung durch die Gehaltskasse und an die gemeldeten Zehntel gebunden.

^{22,22} In Krankenhäusern mit Babypoint besteht die Möglichkeit neben der Geburtsurkunde auch sofort einen Meldezettel und einen Staatsbürgerschaftsnachweis für das Kind zu erhalten. In Krankenanstalten wird die Anzeige der Geburt in der Regel automatisch durchgeführt. Es empfiehlt sich, sich diesbezüglich zu erkundigen.

²³ In den Bundesländern ist das jeweilige Meldeamt, in Wien das Magistratische Bezirksamt zuständig.

²⁴ Allenfalls müssen der Finanzverwaltung nach Aufforderung noch Informationen (z.B. Kontonummer) und Nachweise nachgereicht werden.

²⁵ Das Kinderbetreuungsgeld wird maximal 6 Monate rückwirkend ausbezahlt!

²⁶ Sind beide Elternteile durch die Gehaltskasse besoldet, so gebührt der Geburtskostenzuschuss trotzdem nur einmal pro Kind!

²⁷ Antragsformular auf: <http://www.gehaltskasse.at>, Kopien der Geburtsurkunde und der Bestätigung des Krankenversicherungsträgers über die Dauer des Wochengeldbezugs sind mitzuschicken.

²⁸ Welcher Elternteil oder welche sonstige Person die Familienbeihilfe bezieht ist unerheblich.

²⁹ Bei doppelter Familienbeihilfe aufgrund erheblicher Behinderung des Kindes, gebührt auch die Kinderzulage doppelt.

³⁰ Rückwirkend erfolgt die Zuerkennung von Kinder- bzw. Haushaltszulage nur, wenn die Meldung innerhalb von 3 Monaten nach Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen erfolgt ist. Sonst gebühren sie erst ab dem Folgemonat der Meldung. Die Geburtsurkunde und ein Nachweis über den Bezug der Familienbeihilfe sind dem Ansuchen auf Kinderzulage, ein Meldezettel dem Ansuchen auf Haushaltszulage beizulegen.



Karenz

Die Elternkarenz ist eine **Freistellung von der Arbeitsleistung** gegen Entfall des Arbeitsentgelts. Befindet man sich in einem aufrechten Dienstverhältnis, so besteht nach der Geburt eines Kindes ein Rechtsanspruch auf Karenz. Vom Betrieb kann eine Karenz nicht verweigert werden. Dieser Anspruch auf Dienstfreistellung darf nicht mit dem Anspruch auf **Kinderbetreuungsgeld** gegenüber dem Krankenversicherungsträger verwechselt werden. Denn es besteht die Möglichkeit Kinderbetreuungsgeld zu beziehen, ohne sich in Karenz zu befinden, ebenso wie es möglich ist in Karenz zu sein ohne Kinderbetreuungsgeld zu beziehen. Meist wird aber die Karenz an den Kinderbetreuungsgeldbezug zeitlich angepasst, vor allem auch um die Zuverdienstgrenze einhalten zu können.





1. Beginn und Dauer

Eine Karenz kann frühestens im **Anschluss an die Schutzfrist** und längstens bis zum Tag vor dem **2. Geburtstag** des Kindes in Anspruch genommen werden. Der Antritt einer Karenz kann nur durch eine Urlaubskonsumation oder einen Krankenstand aufgeschoben werden, die Maximaldauer der Karenz verlängert sich deswegen aber nicht. Besteht für einen Elternteil kein Anspruch auf Karenz (z.B. bei Arbeitslosigkeit, Studium, Selbständigkeit, etc.) so muss der zweite Elternteil nicht direkt im Anschluss an die Schutzfrist in Karenz gehen, sondern kann dies auch zu einem späteren Zeitpunkt tun.

Über Inanspruchnahme und Dauer der Karenz können die Eltern einseitig disponieren, einer Zustimmung des Betriebes bedarf es nicht. Derjenige Elternteil, der nach dem Mutterschutz in Karenz gehen möchte, muss dies seinem Dienstgeber rechtzeitig bekannt geben, und zwar die Mutter bis zum Ende der Mutterschutzfrist, der Vater innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt, sonst ist der Rechtsanspruch verwirkt und es kann nur noch eine einvernehmliche Regelung mit den Dienstgeber*innen getroffen werden.



Ist man sich hinsichtlich der Dauer der Karenz noch nicht im Klaren, so können zunächst auch weniger als 2 Jahre angegeben werden. Eine **einmalige Verlängerung** (bis längstens zum 2. Geburtstag) ist zulässig, wenn dies 3 Monate vor Ende der bekanntgegebenen Karenz dem Betrieb mitgeteilt wird. Eine einseitige Verkürzung oder Unterbrechung (z.B. wegen Karenzwechsel) einer bereits bekanntgegebenen Karenz ist nicht möglich.



Die Karenz bzw. ein Karenzteil muss mindestens 2 Monate betragen und die Bekanntgabe sollte aus Beweisgründen immer schriftlich erfolgen!

Bezüglich der Maximaldauer der Elternkarenz gibt es für Geburten ab 1. November 2023 eine gesetzliche Änderung. Für jeden Elternteil sind nun 2 Monate Elternkarenz reserviert, das bedeutet, dass die Ausschöpfung der Maximaldauer von 2 Jahren nur dann möglich ist, wenn jeder Elternteil zumindest 2 Monate in Karenz war³¹.

2. Wechsel

³¹ Ausnahmen bestehen für Alleinerziehende und wenn der andere Elternteil keinen Anspruch auf Elternkarenz hat (im letzteren Fall nur, wenn die Elternkarenz frühestens 2 Monate nach Ende der Schutzfrist angetreten wird).



Vater und Mutter können die Karenz zweimal teilen.³² Es darf sich aber immer nur ein Elternteil in Karenz nach dem MSchG befinden³³, mit einer Ausnahme: beim erstmaligen Wechsel ist eine **Überschneidung** von einem Monat zulässig. Die maximale Karenzdauer verkürzt sich dann allerdings um 1 Monat, somit endet die Karenz spätestens 1 Monat vor dem 2. Geburtstag! Der Antritt eines Karenzteiles ist mindestens 3 Monate vorher bekannt zu geben. Ein Karenzteil muss mindestens 2 Monate betragen.

3. Auswirkungen der Karenz

a. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Während der Karenz genießt der jeweilige Elternteil einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, der bis 4 Wochen nach Ende der Karenz andauert. Bei der Mutter beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Bekanntgabe der Schwangerschaft, beim Vater erst mit Bekanntgabe seiner Karenz bzw. seines Karenzteiles, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt.

b. Urlaub

Der Urlaubstichtag bleibt trotz Mutterschutz und Karenz der ursprüngliche³⁴. Wird während eines Urlaubsjahres eine Karenz i.S. des MSchG oder Väter-KarenzG in Anspruch genommen, so ist der Urlaub, sofern er nicht vorab zur Gänze verbraucht wurde, zu **aliquotieren**³⁵. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese gemäß MSchG auf ganze Werktage aufzurunden. Da die Zeit der Karenz nicht urlaubsbegründend ist, sind die Karenzzeiten für die Berechnung des Urlaubsanspruches herauszurechnen:

$$\begin{aligned} & \text{Aktuelles Urlaubsjahr} - \text{Karenzzeit} = \text{Dienstzeit (in Kalendertagen)} \\ & \text{Jahresurlaubsanspruch} : 365 \times \text{Dienstzeit} = \text{aliquoter Urlaubsanspruch (aufgerundet auf ganze AT)} \end{aligned}$$

36

³² Herrsch. Ansicht: in 3 Teilen, nicht 4. Es muss sich immer ein Elternteil in Karenz befinden, sonst gilt die Karenz insgesamt als beendet.

³³ Ebenfalls nicht möglich: ein Elternteil in Karenz, zweiter Elternteil in Elternteilzeit für dasselbe Kind. Zulässig: beide Elternteile in Elternteilzeit.

³⁴ In der Regel ist das der Eintrittstag in den Betrieb, allenfalls kann auf das Kalenderjahr umgestellt werden.

³⁵ D.h. die Dauer einer Karenz verkürzt das Arbeits-/Urlaubsjahr entsprechend, der Jahresurlaub steht daher nur in aliquotem Ausmaß zu.

³⁶ Die analoge Anwendung der Rundungsbestimmung nach § 15f Abs. 2 MSchG für **Arbeitstage** scheint angebracht.

**Beispiel für eine Urlaubsberechnung:**Angaben:

Urlaubsstichtag: 1.6.

Urlaubsjahr: von 1.6. bis 31.5. des Folgejahres

Mutterschutz: 29.9. – 4.1., anschließend Karenz

Dienstausmaß: 8/10

Jahresurlaubsanspruch: 5 Wochen bzw. 20 Arbeitstage (AT zu 8 Stunden) bei 8/10

Als Dienstzeit zählt: 1.6. – 4.1. (Arbeitszeit + Mutterschutz)

Neutral in diesem Jahr: Karenzzeit, von 5.1. – 31.5. (= letzter Tag vom betreffenden Urlaubsjahr), in Tagen: 147

Berechnung:

365 Tage – 147 Tage = 218 Tage, die als Dienstzeit gelten.

20 AT : 365 x 218 = 11,9 ⇒ aufgerundet 12 AT aliquoter Urlaubsanspruch.

Variante:Fall von oben, zusätzliche Angaben:

Wiedereinstieg mit 3/10 am 1.1., eineinhalb Jahre später, Karenz bis zum 31.12.

Dienstausmaß: 3/10

Jahresurlaubsanspruch: 5 Wochen bzw. 7,5 AT bei 3/10

Als Dienstzeit zählt: 1.1. – 31.5. (bis zum Ende des Urlaubsjahres), in Tagen: 151

Neutral in diesem Jahr: Karenzzeit, von 1.6. – 31.12.

Berechnung:

7,5 : 365 x 151 = 3,1 ⇒ aufgerundet 4 AT aliquoter Urlaubsanspruch

Die gesetzliche Verjährungsfrist desurlaubes von 2 Jahren ab Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist,³⁷ wird um die Dauer der Karenz verlängert. Urlaub kann, wenn er nicht schon vor dem Beginn des Mutterschutzes konsumiert wurde, nach dem Mutterschutzende, aber vor dem Antritt der Karenz (Achtung: Kinderbetreuungsgeld-Zuverdienstgrenze beachten!) oder aber auch erst nach dem Karenzende konsumiert werden.

c. Dienstzeitabhängige Ansprüche allgemein

Aufgrund einer Gesetzesänderung werden gesetzliche Karenzzeiten nach dem MSchG/VKG für Geburten ab dem 1. August 2019 in vollem Umfang und somit auch für jedes Kind auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet.³⁸

d. Dienstzeitabhängige Ansprüche bei der Gehaltskasse

Hier ist zu unterscheiden zwischen Karenzzeiten für ab dem 1. August 2019 geborene Kinder und Karenzzeiten für vor dem 1. August 2019 geborene Kinder:

³⁷ Somit sind jeweils der Urlaub des laufenden Jahres und die Urlaube der beiden vorangegangenen Urlaubsjahre noch nicht verjährt.

³⁸ Für Geburten vor dem 1. August 2019 gilt weiters: Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit einer gesetzlichen Karenz nach dem MSchG/VKG bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (z.B. Abfertigung), außer Betracht. Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird allerdings bei der Bemessung der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das erhöhte Urlaubsausmaß (6. Urlaubswoche nach dem Urlaubsgesetz) bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet.



Zeiten einer Karenz für ab dem 1. August 2019 geborene Kinder zählen automatisch als Dienstzeiten bei der Gehaltskasse, das heißt z.B. für die Vorrückung im Gehaltsschema und für die Vollendung des 13. Gehaltskassendienstjahres im Hinblick auf die 6. Urlaubswoche.³⁹

Für vor dem 1. August 2019 geborene Kinder zählen Karenzzeiten nicht automatisch als Dienstzeit bei der Gehaltskasse. Es besteht allerdings die Möglichkeit maximal 2 Jahre Karenz auf Antrag kostengünstig für die Vorrückung anrechnen zu lassen (ohne Frist)⁴⁰.

Karenzzeiten vor und nach dem 1. August 2019 können auch weiterhin für den Pensionszuschuss der Gehaltskasse kostenpflichtig nachgekauft werden (Frist: 5 Jahre).

4. Aufgeschobene Karenz

Beide Elternteile haben die Möglichkeit mit ihren Dienstgeber*innen zu vereinbaren jeweils **3 Monate** Karenz bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes⁴¹ aufzuschieben. Dementsprechend verkürzt sich die Karenz. Die Absicht, eine aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist innerhalb der Schutzfrist bzw. innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt, spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor Ablauf der eigenen bzw. der Karenz des anderen Elternteils, bekanntzugeben. Die beabsichtigte Konsumation der aufgeschobenen Karenz ist 3 Monate vor dem geplanten Antritt dem Betrieb zu melden. Seit 1. November 2023 müssen Dienstgeber*innen die Ablehnung der aufgeschobenen Karenz schriftlich begründen. Bei einer aufgeschobenen Karenz besteht kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, es besteht aber zumindest ein **Motivkündigungsschutz**, d.h. die Kündigung ist unzulässig, wenn man wegen Inanspruchnahme der Karenz gekündigt wurde. Eine Kündigung im Zusammenhang mit aufgeschobener Karenz ist seit 1. November 2023 auf Verlangen schriftlich zu begründen.

5. Verdienstmöglichkeiten während der Karenz

Für die Dauer der Karenz ist das Dienstverhältnis ruhend gestellt (= Karenzierung). Es kommt zu einem Aussetzen der wechselseitigen Pflichten wie Arbeitsleistung und Entgelt.



Laufend neben einer Karenz ist lediglich die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung
zulässig!

³⁹ Damit Karenzzeiten für Geburten ab dem 1. August 2019 auch für den Pensionszuschuss der Gehaltskasse zählen, bedarf es eines kostenpflichtigen Nachkaufes genauso wie bei Geburten vor dem 1. August 2019.

⁴⁰ Die angerechnete Karenzzeit wirkt sich entsprechend bei der Gehaltskassendienstzeit aus (z.B. KollIV: Anspruch auf 6. Woche Urlaub mit Beginn des 14. Gehaltskassendienstjahres.)

⁴¹ Bzw. bei späterem Schuleintritt auch nach dem siebten Lebensjahr des Kindes.



Wird eine geringfügige Beschäftigung beim eigenen Apothekenbetrieb ausgeübt, so stellt diese ein zusätzliches Dienstverhältnis dar, das keinen Einfluss auf das eigentliche Dienstverhältnis hat. Die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung ist auch bei einem anderen Betrieb möglich, eine Mitteilung an bestehende Dienstgeber*innen ist anzuraten.

Für Apotheker*innen in gesetzlicher Elternkarenz besteht die Möglichkeit einer **1/10 Meldung**. Möchte man geringfügig neben der Karenz arbeiten und überschreitet die 1/10 Meldung für einen vollen Monat die Geringfügigkeitsgrenze, so kann die 1/10 Meldung bei der Gehaltskasse auch nur für einzelne Wochen des Monats erfolgen.⁴² Zu beachten ist, dass für die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze die jeweilige Gehaltsstufe und die Höhe allfälliger Zulagen ausschlaggebend sind. Ist eine solche Meldung geplant, dann empfiehlt es sich uns für eine eingehende Beratung zu kontaktieren.

Zulässig ist ferner, für 13 Wochen pro Kalenderjahr auch über der Geringfügigkeitsgrenze zu verdienen, ohne dass dadurch die Karenz beendet wird. Befindet man sich allerdings kein volles Kalenderjahr in Karenz (der Zeitraum des Wochengeldbezugs zählt nicht als Karenzzeit) so sind die 13 Wochen entsprechend zu aliquotieren (§ 15e Abs. 2 MSchG)⁴³. Nur mit Zustimmung der bestehenden Dienstgeber*innen kann eine solche Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze auch bei einem anderen Betrieb aufgenommen werden. Da es derzeit verschiedene Rechtsmeinungen gibt, ob ein Überschreiten dieser Grenzen die Beendigung der Karenz mit all ihren Schutzfunktionen auslöst oder nicht, empfiehlt es sich auf die Einhaltung der Grenzen zu achten, um nicht die Beendigung der Karenz zu riskieren.

Neben der Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze aufgrund der Karenz muss auch auf die Einhaltung der **Zuverdienstgrenze** der jeweils gewählten Kinderbetreuungsgeldvariante geachtet werden: Beim **einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld** kann man regelmäßig pro Bezugsmonat jedenfalls nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuverdienen. Bei den **pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Varianten** liegen die Zuverdienstgrenzen deutlich höher. Möchte man neben dem Bezug auch eine Karenz mit all ihren Vorzügen in Anspruch nehmen, so muss trotz der höheren Zuverdienstgrenze auch hier die Geringfügigkeitsgrenze eingehalten werden.

Man kann die Karenz aber auch bewusst beenden, um zum Beispiel in eine Elternteilzeit zu wechseln. Denn auch eine Elternteilzeit (= Teilzeitarbeit mit Kündigungs- und Entlassungsschutz) oder eine (normale)

⁴² Die Meldung beim Krankenversicherungsträger lautet in diesem Fall idR auf einen vollen Monat mit der entsprechenden Wochenstundenzahl und betragsmäßig max. der Geringfügigkeitsgrenze. Außerhalb einer Elternkarenz ist eine 1/10 Meldung nur für Eltern mit erkrankten oder behinderten Kindern oder idR bei Bildungskarenz zulässig. Ist eine 1/10 Meldung im konkreten Einzelfall gesetzlich nicht möglich, kann die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze dauerhaft je nach Verdienst nur durch eine 2/10 für 14 Tage oder 3/10 für 7 Tage monatliche An-/Abmeldung erreicht werden.

⁴³ Ursprünglich war diese Regelung nur für kurzfristige Krankenvertretungen gedacht. Vorsicht ist geboten bei der Gehaltsabrechnung in Form eines Monatslohnzettels. Hier wird immer für den vollen Monat die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, auch wenn konkret nur für eine bestimmte Wochenanzahl über geringfügig gearbeitet wurde (um dies zu vermeiden müsste ein gesonderter Dienstvertrag für einen konkreten, wochenweisen Zeitraum abgeschlossen werden mit einer Gehaltsabrechnung, aus der dieser abzugrenzende Zeitraum klar ersichtlich ist).



Teilzeitbeschäftigung während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld, wäre unter Einhaltung der Zuverdienstgrenze möglich.

6. Beendigung während der Karenz

Aufgrund des besonderen **Kündigungs- und Entlassungsschutzes** zugunsten der Dienstnehmer*innen ist es den Dienstgeber*innen nur in sehr schwerwiegenden Fällen (mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes) möglich, das Dienstverhältnis einseitig zu beenden. Dienstnehmer*innen können hingegen jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen. Wenn sich beide Seiten einig sind, ist auch eine **einvernehmliche** Auflösung des Dienstverhältnisses zulässig, wobei diese zwingend **schriftlich** erfolgen muss. Als weitere Form der Beendigung steht Dienstnehmer*innen der Austritt aus dem Dienstverhältnis gemäß § 23a AngG bzw. § 15r MSchG oder § 9a VKG zu („**Mutterschaftsaustritt**“⁴⁴ bzw. „**Vaterschaftsaustritt**“). Der Austritt ist bis spätestens 2 Monate vor Ablauf der Karenz den Dienstgeber*innen mitzuteilen (vgl. Art. XIII KollV für Pharmazeuten)⁴⁵. Ob eine **Abfertigung** anlässlich der Beendigung gebührt, richtet sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes (AngG, Abfertigung ALT) oder des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG, Abfertigung NEU), wobei die Beendigungsart hier wesentlich ist.⁴⁶

⁴⁴ Der Austritt kann per sofort oder zu einem anderen Datum, spätestens jedoch mit dem Ende der Karenz, erfolgen.

⁴⁵ Besserstellung im Kollektivvertrag für Pharmazeutische Fachkräfte gegenüber Angestellten nach AngG allgemein, wo es heißt: Der Austritt ist bis 3 Monate vor Ende der Karenz mitzuteilen (sofern die Karenz länger als 3 Monate dauert).

⁴⁶ Abfertigung Alt: kein Anspruch bei DN-Kündigung, Anspruch gegeben bei einvernehmlicher Auflösung und DG-Kündigung (voll) und bei Mutterschaftsaustritt (halb, wenn mehr als 5 Jahre Dienstzeit, laut Gesetz max. 3 Gehälter ⇨ gilt ebenso für Väter). Abfertigung Neu (BMSVG): verfällt niemals, zwischenzeitliche Auszahlung abhängig von Beendigungsart und Einzahlungsjahren.



Elternteilzeit

Die Elternteilzeit stellt ein befristetes Teilzeitarbeiten mit besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz dar. Alternativ zu einer Arbeitszeitreduktion kann auch nur die Lage der Arbeitszeit geändert werden.

1. Anspruchsberechtigte

Jeder Elternteil kann pro Kind einmal eine Elternteilzeit in Anspruch nehmen, soweit die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind. Auch die gleichzeitige Inanspruchnahme einer Elternteilzeit durch beide Elternteile ist möglich.



Eine Elternteilzeit ist ausgeschlossen, wenn sich der andere Elternteil gerade für das gleiche Kind in Karenz befindet!

2. Voraussetzungen

Allgemein erforderlich ist, dass der betreffende Elternteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder aber die Obsorge (i.S. des Familienrechts) für dieses Kind ausübt.

Um den sogenannten „**großen**“ **Rechtsanspruch** auf Elternteilzeit zu haben, muss ferner:

- ☞ der Betrieb (durchschnittlich) mehr als 20 Mitarbeiter*innen beschäftigen⁴⁷, sowie
- ☞ Dienstnehmer*innen eine Mindestbeschäftigungsdauer von 3 Jahren (allfällige Karenzzeiten eingerechnet) vorweisen können.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, bleibt die Elternteilzeit zwar nicht verwehrt, ein Zustandekommen ist allerdings von der Zustimmung der Dienstgeber*innen abhängig oder müsste ansonsten gerichtlich eingefordert werden („**kleiner**“ **Anspruch**). Deswegen spricht man hier auch von der sogenannten „**vereinbarten Elternteilzeit**“.



3. Unter- und Obergrenze

Vor einigen Jahren wurde eine **Unter- und Obergrenze** für das Ausmaß der Elternteilzeit eingeführt. Ein durchsetzbarer Anspruch auf Elternteilzeit liegt somit nur dann vor, wenn das Ausmaß der begehrten Teilzeit

⁴⁷ Hier zählen alle Mitarbeiter*innen eines Betriebes, nicht nur Pharmazeutische Fachkräfte.



mindestens 3/10 und höchstens die um 20 % reduzierte Normalarbeitszeit (somit z.B. maximal 8/10 bei vorher 10/10) beträgt. Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell **außerhalb der vorgegebenen Bandbreite**, liegt dennoch, je nach Bestehen der sonstigen Voraussetzungen, eine Elternteilzeit in Form des „großen“ oder „kleinen“ Anspruches vor.

Ursprungdienstausmaß	Neues mögliches Dienstausmaß
10/10	3/10 - 8/10
9/10	3/10 – 7/10
8/10	3/10 – 6/10
7/10	3/10 – 5/10
6/10	3/10 - 4/10
5/10	3/10 - 4/10
4/10	3/10
3/10	-
2/10	-



Eine außerhalb dieser Grenze liegende Teilzeitbeschäftigung kann zwar vereinbart werden, ein durchsetzbarer Anspruch darauf besteht allerdings nicht!

Ungeachtet dieser vorgegebenen Bandbreite ist ein durchsetzbarer Anspruch auf Elternteilzeit weiterhin auch dann gegeben, wenn nur eine Änderung der **Lage der Arbeitszeit** (ohne Dienstausmaßreduktion) begehrt wird.

4. Beginn und Dauer

Eine Elternteilzeit kann frühestens im Anschluss an den Mutterschutz in Anspruch genommen werden. Ansonsten ist jede spätere Inanspruchnahme möglich, sofern das Kind die zulässigen Altersgrenzen noch nicht überschritten hat. Die Elternteilzeit muss für mindestens 2 Monate eingegangen werden.

Sie endet, wenn diese **bis 31. Oktober 2023** bekannt gegeben wurde, in Betrieben mit:



- ☞ mehr als 20 Mitarbeiter*innen spätestens mit dem **7. Geburtstag** des Kindes⁴⁸,
- ☞ bis zu 20 Mitarbeiter*innen spätestens mit dem **4. Geburtstag** des Kindes.

Für **ab 1. November 2023** bekannt gegebene Elternteilzeiten gelten neue gesetzliche Vorschriften. Sowohl beim „großen“, als auch beim „kleinen“ Anspruch, kann eine Elternteilzeit nun bis **maximal zum 8. Geburtstag** des Kindes dauern. Ein „großer“ Anspruch auf Elternteilzeit besteht jedoch nur für eine Elternteilzeitdauer von höchstens 7 Jahren, abzüglich des Zeitraums der Schutzfrist nach der Geburt und der in Anspruch genommenen Elternkarenz durch beide Elternteile. Hinzugerechnet wird ggfs. der Zeitraum zwischen Vollendung des 7. Lebensjahres und einem späteren Schuleintritt. Eine Vereinbarung von Elternteilzeit bis zum 8. Geburtstag ist beim „großen“ und beim „kleinen“ Anspruch möglich.

Die Elternteilzeit wird nicht automatisch durch die Geburt eines weiteren Kindes beendet, sondern sie kann unmittelbar nach dem Ende des neuerlichen Mutterschutzes fortgesetzt werden. Wird hingegen eine Karenz oder Elternteilzeit für das jüngere Kind in Anspruch genommen, so endet die vorher ausgeübte Elternteilzeit dadurch automatisch.

5. Umsetzung

a. „Großer“ Anspruch

Handelt es sich um einen Betrieb mit **mehr als 20 Mitarbeiter*innen**, so ist folgendermaßen vorzugehen:

Zunächst ist es die Aufgabe der Dienstnehmer*innen, den Dienstgeber*innen in **schriftlicher Form** die geplante Arbeitszeitreduktion (bzw. –verlagerung) mitzuteilen. Diese Erklärung hat Beginn und Ende der Elternteilzeit (Mindestdauer 2 Monate), Arbeitsausmaß und Lage der Arbeitszeit zu umfassen. Die Erklärung muss gegenüber dem Dienstgeber mindestens **3 Monate** vor Antritt der Elternteilzeit abgegeben werden bzw. innerhalb der **Mutterschutzfrist** nach der Geburt, wenn im Anschluss an die Mutterschutzfrist⁴⁹ der Antritt erfolgen soll. Nach Zugang dieser Mitteilung sollten ggf. Verhandlungen geführt werden. Bei einer Nichteinigung (und sinnvoller Weise auch bei einer Einigung) sind schriftliche Aufzeichnungen über das Ergebnis zu verfassen, die von beiden Seiten zu unterschreiben sind. Kommt binnen vier Wochen keine Einigung zustande, können Dienstnehmer*innen die geplante Teilzeitbeschäftigung zum gewünschten Zeitpunkt antreten, außer der Dienstgeber hat beim Arbeits- und Sozialgericht binnen 2 Wochen einen Antrag auf gütliche Einigung gestellt. Kommt binnen 4 Wochen nach diesem Antrag erneut keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen 1 Woche die Dienstnehmer*innen auf Zustimmung zu seinem Vorschlag klagen, andernfalls wird der Vorschlag der Dienstnehmer*innen wirksam. Sollte der Apothekenbetrieb obsiegen und es den Dienstnehmer*innen nicht möglich sein diese Variante auszuüben, so kann binnen 1 Woche erklärt werden, stattdessen eine Karenz bis längstens zum 2. Geburtstag des Kindes in Anspruch zu nehmen.

⁴⁸ Oder einem späteren Schuleintritt des Kindes.

⁴⁹ Oder innerhalb eines Zeitraumes von weniger als 3 Monaten.



b. „Kleiner“ Anspruch

In einem Betrieb **mit 20 oder weniger Mitarbeiter*innen** ist folgendermaßen vorzugehen:

Dienstnehmer*innen bringen auch hier zunächst die von ihnen gewünschte Form der Teilzeitbeschäftigung rechtzeitig (mit Lage, Dauer und Ausmaß) schriftlich vor. Im Idealfall kommt die Elternteilzeit mit Zustimmung der Dienstgeber*innen zustande („**vereinbarte Elternteilzeit**“). Erfolgt binnen 2 Wochen keine Einigung, so können Dienstnehmer*innen innerhalb 1 Woche beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung klagen. Maßgeblich für die Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist das Abwägen zwischen betrieblichen Erfordernissen und den Interessen der Dienstnehmer*innen. Unabhängig vom Obsiegen trägt jede Partei des Verfahrens ihre Kosten selbst, d.h. es besteht kein wechselseitiger Ersatzanspruch. Ferner ist keinerlei Berufungsmöglichkeit vorgesehen, um ein möglichst rasches Verfahren (bzw. Ergebnis) zu gewährleisten.



Kommt es zu einer Einigung empfiehlt es sich die „vereinbarte Elternteilzeit“ aus Beweisgründen schriftlich festzuhalten!

Laut Judikatur kann auch eine einvernehmliche Dienstaussmaßreduktion, die für die Dienstgeber*innen erkennbar aufgrund der Kleinkindbetreuung gewünscht wird, im Zweifel zu einer **schlüssig** zustande gekommenen, kündigungsgeschützten Elternteilzeit führen und zwar auch dann, wenn die eigentlich geforderten Formvorschriften (wie z.B. die vorgegebenen Fristen) nicht (zur Gänze) eingehalten wurden.⁵⁰

6. Abänderung

Sowohl Dienstgeber*innen als auch Dienstnehmer*innen können **einmalig** eine Abänderung der Teilzeitbeschäftigung begehren, wobei es sich um eine Lage- oder Dienstaussmaßänderung handeln kann. Außerdem kann auch eine vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit verlangt werden. Der Änderungswunsch ist schriftlich, mindestens 3 Monate vor dem geplanten Wirksamwerden bekannt zu geben. Kommt es zu keiner Einigung über die Abänderung der Elternteilzeit, so muss das Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden, um das Verlangen durchzusetzen oder abzuwehren.

7. Kündigungs- und Entlassungsschutz

⁵⁰ Dies gilt wohl jedenfalls für zeitlich befristete Dienstaussmaßreduktionen. Generell kann gesagt werden, dass die strenge Einhaltung der vorgegebenen Fristen nur dann von Relevanz ist, wenn man bereit ist, notfalls auch den gerichtlichen Weg zu beschreiten, um seinen Anspruch auf Elternteilzeit einzufordern. Bei einer „vereinbarten Elternteilzeit“ spielt die Fristeneinhaltung laut Judikatur keine Rolle. Aus dem Gesetz ergibt sich zudem, dass einvernehmlich auch eine Elternteilzeit außerhalb der Bandbreite vereinbart werden kann.



Während einer Elternteilzeit gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Schutz beginnt mit Bekanntgabe, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt der Elternteilzeit und endet 4 Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, spätestens jedoch 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Nach dem 4. Geburtstag gibt es für in Elternteilzeit befindliche Personen⁵¹ allerdings einen Motivkündigungsschutz (d.h. aufgrund der Elternteilzeit darf nicht gekündigt werden).



Eine Kündigung, die wegen einer Elternteilzeit ausgesprochen wurde, kann beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Es gelten hier sehr kurze Fristen, daher empfiehlt sich in so einem Fall umgehend eine Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen!

Gehen Dienstnehmer*innen während einer Elternteilzeit ohne Zustimmung einer weiteren Erwerbstätigkeit nach, so ist der Kündigungs- und Entlassungsschutz für 8 Wochen ab Kenntnis der Nebenbeschäftigung aufgehoben. Das heißt das Dienstverhältnis kann ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes beendet werden. Verstreicht die Zeit ungenutzt, ist der Schutz wieder aufrecht.

8. Beendigung während der Elternteilzeit

Durch den Kündigungs- und Entlassungsschutz ist es Dienstgeber*innen bis zum 4. Geburtstag des Kindes nur mit Zustimmung des Gerichtes möglich, das Dienstverhältnis zu beenden. Von Seiten der Dienstnehmer*innen kann unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist auch während der Elternteilzeit gekündigt werden (wird lediglich die vorzeitige Beendigung der Teilzeitarbeit gewünscht, so gilt dies als Änderung der Elternteilzeit und es sind die diesbezüglich bereits angeführten Bestimmungen einzuhalten). Wenn sich beide Seiten einig sind, ist auch eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zulässig. Diese muss zwingend schriftlich erfolgen. Ob eine **Abfertigung** anlässlich der Beendigung gebührt, richtet sich wieder nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes (AngG, Abfertigung ALT) oder des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG, Abfertigung NEU).⁵²

⁵¹ Elternteilzeit ist bei Bekanntgabe ab 1. November 2023 maximal bis zum 8. Geburtstag des Kindes möglich.

⁵² Abfertigung Alt: Bei DN-Kündigung innerhalb der Elternteilzeit: Anspruch auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung alt (höchstens jedoch das 3-fache des monatlichen Entgelts), sofern das Dienstverhältnis länger als 5 Jahre gedauert hat, das durchschnittliche Dienstaussmaß der letzten 5 Jahre ist heranzuziehen, die Zeit einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz ist in die erforderliche Mindestdienstzeit von fünf Jahren nicht einzurechnen. Bei einvernehmlicher Auflösung + DG-Kündigung: Anspruch auf Abfertigung alt, Dienstaussmaß vor der Elternteilzeit ist maßgeblich. BMSVG/Abfertigung Neu: Abfertigung verfällt niemals, zwischenzeitliche Auszahlung auch bei DN-Kündigung während Elternteilzeit und mindestens 3 Einzahlungsjahren möglich.



Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus

1. Neuerungen aus Vorjahren

Rechtsanspruch „Papamonat“	= Es wurde ein Rechtsanspruch auf den „Papamonat“ (= die Familienzeit) eingeführt, sowie ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz.
Erhöhung der Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen und pauschalen KBG ab 2022, 2023 und 2024	Die Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld wurde ab 2022 auf 7.600,- Euro, ab 2023 auf 7.800,- Euro und ab 2024 auf 8.100,-Euro pro Kalenderjahr erhöht. Die allgemeine Zuverdienstgrenze beim pauschalen KBG wurde ab 2023 auf 18.000 Euro pro Kalenderjahr angehoben.
„Papamonat“ zählt wie die Karenz für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche	Der „Papamonat“ muss, wie auch seit einigen Jahren die Karenz, für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet werden, er zählt auch automatisch als Dienstzeit bei der Gehaltskasse.

2. Familienzeitbonus

Damit auch dem anderen Elternteil die Möglichkeit gegeben wird sich in der prägenden ersten Lebensphase des Kindes verstärkt einzubringen, kann ein sogenannter „**Familienmonat**“ oder umgangssprachlich „**Papamonat**“ in Anspruch genommen werden. Die Familienzeit ist sowohl bei der Wahl des einkommensabhängigen als auch beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld möglich. Der **Familienzeitbonus** ist eine Leistung an **erwerbstätige Väter**,⁵³ die sich aufgrund der kürzlich erfolgten Geburt ihres Kindes in einer Familienzeit befinden und jegliche Erwerbstätigkeit unterbrechen⁵⁴, um sich ausschließlich ihrer Familie zu widmen.

Seit einiger Zeit besteht ein **Rechtsanspruch** nach dem Väterkarenzgesetz auf Freistellung in der Dauer von einem Monat. Wird beabsichtigt eine Familienzeit in Anspruch zu nehmen, so muss spätestens 3 Monate vor dem errechneten Geburtstermin eine **Vorankündigung** gegenüber den Dienstgeber*innen erfolgen, wo der voraussichtliche Geburtstermin bekanntgegeben werden muss, sowie der voraussichtliche Beginn der Freistellung. Der Dienstnehmer muss den Betrieb unverzüglich über die Geburt seines Kindes informieren und es muss spätestens eine Woche nach der Geburt der Antrittszeitpunkt der Familienzeit bekanntgegeben werden.

⁵³ Vätern gleichgestellt sind gleichgeschlechtliche Adoptivmütter und Dauerpflegemütter.

⁵⁴ Ebenfalls darf keine Entgeltfortzahlung aufgrund Krankheit oder der Bezug von Geldleistungen aus der Kranken- oder Arbeitslosenversicherung vorliegen.



Ist aufgrund einer Frühgeburt eine Vorankündigung nicht möglich, so muss die Geburt unverzüglich angezeigt werden und der Antrittszeitpunkt muss spätestens eine Woche nach der Geburt bekanntgegeben werden. Wird aus anderen Gründen die Vorankündigungsfrist versäumt, so kann eine Familienzeit nur noch im **Einvernehmen** mit dem Dienstgeber wirksam vereinbart werden.

Ebenfalls wurde ein besonderer **Kündigungs- und Entlassungsschutz** eingeführt. Dieser Schutz beginnt mit der Vorankündigung oder einer späteren Vereinbarung, frühestens jedoch 4 Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Bei Entfall der Vorankündigung aufgrund einer Frühgeburt, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung des Antrittszeitpunktes der Familienzeit. Der „Papamonat“ muss sinngemäß wie die Elternkarenz auf alle **dienstzeitabhängigen Ansprüche** angerechnet werden. Er zählt bei entsprechendem Nachweis auch als **Dienstzeit bei der Gehaltskasse**.

a. Voraussetzungen

Der Bezug des Familienzeitbonus muss **mindestens 28** und darf **höchstens 31** zusammenhängende Tage dauern und muss innerhalb von **91 Tagen** ab der Geburt des Kindes liegen. Der „Papamonat“ muss nicht direkt nach der Geburt beginnen.

Folgende **weitere Voraussetzungen** müssen für die Inanspruchnahme erfüllt sein:

- ☞ Es muss für das Kind, für das die Familienzeit genommen wird, ein Anspruch auf Familienbeihilfe bestehen und diese auch tatsächlich bezogen werden,
- ☞ der Vater, das Kind, sowie auch die Mutter des Kindes müssen den Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich haben, sich hier berechtigt aufhalten und im gemeinsamen Haushalt leben⁵⁵,
- ☞ der Vater muss in den letzten 182 Tagen unmittelbar vor Beginn des Familienzeitbonusbezugs durchgehend eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt haben⁵⁶ und er darf in den letzten 182 Tagen unmittelbar vor Antritt der Familienzeit keine Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung⁵⁷ bezogen haben.

⁵⁵ Es muss eine dauerhafte Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft an derselben Wohnadresse geben und alle drei müssen an dieser Adresse hauptwohnsitzlich gemeldet sein. Eine bis zu maximal 10 Tage verspätete Meldung des Kindes schadet nicht. Der arbeitsrechtliche Anspruch besteht wohl auch bei Wohnsitz der Familie im Ausland, der Familienzeitbonus könnte aufgrund von europarechtlichen Regelungen zustehen.

⁵⁶ Unterbrechungen von insgesamt bis zu 14 Tagen schaden nicht! Eine Väterkarenz nach dem Väterkarenzgesetz ist einer Erwerbstätigkeit gleichzustellen, sofern in den 182 Kalendertagen vor der Karenz eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich und durchgehend ausgeübt wurde und keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen wurden.

⁵⁷ = Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld, usw.



Achtung bei Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der Geburt: Der Familienzeitbonus kann wegen Verneinung eines gemeinsamen Haushaltes von Kind, Mutter und Vater für die notwendige Dauer abgelehnt werden. Hiervon gibt es eine Ausnahme: Bei einem medizinisch indizierten Krankenhausaufenthalt des Kindes oder des anderen Elternteils, wird bei persönlicher Pflege und Betreuung des Kindes durch den Vater und den anderen Elternteil bzw. des anderen Elternteils im Beisein des Kindes durch den Vater im Mindestausmaß von jeweils durchschnittlich zwei Stunden täglich (für Geburten ab 1. November 2023) ausnahmsweise der gemeinsame Haushalt angenommen. Solch ein Krankenhausaufenthalt schadet somit der Familienzeit nicht. Um auf Nummer sicher zu gehen, empfiehlt es sich, wenn möglich, den Beginn der Familienzeit so zu wählen, dass Mutter und Kind bereits das Krankenhaus verlassen haben und unzweifelhaft ein gemeinsamer Haushalt mit dem Vater gegeben ist.

Ein gleichzeitiger Bezug von Familienzeitbonus und Kinderbetreuungsgeld durch den Vater ist nicht möglich. Ein Wochengeldbezug oder etwaiger Kinderbetreuungsgeldbezug durch die Mutter schaden nicht.

b. Höhe, Antrag und Versicherung

Der Familienzeitbonus beträgt im Jahr 2024 pro Tag 52,46 Euro⁵⁸ und wird monatlich im Nachhinein ausbezahlt.

Dauer	Höhe
28 Tage	1.468,88 Euro
29 Tage	1.521,34 Euro
30 Tage	1.573,80 Euro
31 Tage	1.626,26 Euro

Beansprucht die Mutter insgesamt betrachtet alleine **Kinderbetreuungsgeld**, hat der Familienzeitbonus nie Auswirkungen auf die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes.

⁵⁸ Keine Erhöhung bei Mehrlingsgeburt, auch die mögliche maximale Anspruchsdauer verlängert sich nicht.



Für Geburten ab 1. Jänner 2023 wird der Familienzeitbonus nicht mehr auf die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes angerechnet. Für Geburten bis dahin, wurde der Tagesbetrag des Kinderbetreuungsgeldes des Vaters um den Familienzeitbonus entsprechend reduziert.

Achtung: Direkt im Anschluss an den „Papamonat“ darf der Vater, nach Ansicht des Bundeskanzleramtes (Frauen – Familien – Jugend), nicht in Karenz gehen, da er zwischenzeitlich seine Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen muss!

Der Familienzeitbonus gebührt nicht automatisch. Ein **Antrag**⁵⁹ kann ab der Geburt des Kindes gestellt werden und muss spätestens am **91. Tag** nach der Geburt des Kindes bei der zuständigen Krankenkasse, bei der der Vater am letzten Tag vor Beginn des Leistungsanspruchs versichert war, eingebracht werden.⁶⁰ Im Antrag muss die Anspruchsdauer verbindlich festgelegt werden. Väter, die sich in einer Familienzeit befinden sind teilversichert in der **Kranken-** und in der **Pensionsversicherung**.⁶¹

3. Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus soll dem gesellschaftlichen Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit bei der Kinderbetreuung Rechnung tragen. Er stellt einen finanziellen Anreiz dar, damit Eltern den Kinderbetreuungsgeldbezug und somit auch die Kinderbetreuung untereinander fair aufteilen.

a. Voraussetzungen

Für einen Partnerschaftsbonus müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- ☞ Jeder Elternteil muss Kinderbetreuungsgeld für mindestens **124 Tage** beanspruchen⁶² und
- ☞ die Eltern müssen das Kinderbetreuungsgeld für dasselbe Kind zu **annähernd gleichen Teilen** beziehen.

⁵⁹ Das Antragsformular findet sich auf der Homepage des zuständigen Krankenversicherungsträgers.

⁶⁰ Eine verspätete Antragsstellung führt zum Anspruchsverlust!

⁶¹ Die Beiträge werden teilweise vom Bund und teilweise vom FLAF getragen.

⁶² Es zählen nur Zeiten eines tatsächlichen Bezugs. Monate, in denen auf das Kinderbetreuungsgeld verzichtet wurde, zählen nicht. Ist das Wochengeld höher als das Kinderbetreuungsgeld ruht das Kinderbetreuungsgeld in voller Höhe und die Zeit des reinen Wochengeldbezugs ist nicht zu berücksichtigen.



Annähernd zu gleichen Teilen beziehen Eltern das Kinderbetreuungsgeld, wenn der eine Elternteil mindestens 40 % und der andere Elternteil höchstens 60 % bezieht.⁶³

b. Höhe und Antrag



Der Partnerschaftsbonus beträgt für jeden Elternteil 500,- €, somit **insgesamt 1.000,- €**. Es muss spätestens innerhalb von 124 Tagen ab Ende des letzten Kinderbetreuungsgeldbezugsteiles bei der zuständigen Krankenkasse ein **Antrag** auf Partnerschaftsbonus gestellt werden.

4. Kinderbetreuungsgeld

Es stehen 2 verschiedene Bezugsmodelle zur Auswahl: das pauschale Kinderbetreuungsgeld in 2 Varianten, der Grundvariante und der flexiblen Variante, sowie das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld.

Seit Jänner 2023 wird der Tagsatz des Kinderbetreuungsgeldes jeweils ab Jänner automatisch valorisiert, also der Inflation angepasst. Aus diesem Grund wird das Kinderbetreuungsgeld in allen Varianten nun jährlich erhöht.

⁶³ Somit im Idealfall 50 % - 50 %.



a. Übersicht Kinderbetreuungsgeld-Varianten

	Pauschales KBG (2024)		Einkommensabhängiges KBG (2024)
	Grundvariante	Flexible Variante	
Höhe pro Tag⁶⁴	€ 39,33	€ 16,87 bis € 39,33 ⁶⁵	max. € 76,60,- ⁶⁶
Höhe pro Monat mit 30 Tagen	€ 1.179,90	€ 506,10 bis € 1.179,90	max. € 2.298,-
Höhe pro Monat mit 31 Tagen	€ 1.219,23	€ 522,97 bis € 1.219,23	max. € 2.374,60
max. Bezugsdauer ein Elternteil	bis zum 365. Tag ab Geburt ⁶⁷	bis zum 851. Tag ab Geburt	bis zum 365. Tag ab Geburt
max. Ausschöpfung ein Elternteil	rd. € 14.355,-	rd. € 14.355,-	€ 27.959,-
max. Bezugsdauer beide Elternteile	bis zum 456. Tag ab Geburt	bis zum 1.063. Tag ab Geburt	bis zum 426. Tag ab Geburt
max. Ausschöpfung beide Elternteile	rd. € 17.934,-	rd. € 17.934,-	€ 32.631,60
Erwerbstätigkeit nötig?⁶⁸	nein	nein	mind. 182 Tage vor Geburt bzw. Beschäftigungsverbot ⁶⁹
Mehrlingszuschlag + 50 %	möglich	möglich	nicht möglich
Beihilfe	möglich	möglich	nicht möglich
Zuverdienstgrenze pro Kalenderjahr (2024)	individuelle, mind. € 18.000,-	individuelle, mind. € 18.000,-	€ 8.100,-

⁶⁴ Wichtig: es müssen die Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen bis zu den vorgegebenen Zeitpunkten nachgewiesen werden, ansonsten reduziert sich der Kinderbetreuungsgeldanspruch für jeden Elternteil um 1.300,- €, wodurch sich ein niedriger Tagsatz ergibt.

⁶⁵ Die Höhe des täglichen Satzes variiert je nach Gesamtdauer der Inanspruchnahme.

⁶⁶ Primär beträgt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld 80 % vom täglichen Wochengeld. Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gibt es keinen Mindestbetrag, ist es jedoch niedriger als 39,33 €, gebührt auf Antrag als Sonderleistung ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von täglich 39,33 €.

⁶⁷ Das Kinderbetreuungsgeld endet somit in der Regel mit Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes, in Schaltjahren allerdings schon 1 Tag vor Vollendung des 1. Lebensjahres!

⁶⁸ Hier ist eine durchlaufende kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit in Österreich gemeint.

⁶⁹ Unterbrechungen von 14 Tagen schaden nicht!



b. Die verschiedenen Kinderbetreuungsgeldvarianten - Bezugshöhe und Anspruchsdauer

aa. Pauschale Variante

Das pauschale Kinderbetreuungsgeld dient unter anderem als finanzielle Anerkennung und teilweise Abgeltung der Betreuungsleistung der Eltern. Das **Kinderbetreuungsgeldkonto** ist ein Pauschalssystem, wo den Bezugsberechtigten eine einheitliche **Gesamtsumme** zusteht und die Bezugsdauer relativ **flexibel in Tagen** gewählt werden kann.

Es stehen zwei Pauschalvarianten zur Auswahl, die **Grundvariante** und die **flexible Variante**:

- **Grundvariante (365 + 91)**

Das pauschale Kinderbetreuungsgeld in der Grundvariante beträgt **39,33 €**. Nimmt nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld in Anspruch so endet die Grundvariante am **365. Tag ab Geburt** des Kindes, somit in der Regel mit Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes, in Schaltjahren allerdings 1 Tag vor Vollendung!

Beziehen beide Elternteile abwechselnd das Kinderbetreuungsgeld in der Grundvariante so verlängert sich die Anspruchsdauer um die Zeit, für die der andere Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht, höchstens jedoch um **91 Tage** und die Grundvariante endet somit spätestens am **456. Tag ab Geburt** des Kindes.

- **Flexible Variante**

Bei der flexiblen Variante kann die Anspruchsdauer relativ flexibel ausgedehnt werden, wodurch sich allerdings die Höhe des täglichen Kinderbetreuungsgeldes entsprechend vermindert. Nimmt nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld in Anspruch so endet die flexible Variante spätestens am **851. Tag ab Geburt** des Kindes. Wird die maximale Anspruchsdauer im Antrag nicht gewählt, endet das Kinderbetreuungsgeld mit Ablauf des letzten Tages der beantragten Dauer. Beziehen beide Elternteile abwechselnd das Kinderbetreuungsgeld so endet die flexible Variante spätestens mit dem **1.063. Tag ab Geburt** des Kindes. Das tägliche Kinderbetreuungsgeld beträgt bei Inanspruchnahme der maximalen Bezugsdauer 16,87 €. ⁷⁰ Wird die flexible Variante kürzer in Anspruch genommen, so erhöht sich der Tagessatz entsprechend. Damit die maximale Bezugsdauer möglich ist, muss der andere Elternteil **mindestens 212 Tage** Kinderbetreuungsgeld beziehen. Bezieht er weniger als 212 Tage, so verlängert sich die Bezugsdauer nur um diese geringere Anzahl von Tagen.

⁷⁰ Berechnung: 39,33 € x 365 = 14.355,45 : 851 = 16,87 €



Wird das pauschale Kinderbetreuungsgeld allerdings für eine kürzere Zeit als bis zum 365. Tag ab Geburt des Kindes in Anspruch genommen, so erhöht sich das tägliche Kinderbetreuungsgeld nicht, das pauschale Kinderbetreuungsgeld beträgt immer **maximal 39,33 € pro Tag!** Eine Verkürzung der Grundvariante führt daher nie zu einer Erhöhung des täglichen Kinderbetreuungsgeldes. Wird das pauschale Kinderbetreuungsgeld kürzer als bis zum 365. Tag ab Geburt bezogen, so verfällt der noch offene Rest des Maximalgesamtbetrags.

Es steht ein **Online-Rechner**⁷¹ zur Verfügung, wo die **Höhe des täglichen Kinderbetreuungsgeldes** bei der gewünschten Bezugsdauer berechnet werden kann. Die Höhe des täglichen Kinderbetreuungsgeldes wird nicht davon beeinflusst, ob nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht oder beide abwechselnd. In der Regel ist das pauschale Kinderbetreuungsgeld für beide Elternteile **gleich hoch**. Beansprucht der Vater bei Geburt des Kindes bis 31.12.2022 allerdings einen Familienzeitbonus, fällt das Kinderbetreuungsgeld für ihn niedriger aus.

Bei der **erstmaligen Antragsstellung** muss der antragsstellende Elternteil sich entscheiden, ob er die Grundvariante oder eine flexible Variante wählt und muss die gewünschte Anspruchsdauer verbindlich bekanntgeben. Aus der gewählten Bezugsdauer ergibt sich die Höhe des täglichen Kinderbetreuungsgeldsatzes, auch für den anderen Elternteil.



Einmal pro Kind kann die ursprünglich beantragte Anspruchsdauer geändert werden, und zwar muss hierfür der Änderungsantrag spätestens 91 Tage vor Ablauf der ursprünglich beantragten Bezugsdauer beim zuständigen Krankenversicherungsträger einlangen.

Erfolgt nachträglich eine Änderung der Bezugsdauer muss rückwirkend auch die Höhe des täglichen Kinderbetreuungsgeldes angepasst werden, es kann zu einer **Nachzahlung** aber auch einer **Rückzahlungsverpflichtung** kommen. Wird der Kinderbetreuungsgeldbezug geteilt und hat der andere Elternteil schon Kinderbetreuungsgeld bezogen, ist eine Verlängerung der Bezugsdauer nur mit ausdrücklicher Zustimmung des anderen Elternteils zulässig, da dieser auch zu einer Rückzahlung des bereits zu viel Erhaltenen verpflichtet ist. Jeder Elternteil hat seinen Überbezug zurückzuzahlen. Voraussetzung für die positive

⁷¹ Zu finden auf: <http://www.bmfj.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#willkommen>



Erledigung des Verlängerungsantrages ist, dass der Rückzahlungsbetrag spätestens innerhalb von 61 Tagen ab Antragstellung beim Krankenversicherungsträger einlangt.

- **Mehrlingsgeburten**

Beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld gibt es bei Mehrlingsgeburten für das zweite und jedes weitere Kind jeweils einen **Zuschlag** in Höhe von 50 % des Kinderbetreuungsgeldes.⁷²

bb. Einkommensabhängige Variante

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld soll Eltern mit **höherem Einkommen**, die sich für kurze Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen, um sich der Kinderbetreuung zu widmen, die Möglichkeit geben einen angemessenen Einkommensersatz zu erhalten.

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld kann bei Inanspruchnahme durch nur einen Elternteil bis zum **365. Tag ab Geburt** des Kindes bezogen werden. Bei einem abwechselnden Bezug durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der zweite Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber kann das Kinderbetreuungsgeld in diesem Fall bis zum **426. Tag ab Geburt** des Kindes⁷³ bezogen werden.

⁷² Wird innerhalb des Bezugszeitraumes nach einer Mehrlingsgeburt ein weiteres Kind geboren, so bleibt der „Mehrlingszuschlag“ weiter aufrecht.

⁷³ = ca. 14. Monat des Kindes.



Die Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes berechnet sich folgendermaßen:

Berechnung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes

Die Höhe des (täglichen) Satzes beträgt:

- ☞ bei Müttern mit Wochengeldanspruch:
80 % des täglichen Wochengeldes
- ☞ bei Vätern:
80 % eines fiktiv zu berechnenden Wochengeldes⁷⁴

Ergibt sich hier bereits der höchstmögliche Anspruch von 76,60 € täglich, so erübrigt sich die (deutlich aufwendigere) Günstigkeitsrechnung!

Günstigkeitsrechnung:

- ☞ Bei allen anderen Personen oder wenn die nachfolgende Formel ein höheres Ergebnis bringt, beträgt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld:

$$\left(\text{Summe der maßgeblichen Einkünfte}^* \times 0,62 + 4.000^{75} \right) : 365 \leq \text{€ } 76,60$$

Ergibt die Günstigkeitsrechnung einen höheren, täglichen Satz so gebührt dieser, maximal jedoch 76,60 € !

*Bei unselbständig Erwerbstätigen sind die maßgeblichen Einkünfte jene, die aufgrund eines Dienstverhältnisses erzielt wurden. Heranzuziehen ist der Jahresverdienst exklusive Sonderzahlungen (laut Einkommenssteuerbescheid bzw. Arbeitnehmerveranlagung) aus dem betreffenden Kalenderjahr. Bei Personen, die ihre Einkünfte aus selbständiger Arbeit, Gewerbebetrieb oder Land- und Forstwirtschaft erzielt haben, sind die Einkünfte der Einkommenssteuererklärung heranzuziehen, die in die oben angeführte Formel einzusetzen sind.

Für die Summe der maßgeblichen Einkünfte zählt der Jahresverdienst aus jenem Kalenderjahr:

- ☞ das vor der Geburt des Kindes (das nunmehr den Anspruch auslöst) lag.⁷⁶
- ☞ für Geburten im Jahr 2021 wird der Steuerbescheid von 2019 herangezogen, wenn dies einen höheren Tagsatz ergibt.

Hinweis: Es gibt keine Untergrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld. Fällt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld niedriger als 39,33 € pro Tag aus, so kann eine Sonderleistung in der Höhe von täglich 39,33 € beantragt werden.

⁷⁴ Statt auf den Beginn der Schutzfrist wird beim Vater auf den Zeitraum vor den letzten 8 Wochen vor der Geburt des Kindes abgestellt.

⁷⁵ Die genaue Berechnung ist für den Laien ohnedies kaum zu bewerkstelligen, der zuständige Krankenversicherungsträger ist hier zu kontaktieren.

⁷⁶ Zwischen den Geburten zweier Kinder muss in der Regel entsprechend hoch und lang gearbeitet werden, damit es sich auszahlt die einkommensabhängige Variante zu wählen, da die Günstigkeitsrechnung bei durchgehender Karenz kein günstigeres Ergebnis liefern kann.



Erledigen Sie zeitgerecht Ihre Arbeitnehmerveranlagung bzw. Steuererklärung, sonst kann keine Günstigkeitsrechnung durch den Krankenversicherungsträger erfolgen!

Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gibt es keinen Zuschlag für Mehrlingsgeburten.

cc. Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen

Achten Sie auf rechtzeitige Durchführung und Nachweis der **Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen**! Erfolgt der Nachweis der rechtzeitig durchgeführten Untersuchungen nicht, so wird der Anspruch auf pauschales oder einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld jedes Elternteils um **1.300,- € reduziert**, wodurch der tägliche Kinderbetreuungsgeldsatz vermindert wird.

c. Anspruchsberechtigte

aa. Pauschales Kinderbetreuungsgeld

Im Gegensatz zum einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld wird das pauschale Kinderbetreuungsgeld auch jenen Eltern gewährt, die **nicht erwerbstätig** oder pflichtversichert sind/waren.⁷⁷

Ein Elternteil (Adoptivelternteil, Pflegeelternteil) hat Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld für sein Kind (Adoptivkind, Pflegekind), wenn:

- ☞ für dieses Kind ein Anspruch auf **Familienbeihilfe** besteht und diese auch tatsächlich bezogen wird,
- ☞ ein **gemeinsamer Haushalt** (hauptwohnsitzlich!) mit dem Kind gegeben ist,
- ☞ der **Mittelpunkt der Lebensinteressen** des bezugsberechtigten Elternteils und des Kindes in Österreich liegt⁷⁸,
- ☞ ein **rechtmäßiger Aufenthalt** in Österreich gegeben ist (relevant bei Nichtösterreichern),
- ☞ die **Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen** durchgeführt und nachgewiesen werden,

⁷⁷ Z.B. Studierenden, Hausfrauen und –männern oder geringfügig Beschäftigten.

⁷⁸ Innerhalb der EU/EWR/CH gibt es darüber hinaus genau festgelegte Zuständigkeitsregeln welcher Staat für Familienleistungen zuständig ist. Diese Prüfungen erfolgen gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.



☞ der „Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte“⁷⁹ des Beziehers im Kalenderjahr die Zuverdienstgrenze von 18.000,- € bzw. die „**individuelle Zuverdienstgrenze**“ nach § 8b KBGG („60%-Zuverdienstgrenze“) nicht übersteigt.⁸⁰

Kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht für Kinder, die sich **ständig im Ausland** aufhalten.

bb. Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Anspruchsberechtigt für das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens („**einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld**“) ist ein Elternteil, wenn er jedenfalls die oben genannten Voraussetzungen erfüllt und zudem:

- ☞ in den letzten **182 Tagen** unmittelbar vor der Geburt des Kindes durchgehend **kranken- und pensionsversicherungspflichtig erwerbstätig** war (gleichwertig sind Zeiten der Unterbrechung wegen Mutterschutz und Elternkarenz nach MSchG oder VKG, bis maximal zum Ablauf des 2. Lebensjahres des älteren Kindes, wenn vor diesen Zeiten eine mind. 182 Tage andauernde Erwerbstätigkeit lag⁸¹ und das Dienstverhältnis weiterhin aufrecht besteht), wobei Unterbrechungen⁸² von insgesamt maximal 14 Tagen nicht schaden,
- ☞ **keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung**⁸³ bezogen werden (d.h. ein gleichzeitiger Bezug von Arbeitslosengeld und einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld ist nicht möglich, ein Verzicht auf das Arbeitslosengeld kann den Bezug aber ermöglichen).⁸⁴ Auch in den **letzten 182 Tagen** vor der Geburt darf keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen worden sein,
- ☞ der „Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte“⁸⁵ des Beziehers im Kalenderjahr die Zuverdienstgrenze von **8.100,- €** (ab 1.1.2024) nicht übersteigt.⁸⁶

⁷⁹ Mehr zur Berechnung des für die Zuverdienstgrenze maßgeblichen Verdienstes in diesem Kapitel unter dem Punkt: Berechnung des „Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte“.

⁸⁰ Wird die Zuverdienstgrenze überschritten greift die Einschleifregelung.

⁸¹ Die 182 Tage der ununterbrochenen Erwerbstätigkeit sind in der Regel somit vor dem Beginn des Mutterschutzes zu erbringen!

⁸² Auch ein Krankenstand ohne Entgeltfortzahlungsanspruch gilt als Unterbrechung (OGH 10 Obs 5/14d).

⁸³ Also kein Arbeitslosengeld, keine Notstandshilfe, kein Weiterbildungsgeld, etc.

⁸⁴ Z.B.: wenn der Vater des Kindes vor einem geplanten Kinderbetreuungsgeld-Bezugswechsel seine Stelle verliert und als Arbeitslosengeldbezieher kein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld erhalten würde.

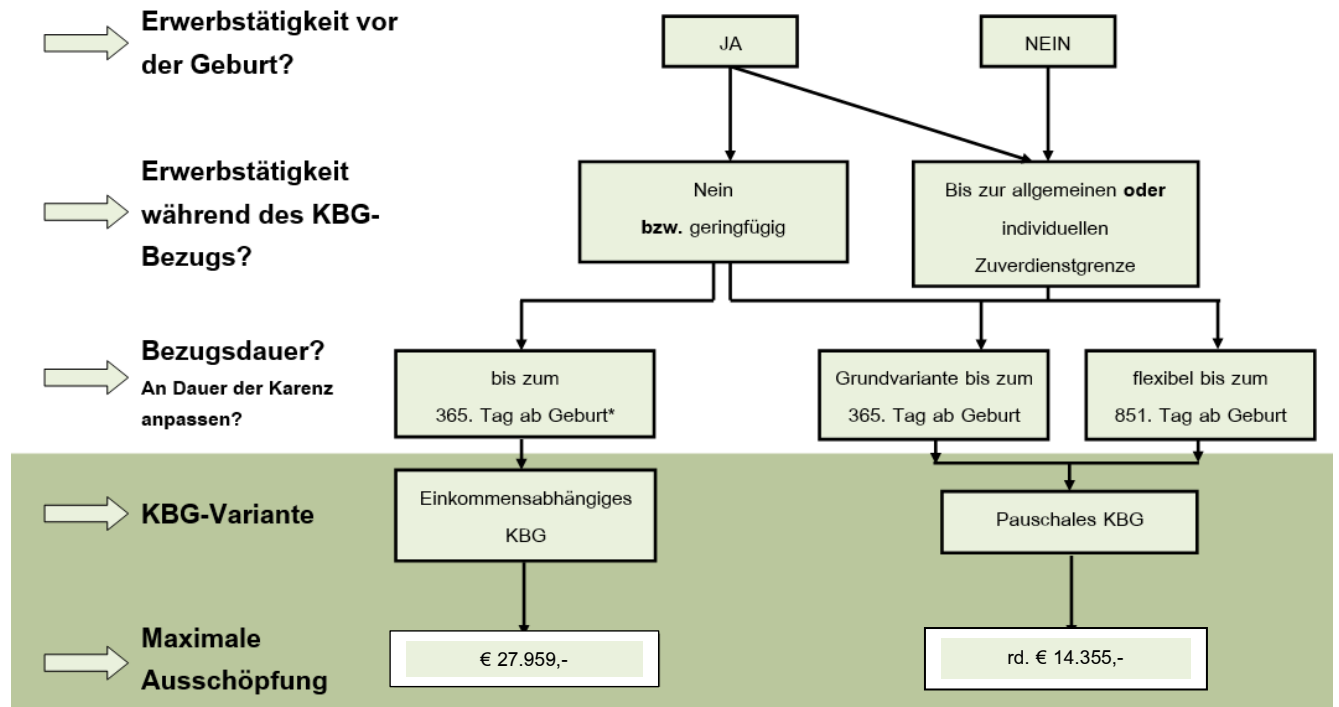
⁸⁵ Mehr zur Berechnung des für die Zuverdienstgrenze maßgeblichen Verdienstes in diesem Kapitel unter dem Punkt: Berechnung des „Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte“.

⁸⁶ Wird die Zuverdienstgrenze überschritten greift wie bei der Pauschalvariante die Einschleifregelung.



d. Entscheidungshilfe Kinderbetreuungsgeld-Varianten

aa. Vorteile beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld



- ☞ Im Gegensatz zum einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld wird das pauschale Kinderbetreuungsgeld auch jenen Personengruppen gewährt, die nicht mindestens 182 Tage vor Beginn des Mutterschutzes erwerbstätig waren,
- ☞ die höheren Zuverdienstgrenzen,
- ☞ die Möglichkeit eines 50%igen Mehrlingszuschlags sowie
- ☞ der mögliche Anspruch auf Beihilfe bei geringem Einkommen.

bb. Nachteil des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes

- ☞ Die Höhe beträgt in der Grundvariante pro Monat nur ca. 1.200,- €⁸⁷.

cc. Vorteil beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld

- ☞ Es besteht die Möglichkeit, bei entsprechend hohem Verdienst in den letzten 3 vollen Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist, insgesamt mehr Kinderbetreuungsgeld zu beziehen, als bei der

⁸⁷ In Monaten mit 30 Tagen beträgt das pauschale Kinderbetreuungsgeld in der Grundvariante 1.075,50 €. Zu diesen Beträgen können allenfalls noch eine Beihilfe oder ein Mehrlingszuschlag kommen.



Pauschalvariante. Die Maximalhöhe beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld beträgt pro Monat ca. **2.300,- €**⁸⁸. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld ist somit im besten Fall ca. doppelt so hoch wie die Pauschalvariante. Liegt das monatliche Nettoentgelt in den letzten 3 vollen Kalendermonaten vor Beginn des Mutterschutzes bei **ca. 2.500,- €** so wird die Maximalhöhe des Kinderbetreuungsgeldes im Ausmaß von **76,60 €** täglich erreicht.⁸⁹



Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld fällt bei besser Verdienenden daher in der Regel höher als die Pauschalvariante aus.

dd. Nachteil des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes

☞ Aufgrund der niedrigen Zuverdienstgrenze ist eine Erwerbstätigkeit daneben nur sehr eingeschränkt möglich.

e. Bezugswechsel

Die Elternteile können sich beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes **zweimal abwechseln**. Dabei ergeben sich höchstens 3 Bezugsteile.



Die einzelnen Blöcke des tatsächlichen Bezugs müssen ununterbrochen **mindestens 61 Tage** betragen. Jeder Elternteil muss einen eigenen Kinderbetreuungsgeldantrag beim zuständigen Krankenversicherungsträger stellen, bei einem geplanten Wechsel empfiehlt es sich mindestens 1 Monat vorher den Antrag zu stellen, um lückenlos Kinderbetreuungsgeld zu beziehen.

90

Die mögliche Maximalbezugsdauer der jeweiligen Variante ist davon abhängig, ob das Kinderbetreuungsgeld alleine von einem Elternteil bezogen wird oder sich beide Elternteile beim Bezug abwechseln.

f. Gleichzeitiger Bezug

⁸⁸ In Monaten mit 30 Tagen beträgt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld 2.298,- €.

⁸⁹ Diese ungefähren Angaben ersetzen keine individuelle Berechnung und sind ohne Gewähr!

⁹⁰ Achtung: Zeiten, in denen das Kinderbetreuungsgeld zur Gänze wegen Wochengeldbezugs oder Verzichts ruht, werden herausgerechnet!



Beim erstmaligen Bezugswechsel besteht die Möglichkeit eines **Doppelbezugs** von Kinderbetreuungsgeld. Beide Elternteile können gleichzeitig bis zu maximal **31 Tage**⁹¹ Kinderbetreuungsgeld beziehen. Auch hier ist darauf zu achten, dass jeder Bezugsblock ununterbrochen mindestens **61 Tage** betragen muss, somit muss ein Elternteil vor dem Doppelbezug und der andere Elternteil im Anschluss daran Kinderbetreuungsgeld beziehen. Die Tage des Doppelbezugs zählen für jeden Elternteil, wodurch die Anspruchsdauer insgesamt um die Tage des Doppelbezugs **verkürzt** wird und daher der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld schon bis zu 31 Tage früher endet.

g. Antrag auf Kinderbetreuungsgeld und auf Sonderleistung

Ein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht grundsätzlich **ab dem Tag der Geburt** des Kindes.⁹²



Kinderbetreuungsgeld gebührt nur auf Antrag. Es empfiehlt sich den Antrag früh genug zu stellen, damit es einen nahtlosen Übergang von Wochengeld auf Kinderbetreuungsgeld gibt.

Wird der Antrag erst später gestellt, so gebührt das Kinderbetreuungsgeld rückwirkend höchstens bis zu 182 Tage. Die Antragstellung hat **schriftlich** zu erfolgen.⁹³ Als Antragstellung gilt der Tag der Antragsabgabe (Eingangsstempel). Bei der erstmaligen Antragstellung muss die Kinderbetreuungsgeldvariante, einkommensabhängiges oder pauschales Kinderbetreuungsgeld, ausgewählt werden. Entscheidet man sich für das pauschale Kinderbetreuungsgeld, so muss auch die gewünschte Anspruchsdauer gewählt werden. Eine Änderung der Bezugsvariante ist nur binnen 14 Tagen ab Antragstellung möglich. Sowohl, die Wahl, als auch eine allfällige Änderung der Variante, ist auch für den anderen Elternteil bindend. Eine spätere **Abänderung**⁹⁴ ist **nicht möglich**. Liegen die Anspruchsvoraussetzungen für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld nicht vor oder fällt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld niedriger als die 39,33 € pro Tag bei der Pauschalvariante aus, so kann zwar nicht auf das pauschale Kinderbetreuungsgeld umgestiegen werden, es kann allerdings eine **Sonderleistung** in der Höhe von täglich 39,33 € beantragt

⁹¹ Ein kürzerer Doppelbezug ist auch zulässig.

⁹² Bei Adoptiv- und Pflegekindern gebührt das Kinderbetreuungsgeld frühestens ab dem Tag, an dem das Kind in Pflege genommen wird.

⁹³ Das Antragsformular wird den Wochengeldbezieherinnen zugeschickt, ist aber auch online auf der Seite des zuständigen Krankenversicherungsträgers abrufbar. Eine Antragstellung ist auch online über FinanzOnline möglich – es ist hier dringend anzuraten sich als Nachweis eine Kopie des Onlineformulars abzuspeichern und/oder dieses auszudrucken. Der Antrag ist bei dem Krankenversicherungsträger zu stellen, von der Wochengeld bezogen wurde bzw. bei dem Krankenversicherungsträger, bei dem ein Versicherungsschutz besteht oder zuletzt bestanden hat.

⁹⁴ Gemeint ist auch die Abänderung einer lediglich versehentlich gewählten Variante.



werden. Für diese Sonderleistung gelten die Bestimmungen des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds, so muss auch hier die weitaus **niedrigere Zuverdienstgrenze** eingehalten werden.

h. Längerer Bezug durch einen Elternteil in Härtefällen

Im Rahmen des Kinderbetreuungsgeld-Kontos ist es möglich, am Ende der für einen Elternteil geltenden maximalen Bezugsdauer, den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes um **höchstens 91 Tage** in besonderen **Härtefällen** zu verlängern.

aa. Verhinderung des anderen Elternteils

Seit **1. November 2023** besteht **auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldbezug** ein Anspruch auf Härtefallverlängerung für maximal 61 Tage in Höhe der Sonderleistung (€ 39,33 täglich).

Es müssen folgende **Voraussetzungen** erfüllt sein:

- ☞ Der beziehende Elternteil muss durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert sein, das Kind im gemeinsamen Haushalt zu betreuen,
- ☞ die Verhinderung des anderen Elternteiles muss nach Ende der Höchstdauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges vorliegen,
- ☞ die Verhinderung muss aufgrund der Dauer den Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind bewirken,
- ☞ die Verhinderung muss durch ein bestimmtes Ereignis verursacht sein und
- ☞ der nicht verhinderte Elternteil darf keine Lebensgemeinschaft oder Ehe mit einer anderen Person als dem Kindesvater während der Verhinderung eingehen.

Folgende im Gesetz abschließend aufgezählte **Verhinderungsgründe** gibt es:

- ☞ Tod,
- ☞ Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
- ☞ Gerichtlich oder behördlich festgestellte häusliche Gewalt sowie Aufenthalt im Frauenhaus aufgrund häuslicher Gewalt und
- ☞ Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf gerichtlicher oder behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung.

Die „**Verhinderungsverlängerung**“ muss extra vor Ende der ursprünglichen Bezugshöchstdauer vom nicht verhinderten Elternteil beim zuständigen Krankenversicherungsträger beantragt werden. Beginn und (voraussichtliche) Dauer der Verhinderung des anderen Elternteils müssen bekanntgegeben werden und ein Nachweis der anspruchsbegründenden Umstände muss erfolgen.

In Abzug kommen jene Zeiten, in denen der andere Elternteil allenfalls schon zu einem früheren Zeitpunkt Kinderbetreuungsgeld für das betreffende Kind bezogen hat.



bb. Härtefälle für Alleinstehende

Eine Verlängerung der Bezugsdauer für einen Elternteil erfolgt auch dann, wenn ein alleinstehender Elternteil⁹⁵ einen Antrag auf Festsetzung des Unterhaltes für das Kind, für das Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, gestellt hat, jedoch noch kein tatsächlicher Unterhalt geleistet wird oder ein vom Gericht vorläufig zugesprochener **Unterhalt 100,- €** nicht übersteigt, sofern während der letzten 121 Tage vor der Verlängerung sowie während der Verlängerung selbst das Einkommen⁹⁶ des alleinstehenden Elternteiles im Durchschnitt **1.400,- € netto** im Monat nicht übersteigt.⁹⁷ Ab der dritten und jeder weiteren unterhaltspflichtigen Person im selben Haushalt erhöht sich die zulässige monatliche Einkommensgrenze um jeweils 300,- €.

i. Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld

Nur beim **pauschalen Kinderbetreuungsgeld** kann bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen Anspruch auf eine Beihilfe bestehen. Anders als beim Kinderbetreuungsgeld selbst ist für den Anspruch auf Beihilfe auch das Einkommen des Ehepartners bzw. Lebensgefährten relevant.⁹⁸

Die Beihilfe steht nur für Zeiträume, in denen pauschales Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, zu und kann maximal für **365 Tage** ab der erstmaligen Antragstellung bezogen werden.⁹⁹ Die Höhe der Beihilfe beträgt **6,06 € pro Tag**, somit rund 181,- € für einen Monat mit 30 Tagen.



Die Beihilfe gebührt nicht automatisch, es muss ein Antrag beim zuständigen Krankenversicherungsträger mit dem dafür vorgesehenen Formular gestellt werden.

100

Allgemeine Voraussetzungen:

- ☞ Die jährliche Zuverdienstgrenze darf nicht überschritten werden und
- ☞ bei Alleinstehenden muss der andere Elternteil bekanntgegeben werden.

⁹⁵ = Ledige, Geschiedene oder Verwitwete.

⁹⁶ Es zählen alle Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 EStG 1988: Leistungen aus der gesetzlichen und freiwilligen Pensionsversicherung, Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, dem Kinderbetreuungsgeldgesetz, die Familienbeihilfe, der Ehegattenunterhalt sowie einkommensähnliche bundes- oder landesgesetzlich geregelte Beihilfen und Zuschüsse (z.B. Mindestsicherung).

⁹⁷ Die Einkommenssituation der letzten 121 Tage ist bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung nachzuweisen, für den Verlängerungszeitraum ist die Glaubhaftmachung zum Zeitpunkt der Antragstellung vorläufig ausreichend.

⁹⁸ Selbst dann, wenn es sich nicht um den Kindesvater handelt.

⁹⁹ Für die Tage einer Verlängerung in Härtefällen gebührt keine Beihilfe.

¹⁰⁰ Das Antragsformular befindet sich auf der Homepage des zuständigen Krankenversicherungsträgers.



Als Alleinstehende gelten Ledige, Geschiedene und Verwitwete, die während des Kinderbetreuungsgeldbezugs nicht in einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft leben und auch nicht mit dem Vater bzw. der Mutter des Kindes an derselben Adresse gemeldet sind oder nach den Vorschriften des Meldegesetzes anzumelden wären. Verheiratete gelten dann als Alleinstehende, wenn der getrenntlebende Ehegatte erwiesenermaßen nicht für den Unterhalt des Kindes sorgt.

Die **Zuverdienstgrenze** beträgt:

- ☞ für den Bezieher von pauschalem Kinderbetreuungsgeld: **8.100,- €** (ab 1.1.2024) und
- ☞ für den Ehepartner, Lebensgefährten sowie Kindsvater, der an derselben Adresse angemeldet ist oder nach den Meldebestimmungen angemeldet gehört: **18.000,- €** (ab 1.1.2023).

Für die Berechnung des Zuverdienstes bei der Beihilfe gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Berechnung des Zuverdienstes beim Kinderbetreuungsgeld. Es ist somit der „**Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte**“ relevant.¹⁰¹ Es kann für einzelne Kalendermonate auf die Beihilfe verzichtet werden, in diesem Fall bleiben die Einkünfte dieser Monate für den Zuverdienst außer Betracht. Es ist allerdings darauf zu achten, dass die Beihilfe in Blöcken von ununterbrochen **mindestens 61 Tagen** bezogen werden muss.

Wird die Zuverdienstgrenze überschritten so gilt grundsätzlich auch hier die sogenannte **Einschleifregelung**. Die Beihilfe wird somit in diesem Fall um den Überschreibungsbetrag gekürzt.



Sonderregelung: Wird die jährliche Zuverdienstgrenze um mehr als 15 % überschritten, gebührt gar keine Beihilfe und der bereits erhaltene Betrag muss zurückgezahlt werden!

Die Beihilfe ist bei Überschreiten der zulässigen jährlichen Zuverdienstgrenze somit teilweise oder ganz **zurückzuzahlen**:

- ☞ bis zu 15 % ⇨ der Überschreibungsbetrag muss zurückgezahlt werden,
- ☞ bei mehr als 15 % ⇨ die gesamte Beihilfe.

j. Ruhen, Verzicht und vorzeitiges Ende

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ruht ganz oder teilweise, wenn gleichzeitig **Wochengeld** vor oder nach der Geburt bezogen wird.

¹⁰¹ Siehe die Ausführungen dazu in diesem Kapitel unter dem Punkt: Berechnung des „Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte“.



Gebührt der Mutter **vor der Geburt** eines weiteren Kindes Wochengeld, so ruht der Kinderbetreuungsgeldanspruch des älteren Kindes in jenem Ausmaß, in dem das Wochengeld überschneidend gebührt. Das Kinderbetreuungsgeld der Mutter für das jüngere Kind ruht nicht, wenn zu diesem Zeitpunkt der Vater Bezieher des Kinderbetreuungsgeldes für das ältere Kind ist.

Bei einem gleichzeitigen Bezug von Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld **nach der Geburt** kommt es ebenfalls zu einem Ruhen des Kinderbetreuungsgeldes in jenem Ausmaß, das sich mit dem Wochengeld deckt. Nur der Teil eines allfällig höheren Kinderbetreuungsgeldes wird somit zusätzlich ausbezahlt.

Das Kinderbetreuungsgeld ruht ferner bei einem **Auslandsaufenthalt** des Leistungsbeziehers von über drei Monaten.

Gebührt eine vergleichbare **ausländische Familienleistung**, so ruht das Kinderbetreuungsgeld bis zu diesem Betrag. Gebührt die ausländische Leistung in einem höheren Betrag, jedoch mit kürzerer Dauer als das Kinderbetreuungsgeld, so kommt es zur anteiligen Anrechnung auf den Gesamtbetrag des Kinderbetreuungsgeldes.

Bezieher von Kinderbetreuungsgeld können für einen im Vorhinein bestimmten Zeitraum auf das Kinderbetreuungsgeld **verzichten**. Der Anspruch endet damit vorübergehend oder vorzeitig. Der vorübergehende Verzicht ist immer nur in ganzen Kalendermonaten¹⁰² möglich. Es ist dabei darauf zu achten, dass Kinderbetreuungsgeld immer in Blöcken von ununterbrochen 61 Tagen bezogen werden muss. Die im Verzichtszeitraum erzielten Einkünfte bleiben hinsichtlich der Zuverdienstgrenze außer Ansatz¹⁰³, es verkürzt sich allerdings auch der Anspruchszeitraum. Sinnvoll kann ein Verzicht sein, wenn es Monate gibt, wo besonders viel verdient wird und es so ohne Verzicht zu einer Kürzung oder sogar zum Verlust des Kinderbetreuungsgeldes insgesamt kommen würde. Zeitpunkt und Dauer des Verzichts müssen im Vorhinein zu Beginn eines Kalendermonats dem zuständigen Krankenversicherungsträger mittels Formulars¹⁰⁴ bekannt gegeben werden. Sollte nachträglich betrachtet ein Verzicht gar nicht notwendig gewesen sein, kann er innerhalb von 182 Tagen wieder für volle Kalendermonate rückwirkend **widerrufen** werden.¹⁰⁵

Kinderbetreuungsgeld gebührt immer nur für das jüngste Kind. Wird daher innerhalb des Bezugszeitraumes ein weiteres Kind geboren, **endet** spätestens mit dessen Geburt der Bezug für das nunmehr ältere Kind **vorzeitig**¹⁰⁶ und es entsteht für das weitere Kind ein neuer Kinderbetreuungsgeldanspruch.

¹⁰² Z.B. „Mai“, nicht etwa 25. Mai bis 24. Juni.

¹⁰³ Für Selbständige und buchführungspflichtige Landwirte ist ein Verzicht nur in Verbindung mit der Vorlage einer **Zwischenbilanz** möglich.

¹⁰⁴ Dieses findet sich auf der Homepage des zuständigen Krankenversicherungsträgers.

¹⁰⁵ Besteht Unsicherheit hinsichtlich der zu erwartenden Höhe der Einkünfte, kann es sinnvoll sein zunächst eine Verzichtserklärung abzugeben und diese erforderlichenfalls im Nachhinein zu widerrufen.

¹⁰⁶ Wird innerhalb des Bezugszeitraumes nach einer Mehrlingsgeburt ein weiteres Kind geboren, so bleibt der „Mehrlingszuschlag“ weiter aufrecht.



k. Die Zuverdienstgrenzen

aa. Allgemeines

Bei den angeführten Zuverdienstgrenzen handelt es sich um Grenzen für den **Jahresverdienst** (i.S. des „Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte“, detaillierte Ausführungen dazu siehe in diesem Kapitel unter dem Punkt: Berechnung des „Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte“), der im betreffenden Kalenderjahr während des Kinderbetreuungsgeldbezugs, erzielt werden darf. Wird kein volles Kalenderjahr Kinderbetreuungsgeld bezogen, so zählt nur der Verdienst aus Kalendermonaten, in denen an allen Tagen Kinderbetreuungsgeld bezogen wird¹⁰⁷. Dieser Verdienst ist in der Folge auf ein fiktives Jahreseinkommen **hochzurechnen** und muss als solches unter der jeweiligen Zuverdienstgrenze liegen, sofern man keine Rückzahlungen in Kauf nehmen will.

bb. Die Höhe der jeweiligen Zuverdienstgrenze

- Zuverdienstgrenze beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld

Absolute Zuverdienstgrenze € 18.000,- (ab 1.1.2023)	oder	individuelle Zuverdienstgrenze
Für den Bezieher gilt jeweils die für ihn höhere Zuverdienstgrenze!		

Nur bei den Pauschalvarianten gibt es eine individuelle Zuverdienstgrenze. Sie wird dann herangezogen, wenn sie höher als die absolute Zuverdienstgrenze von 18.000,- € ausfällt.

Die Ermittlung der **individuellen Zuverdienstgrenze** ist vor allem für jene Personen sinnvoll, die:

- ☞ mehr als 18.000,- € dazuverdienen wollen und gleichzeitig
- ☞ im für die Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze heranzuziehenden Kalenderjahr einen entsprechend hohen Verdienst hatten.

Für die Ermittlung der individuellen Zuverdienstgrenze (= „60%-Zuverdienstgrenze“) werden herangezogen:

60 % des „Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte“¹⁰⁸ jenes Kalenderjahres:

- ☞ das vor der Geburt des Kindes (das nunmehr den Anspruch auslöst) lag,
- ☞ in dem es keinen Kinderbetreuungsgeldbezug gab (von möglichem älteren Kind),

¹⁰⁷ Für Bezugszeiträume ab dem 1.1.2010 gelten nämlich seit einer rückwirkenden Gesetzesänderung nur mehr jene Kalendermonate als „KBG-Anspruchsmonate“, in denen an **allen Tagen** Kinderbetreuungsgeld bezogen wird.

¹⁰⁸ Infos zur detaillierten Berechnung siehe in diesem Kapitel unter dem Punkt „Berechnung des Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte“.



☞ welches das maximal drittvorangegangene Kalenderjahr ist.¹⁰⁹

Nach der Antragstellung auf pauschales Kinderbetreuungsgeld wird eine Mitteilung über den Leistungsanspruch vom zuständigen Krankenversicherungsträger übermittelt, wo auch die Höhe der individuellen Zuverdienstgrenze angeführt wird, sofern alle erforderlichen Daten (z.B. Steuerbescheid, Sozialversicherungsbeiträge, etc.) zur Ermittlung vorlagen. Auch bestehende Bezieher können die Berechnung beantragen.



Voraussetzung für die konkrete Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze ist, dass zu diesem Zeitpunkt bereits die Arbeitnehmerveranlagung bzw. Steuererklärung des maßgeblichen Jahres erfolgt ist. Ohne Vorhandensein des benötigten Einkommensteuerbescheides erfolgt keine Berechnung durch den Krankenversicherungsträger!

Spätere Abänderungen oder Aufhebungen des relevanten Steuerbescheides wirken sich bei der Überprüfung der individuellen Zuverdienstgrenze nur aus, sofern dies bis zum Ende des Leistungsbezugs ausdrücklich verlangt¹¹⁰ oder amtswegig eingeleitet wird. Liegt binnen 3 Jahren ab Bezugsbeginn kein Steuerbescheid vor, so ist die absolute Zuverdienstgrenze von 18.000,- € maßgeblich.

Bei einem **Bezugswechsel** wird für den neuen Bezieher eine, sich aus seinen Einkünften ergebende individuelle Zuverdienstgrenze ermittelt, welche für die gesamte Laufzeit seines Kinderbetreuungsgeldanspruches gleich bleibt.

- Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld

8.100,- €

ab 1.1.2024

111

Die Höhe des zulässigen Verdienstes beim Bezug von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld lässt sich pro Monat mit einem Betrag, der in etwa der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2024: 518,44 €) entspricht, festmachen. Als angestellter Apotheker ist ein dauerhaftes Arbeiten neben dem Bezug von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld im Ausmaß von 2/10 bereits zu viel! Wird nicht in jedem Monat

¹⁰⁹ Wenig konsequent wurde die „Dreijahresregel“ hier nicht, wie bei der Günstigkeitsrechnung zur Berechnung der Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes, abgeschafft.

¹¹⁰ Ein Antrag auf Heranziehung des geänderten Einkommensteuerbescheides für die Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze kann beim zuständigen Krankenversicherungsträger bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges gestellt werden.

¹¹¹ Die Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld wurde von 7.800,- € auf **8.100,- €** ab 1.1.2024 erhöht, so ist auch weiterhin ein geringfügiges Arbeiten neben der Karenz möglich ohne dass es zu einer Überschreitung der Zuverdienstgrenze kommt.



während des Kinderbetreuungsgeldbezugs verdient, so kann der Verdienst auch ein wenig höher ausfallen (einkommensstärkere Monate gleichen sich durch einkommensfreie Monate aus).



Die Ausführungen im Kapitel Karenz zum Thema Verdienstmöglichkeiten während der Karenz sind allerdings in diesem Zusammenhang zu beachten. Möchte man neben dem Kinderbetreuungsgeldbezug in Karenz bleiben, darf monatlich betrachtet auf Dauer sowieso nur geringfügig verdient werden.

cc. Berechnung des „Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte“

Der „Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte“ bildet die Berechnungsgrundlage bei der Bestimmung:

- ☞ des jeweils **zulässigen** bzw. **erzielten Zuverdienstes** im Kalenderjahr während des Kinderbetreuungsgeldbezugs bei allen Kinderbetreuungsgeldvarianten, sowie
- ☞ der **individuellen Zuverdienstgrenze** beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld.

Zuerst muss festgestellt werden wie hoch der „**Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte**“ im jeweiligen Kalenderjahr ist. Dieser „Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte“ entspricht nicht dem Brutto- oder Nettoeinkommen, sondern dem steuerpflichtigen Einkommen im entsprechenden Kalenderjahr. Nur über diese Ebene lassen sich die verschiedenen Einkunftsarten, die sich durch die möglichen Kinderbetreuungsgeldbezieher ergeben (selbständig/unselbständig Erwerbstätige, Bauern, Arbeitslose, etc.), vergleichbar machen.

Als **maßgebliche Einkünfte** gelten alle Einkünfte aus den vier Haupteinkunftsarten (lt. EStG):

- ☞ Einkünfte aus unselbständiger Arbeit,
- ☞ aus selbständiger Arbeit,
- ☞ aus Gewerbebetrieb und
- ☞ aus Land- und Forstwirtschaft.

Es zählen alle Einkünfte, die der Lohn- und der Einkommensteuer unterliegen, so z.B. auch Einkünfte aus freiberuflicher Tätigkeit, Unfallrenten, Arbeitslosengeld und Notstandshilfe sowie Krankengeld und Pensionen.

Für den Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte werden **nicht** berücksichtigt:

- ☞ Einkünfte aus Kapitalvermögen,
- ☞ Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung und
- ☞ sonstige Einkünfte (i.S. § 29 EStG).

dd. Berechnung des zulässigen Verdienstes während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld



- Unselbständig Erwerbstätige

Abgestellt wird auf das jeweilige Kalenderjahr. Es zählt der Verdienst aus „Kinderbetreuungsgeld-Anspruchsmonaten“.



Als „KBG-Anspruchsmonate“ zählen nur jene Kalendermonate, in denen an allen Tagen Kinderbetreuungsgeld bezogen wird.

Wird daher nicht an allen Kalendertagen eines Monats Kinderbetreuungsgeld bezogen, wird, sowohl der Verdienst, als auch der Monat für den Bezugszeitraum nicht eingerechnet. Der jeweilige Brutto-Monatsverdienst (ohne Sonderzahlung) ist um die gesetzlichen Abzüge (Beiträge zur Sozialversicherung, Kammerumlage, udgl.) sowie die lohnsteuerfreien Bezüge zu reduzieren. Der so ermittelte Betrag entspricht der sogenannten **Lohnsteuerbemessungsgrundlage** (=lohnsteuerpflichtiges Einkommen). Es ist nun die Summe der Lohnsteuerbemessungsgrundlagen aus den Kinderbetreuungsgeld-Anspruchsmonaten des jeweiligen Kalenderjahres zu bilden, durch die Anzahl der Kinderbetreuungsgeldmonate zu dividieren und mit 12 zu multiplizieren (= **Hochrechnung** auf den fiktiven Jahresverdienst). Das so ermittelte **Jahreseinkommen** ist nach Abzug der Werbungskosten (mindestens die Werbungskostenpauschale in der Höhe von 132,- € ¹¹²) um 30 % zu erhöhen, da das 13. und 14. Monatsgehalt sowie die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstnehmers pauschal einzurechnen sind.



Der ermittelte Betrag muss, sofern es zu keinen Rückzahlungen kommen soll, unter der jeweils anzuwendenden Zuverdienstgrenze liegen!

Auf die Einhaltung der Zuverdienstgrenze haben folgende Leistungen **keinen** Einfluss:

- ☞ Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt), Urlaubersatzleistung, Kinderbetreuungsgeld, Wochengeld, Familienbeihilfe, Unterhalt, gesetzliche und freiwillige Abfertigung, Kündigungsentschädigung, Gehaltsvorschüsse, einmalige Prämien für besondere Leistungen und Aufwandersätze.

¹¹² = 11,- € monatlich.

**Berechnung: Wird die Zuverdienstgrenze eingehalten?**

1. Ermittlung steuerpflichtiges Einkommen eines Kalendermonats:

Bruttoentgelt

- SV-Beitrag
 - Lohnsteuerfreie Bezüge (z.B. Nachtdienstzuschlag gem. § 68 EStG¹¹³, etc.)
 - Werbungskostenpauschale (11,- € monatlich)
 - weitere Werbungskosten (Kammerumlage, GK-Mitgliedsbeitrag, etc.)
 - (Sonderzahlung sofern im Bruttoentgelt enthalten)
-

= Lohnsteuerbemessungsgrundlage (LStBMGrdl)

2. Summe der so ermittelten LStBMGrdl aus allen „KBG-Anspruchsmonaten“

3. Berechnung des **maßgeblichen Zuverdienstes**:

Summe der LStBMGrdl aus KBG-Anspruchsmonaten durch Anzahl dieser Monate teilen und mit 12 multiplizieren,

Ergebnis plus 30 % = **maßgeblicher Zuverdienst**

4. Gegenüberstellung: **Maßgeblicher Zuverdienst** ↔ **jeweilige Zuverdienstgrenze**

- Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Das Arbeitslosengeld und die Notstandshilfe gelten als Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit und sind gemäß § 8 KBGG um 15 % zu erhöhen.

- Selbständig Erwerbstätige

Bei Selbständigen sind jene Einkünfte ausschlaggebend, die jährlich, während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld, zufließen. Die steuerpflichtigen Einkünfte (Gewinn) sind um einen Pauschalzuschlag von 30 % zu erhöhen.

Für den Nachweis der abgegrenzten Einkünfte¹¹⁴ (Abgrenzung der Einkünfte vor bzw. nach dem Kinderbetreuungsgeld-Bezugszeitraum) wird eine Frist von 2 Jahren ab Ende des betreffenden Bezugsjahres eingeräumt.

¹¹³ Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind in Summe bis zu 400,- € mtl. steuerfrei. Zusätzlich sind die ersten achtzehn 50%igen Überstundenzuschläge bis maximal 200,- € mtl. steuerfrei (gilt für 2024 und 2025).

¹¹⁴ Nachweis durch Zwischenbilanz bzw. Zwischen-Einnahmen-Ausgaben-Rechnung über den Zeitraum des KBG-Bezugs. Bei nicht ganzjährigem Bezug muss der steuerpflichtige Gewinn während des Bezugs von KBG durch die Anzahl der Bezugsmonate des betreffenden Kalenderjahres dividiert werden, dann mit 12 multipliziert und anschließend um 30 % erhöht werden.



Bei komplex zusammengesetztem Einkommen empfiehlt sich eine professionelle Beratung durch
z.B. einen Steuerberater!

ee. Einschleifregelung

Bei Überschreiten der Zuverdienstgrenze muss nur der die Zuverdienstgrenze überschreitende Betrag an Kinderbetreuungsgeld zurückgezahlt werden, maximal das gesamte Kinderbetreuungsgeld des jeweiligen Kalenderjahres (= „**Einschleifregelung**“). Das gilt für alle Kinderbetreuungsgeld-Varianten.



Durch die Hochrechnung des Verdienstes bei nur zeitweisem Kinderbetreuungsgeldbezug im Kalenderjahr kann die Summe des zurückzuzahlenden Betrages sehr rasch anwachsen, wenngleich die monatliche Überschreitung nicht sonderlich hoch erscheinen mag.

An einen allfälligen Verzicht auf Kinderbetreuungsgeld für bestimmte Monate wäre zu denken, damit diese beim Zuverdienst nicht berücksichtigt werden!

115

I. Mitwirkungs- und Mitteilungspflichten

Die Kinderbetreuungsgeld-Antragsteller (in erster Linie die Elternteile) haben bei der Erhebung aller für die Leistung maßgeblichen Umstände entsprechend mitzuwirken.

Zu den wichtigsten **mitteilungspflichtigen Änderungen** gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger zählen¹¹⁶:

- ☞ Wegfall der Familienbeihilfe,
- ☞ Geburt eines weiteren Kindes,
- ☞ Aufnahme bzw. Beendigung einer Beschäftigung im In- und Ausland,
- ☞ Beginn/Beendigung eines Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfebezugs außerhalb Österreichs,
- ☞ Änderung der Wohnadresse,
- ☞ Wohnortwechsel der Antragstellerin bzw. des Antragstellers und/oder des Kindes ins Ausland,
- ☞ Beendigung des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind sowie

¹¹⁵ V.a. bei der sehr niedrigen Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld.

¹¹⁶ Oft reicht eine telefonische Mitteilung.



☞ Änderung des Familienstandes.

Auch über eine Abmeldung des Kindesvaters/Partners vom gemeinsamen Haushalt sollte der Krankenversicherungsträger informiert werden.

Ebenso sind die **Dienstgeber*innen** der Kinderbetreuungsgeldbezieher*innen zur Mitwirkung verpflichtet. Wer dies unterlässt, kann zum Ersatz der dadurch entstehenden Verwaltungs- und Verfahrenskosten gegenüber dem Krankenversicherungsträger verpflichtet werden. Unberechtigt empfangene Leistungen, die durch Verschweigung oder unrichtige Angaben herbeigeführt wurden, sind vom Leistungsbezieher zurückzuerstatten. Personen, die grob fahrlässig oder vorsätzlich unrichtige Angaben gemacht oder maßgebliche Tatsachen verschwiegen haben bzw. die den Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten nicht gehörig nachgekommen sind, kann eine Verwaltungsstrafe¹¹⁷ drohen.

m. Sozialversicherung

aa. Krankenversicherung und Mitversicherung

Während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld¹¹⁸ sind die Bezieher*innen in der Krankenversicherung teilversichert.¹¹⁹ Die Teilversicherung besteht bei dem Krankenversicherungsträger, der für die Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes zuständig ist.

Da die Karenz bis zum 2. Geburtstag beansprucht werden, das Kinderbetreuungsgeld aber je nach Variante deutlich vor diesem Zeitpunkt enden kann, muss hinsichtlich der Krankenversicherung Vorsorge getroffen werden. Eine **Mitversicherung** ist beim erwerbstätigen Ehegatten oder eingetragenen Partner kostenlos, wenn der mitversicherte Angehörige sich aktuell der Erziehung eines oder mehrerer im gemeinsamen Haushalt lebender Kinder¹²⁰ widmet oder sich in der Vergangenheit zumindest vier Jahre hindurch gewidmet hat.¹²¹

Beim gleich- oder andersgeschlechtlichen **Lebensgefährten** ist eine solche Mitversicherung ebenso beitragsfrei möglich, wenn zumindest seit 10 Monaten ein gemeinsamer Hauptwohnsitz besteht und sich der unversicherte Elternteil der Kindererziehung widmet. Voraussetzung ist ein entsprechender Antrag des Lebensgefährten als „haushaltsführender Elternteil“ beim zuständigen Krankenversicherungsträger.

Ist gar keine Mitversicherung, auch keine beitragspflichtige, möglich, bleibt alternativ nur die **Selbstversicherung**, die jedoch recht kostspielig ist¹²². Die Höhe der zu entrichtenden Beiträge wird vom Krankenversicherungsträger berechnet. Eine erschwingliche Form der Selbstversicherung besteht für geringfügig Beschäftigte, auf Antrag kann gegen einen günstigen Monatsbetrag der Versicherungsschutz

¹¹⁷ Geld oder sogar Freiheitsstrafe!

¹¹⁸ Über das Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges hinaus gibt es keinen Weiterversicherungsschutz.

¹¹⁹ Da das Kinderbetreuungsgeld auch bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weiterbezahlt wird, sind Kinderbetreuungsgeldbezieher, die nicht aufgrund ausgeübter Erwerbstätigkeit pflichtversichert sind, vom Anspruch auf Krankengeld ausgeschlossen.

¹²⁰ Gemeint sind Kinder (auch Wahl-, Stief- und Pflegekinder oder Enkel), die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

¹²¹ Im Fall der gemeinsamen Karenz für 1 Monat wäre auch die Mitversicherung beim Kinderbetreuungsgeld beziehenden Elternteil möglich.

¹²² Abhängig von den wirtschaftlichen Verhältnissen kann aber ein Antrag auf Herabsetzung der Beitragsgrundlage gestellt werden.



herbeigeführt werden. Wird eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze aufgenommen (geht nicht dauerhaft neben der Karenz) so liegt dadurch eine **Vollversicherung** vor.



Eine Mitversicherung von selbständigen Apotheker*innen beim Ehepartner oder Lebensgefährten ist gesetzlich nicht möglich, von angestellten Apotheker*innen allerdings sehr wohl, auch wenn es hier öfters Falschankünfte von Seiten der Versicherungen gibt! Sollten Sie eine Bestätigung für den Krankenversicherungsträger benötigen, können Sie sich direkt an die Gehaltskasse wenden und wir schicken Ihnen eine solche zu!

bb. Pensionsversicherung

Aufgrund der Pensionsharmonisierungsreform gab es sehr komplexe Neuregelungen. Es ist zu unterscheiden, ob Personen ihre Berufslaufbahn mit einhergehender Pflichtversicherung bei Inkrafttreten der Neuerungen bereits begonnen haben oder nicht. Zudem spielt das jeweilige Geburtsjahr des Pensionsversicherten eine wesentliche Rolle welche Bestimmungen anzuwenden sind (neues Recht, Übergangsrecht und „Altrecht“)¹²³. Zeiten des Versicherten, die überwiegend der Kindererziehung gewidmet werden, gelten als sogenannte **Kindererziehungszeiten**. Bei vor dem 1.1.1955 geborenen Personen werden Zeiten der Kindererziehung als Ersatzzeiten, also Zeiten, für die grundsätzlich kein Beitrag entrichtet wurde, die aber trotzdem als Versicherungsmonate gelten, berücksichtigt. Damit Ersatzzeiten anerkannt werden, muss grundsätzlich mindestens ein Beitragsmonat vorliegen. Bei ab dem 1.1.1955 geborenen Personen gibt es keine Unterscheidung mehr zwischen Beitragszeiten und Ersatzzeiten, auch Zeiten der Kindererziehung gelten somit als Versicherungszeiten.

Für jene Personen, die nach dem 1.1.1955 geboren sind und ab dem 1.1.2005 erstmalig in das Arbeitsleben eingetreten sind, ist gänzlich **neues Recht** (das Allgemeine Pensionsgesetz, APG) anzuwenden. Zeiten der Kindererziehung ab 1.1.2005 zählen im Ausmaß von 4 Jahren ab der Geburt des Kindes (bei Mehrlingsgeburten für die ersten 5 Jahre) als Zeiten einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung (=Beitragszeiten). Wird in diesen 4 (bzw. 5) Jahren ein weiteres Kind geboren, so werden überlappende Zeiträume nur einmal gezählt. Für jene Personen, die ab dem 1.1.2005 erstmalig in das Arbeitsleben eingetreten sind, ist der Bezug von Kinderbetreuungsgeld für die Anerkennung der Kindererziehungszeiten für die Pensionsversicherung grundsätzlich nicht mehr relevant.

Für jene Personen, die vor dem 1.1.2005 erstmalig in das Arbeitsleben eingetreten sind und das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten **Übergangsbestimmungen**.

¹²³ Nähere Informationen zur gesetzlichen Pension entnehmen Sie bitte unseren Pensionsleitfäden für vor oder nach 1955 Geborene.



Für Kindererziehungszeiten ab 2002 gilt, dass die ersten 24 Kalendermonate des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld (gezählt ab der Geburt) als Beitragszeiten in der Pensionsversicherung gewertet werden. Weitere bis zu 24 Monate (bei Mehrlingsgeburten 36 Monate) gelten als Ersatzzeit. Wird in diesen 4 bzw. 5 Jahren ein weiteres Kind geboren, so werden überlappende Zeiträume nur einmal gezählt.

Im „**Altrecht**“ sind die ersten 48 Kalendermonate (60 Kalendermonate bei Mehrlingen) nach der Geburt eines Kindes als Ersatzmonate zu qualifizieren.

cc. Pensionssplitting

Kindererziehungszeiten können nur der Person, die das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat, angerechnet werden. Seit 2005 besteht die Möglichkeit eines freiwilligen Pensionssplittings. Dabei können bis zu 50 % der Teilgutschrift des erwerbstätigen Elternteiles¹²⁴ für **die ersten 7 Jahre** nach der Geburt des Kindes auf das Pensionskonto¹²⁵ des sich der Kindererziehung widmenden Elternteiles übertragen werden. Zudem besteht eine **Gesamtbergrenze** von maximal 14 Übertragungen pro Elternteil.

Eine Überschreitung der Jahreshöchstbeitragsgrundlage¹²⁶ ist dabei verboten. Nicht erlaubt ist eine Übertragung von **Teilgutschriften**, die auf keine Erwerbstätigkeit zurückzuführen sind (z.B. Arbeitslosengeld).

Eine freiwillige schriftliche Vereinbarung zwischen den beiden Elternteilen stellt den Antrag dar, welcher längstens bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes beim zuständigen Pensionsversicherungsträger¹²⁷ einzubringen und nach Erteilung des Übertragungsbescheides grundsätzlich unwiderruflich und nicht abänderbar ist.



Es ist somit möglich zusätzlich zu den eigenen Kindererziehungszeiten und einer eventuellen eigenen Teilzeit-Erwerbstätigkeit noch eine pensionserhöhende Gutschrift vom anderen Elternteil zu erhalten.

n. Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

aa. Arbeitslosengeld und Stellenlosenunterstützung

Ist es zwischenzeitlich zur **Beendigung des Dienstverhältnisses** gekommen, so kann ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestehen. Der Antrag auf Arbeitslosengeld ist beim Arbeitsmarktservice zu stellen.

¹²⁴ Jener Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet.

¹²⁵ Das Pensionskonto ist ein bei der Pensionsversicherungsanstalt für jeden Versicherten eingerichtetes Konto, auf dem die Beitragsgrundlagen für alle Versicherungszeiten, die der Kontoinhaber in seinem Erwerbsleben erwirbt, erfasst werden. Daraus ergibt sich dann die persönliche Pension(-höhe).

¹²⁶ Gemeint ist die Jahreshöchstbeitragsgrundlage des Elternteiles, dem die Gutschrift übertragen wird.

¹²⁷ Das ist jener Träger, bei dem der erwerbstätige Elternteil pensionsversichert ist.



Nach dem **Bezug** von pauschalem aber auch einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld ist, sofern die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, eine Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld möglich.

Beim Bezug von **pauschalem Kinderbetreuungsgeld** ist auch ein **gleichzeitiger Bezug** von Arbeitslosengeld und Kinderbetreuungsgeld möglich.



Während des Bezugs von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld dürfen keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden!

Es gibt jedoch die Möglichkeit, sofern ein grundsätzlicher Anspruch eines Elternteiles auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld besteht, durch einen **Verzicht** auf das Arbeitslosengeld den Anspruch auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld wiederherzustellen (oder alternativ: kein Arbeitslosengeld zu beantragen).

Wurde bereits während dem pauschalen Kinderbetreuungsgeld Arbeitslosengeld bezogen, so wird die Bezugsdauer wohl meist nach Ende des Kinderbetreuungsgeldes ausgeschöpft sein und somit ein weiterer Bezug nicht mehr möglich sein.

Damit Arbeitslosengeld bezogen werden kann, muss neben der „**Arbeitswilligkeit**“ und „**Arbeitsfähigkeit**“ auch die „**Verfügbarkeit**“ nachgewiesen werden. Der Antragsteller muss eine Person oder Institution (Kinderkrippe, Kindergarten, Tagesmutter, etc.) namhaft machen, die die Betreuung des Kindes übernimmt bzw. bereits übernommen hat.

Laut AMS ist eine Beschäftigung **zumutbar**:

- ☞ wenn sie die Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet,
- ☞ wenn sie angemessen entlohnt ist,
- ☞ wenn der Arbeitsort in angemessener Zeit erreichbar ist und
- ☞ wenn man seine gesetzlichen Betreuungspflichten¹²⁸ einhalten kann.

¹²⁸Bei Betreuungsverpflichtungen für Kinder bis zum vollendeten 10. Lebensjahr oder für ein behindertes Kind - wenn für diese keine längere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist – muss laut AMS auf jeden Fall für eine Beschäftigung im Ausmaß von 16 Wochenstunden zur Verfügung gestanden werden. In allen anderen Fällen muss sich für Beschäftigungen im Mindestausmaß von 20 Wochenstunden bereitgehalten werden. Ist die Betreuungsmöglichkeit für mehr als 16 bzw. 20 Wochenstunden gesichert bzw. bestehen keine Betreuungspflichten, sind auch Beschäftigungen mit einem höheren Stundenausmaß zumutbar.



Bei Arbeitslosengeldbezug und aufrechter Vormerkung in der Stellenvermittlung der Gehaltskasse kann bei dieser auch der Zuschuss zum Arbeitslosengeldbezug, die sogenannte **Stellenlosenunterstützung** beantragt werden.¹²⁹

bb. Notstandshilfe

Wurde während oder nach dem Kinderbetreuungsgeld Arbeitslosengeld bezogen, ist die mögliche maximale Bezugsdauer aber bereits ausgeschöpft, so besteht die Möglichkeit Notstandshilfe beim AMS zu beantragen. Diese Leistung gebührt nur, wenn eine **Notlage**¹³⁰ vorliegt. Die Bewilligung erfolgt auf längstens 52 Wochen,



der Bezug ist aber zeitlich unbegrenzt möglich, soweit die Notlage weiterbesteht. Nach den 52 Wochen muss ein neuer **Antrag** gestellt werden. Es empfiehlt sich den Antrag noch vor Ausschöpfung des Arbeitslosengeldbezuges zu stellen, spätestens muss die Antragsstellung innerhalb von 5 Jahren nachdem der Anspruch ausgeschöpft ist, erfolgen.

Sollte zweifelhaft sein, ob ein Anspruch auf Notstandshilfe besteht oder nicht sollte jedenfalls trotzdem ein Antrag gestellt werden, da so zumindest eine **Kranken- und Pensionsversicherung** gegeben ist, selbst dann, wenn keine Geldleistung zusteht.

Neben dem **pauschalen Kinderbetreuungsgeld** kann **gleichzeitig** Notstandshilfe bezogen werden. Es muss hier wie beim Arbeitslosengeld die **Verfügbarkeit** ohne wesentliche Einschränkungen dem AMS nachgewiesen werden (siehe die näheren Ausführungen dazu in diesem Kapitel beim Punkt: Arbeitslosengeld und Stellenlosenunterstützung).

¹²⁹Ein Nachweis über den Arbeitslosengeldbezug durchs AMS muss dem Antrag beigelegt werden.

¹³⁰Ob eine finanzielle Notlage vorliegt, wird im individuellen Gespräch mit dem AMS geklärt.



Anhang

1. Zuverdienstrechner Kinderbetreuungsgeld

- ☞ Zur Berechnung des zulässigen Zuverdienstes während dem Bezug von pauschalem Kinderbetreuungsgeld nutzen Sie den „Zuverdienstrechner Kindergeldrechner“ auf unserer Homepage unter: <http://www.gehaltskasse.at>¹³¹
- ☞ Einen Rechner bereitgestellt vom Bundeskanzleramt zur Berechnung des zulässigen Zuverdienstes in anderen Fällen sowie einen Rechner für das Kinderbetreuungsgeld-Konto, für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld, für den Familienzeitbonus und für die individuelle Zuverdienstgrenze finden Sie unter: <https://www.sozialversicherung.at/kgZuverdienstrechner/views/home.xhtml>

2. Muster

☞ Schwangerschaftsmitteilung an das Arbeitsinspektorat

S.g. Damen und Herren,

wir möchten Ihnen hiermit mitteilen, dass die bei uns seit ... als Apothekerin beschäftigte ..., geboren am ... , schwanger ist. Voraussichtlicher Geburtstermin ist der

☞ Schwangerschaftsmitteilung an die Gehaltskasse:

S.g. Damen und Herren,

wir möchten Ihnen hiermit mitteilen, dass unsere Dienstnehmerin ... schwanger ist. Voraussichtlicher Geburtstermin ist der Der Mutterschutz beginnt mit Wir ersuchen daher um Einstellung der Besoldung mit diesem Tage.

(Wichtig: Sollte es zu einem vorzeitigen Mutterschutz kommen, ist dies bitte umgehend der Gehaltskasse mitzuteilen, damit das Ende der Besoldung entsprechend vorverschoben wird!)

☞ Meldung einer Karenz:

S.g. Frau/Herr (Name Dienstgeber), aufgrund der Geburt meines Kindes am nehme ich im Anschluss an das Beschäftigungsverbot eine Karenz bis in Anspruch. Ich ersuche um Kenntnisnahme.

☞ „Großer“ Rechtsanspruch auf Elternteilzeit:

Spätestens 3 Monate vor dem geplanten Antritt:

S.g. Frau/Herr (Name Dienstgeber*in),

ich teile Ihnen mit, dass ich aufgrund der Geburt meines Kindes ... am ... eine Elternteilzeit in Anspruch nehme. Ich möchte davon wie folgt Gebrauch machen: Beginn der Elternteilzeit: Ende der Elternteilzeit: Das Dienstaussmaß soll ... betragen und sich wie folgt verteilen: (z.B.) Montag von ... Uhr bis ... Uhr, Dienstag von ... Uhr bis ... Uhr, (usw.). Ich ersuche um Kenntnisnahme.

(Anmerkung: Die entsprechende Anmeldung bei der Gehaltskasse sollte mit dem Vermerk „Elternteilzeit“ und unter Beilage des Schreibens in Kopie erfolgen.)

¹³¹ Der Zuverdienstrechner Kinderbetreuungsgeld der Gehaltskasse eignet sich nur zur Berechnung des zulässigen Zuverdienstes beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld und wenn man jeden Monat gleichmäßig viel dazuverdienen möchte. Es ist zu beachten, dass der Rechner keine Rücksicht auf die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze in Bezug auf eine Karenz nimmt.



☞ **„Kleiner“ Rechtsanspruch auf Elternteilzeit / vereinbarte Elternteilzeit:**

S.g. Frau/Herr (Name Dienstgeber*in),

aufgrund der Geburt meines Kindes ... möchte ich um den Abschluss einer Elternteilzeit ersuchen. Die Elternteilzeit soll am ... beginnen und am enden. Das Dienstaussmaß soll ... betragen und sich wie folgt verteilen: (z.B.) Montag von ... Uhr bis ... Uhr, Dienstag von ... Uhr bis ... Uhr, (usw.). Ich ersuche Sie um einen Termin zur Unterfertigung einer Vereinbarung über die Elternteilzeit gemäß meines Vorschlags bzw. sollten Sie mit dem Vorschlag nicht einverstanden sein, um einen Termin zur Besprechung meiner zukünftigen Arbeitszeiten.

und i.d.F.

☞ **Vereinbarung über eine Elternteilzeit:**

Zwischen der Apotheke, vertreten durch (Name Dienstgeber*in), und ... (Name Dienstnehmer*in) wird folgende Vereinbarung einer Elternteilzeit getroffen: Die Elternteilzeit beginnt mit ... und endet mit Das Dienstaussmaß beträgt Die Arbeitszeit wird dabei wie folgt verteilt: (z.B.) Montag von ... Uhr bis ... Uhr, Dienstag von ... Uhr bis ... Uhr, (usw.).

(Anmerkung: die entsprechende Anmeldung bei der Gehaltskasse sollte mit dem Vermerk „Elternteilzeit“ und unter Beilage des schriftlichen Übereinkommens in Kopie erfolgen.)

☞ **Austritt aufgrund der Geburt eines Kindes, Mutterschafts-/Vaterschaftsaustritt:**

Spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz:

S.g. Frau/Herr (Name Dienstgeber*in),

aufgrund der Geburt meines Kindes ... am ... teile ich Ihnen mit, dass ich mit sofortiger Wirkung / mit ... (maximal letzter Tag der Karenz) aus meinem Dienstverhältnis austrete. Ich ersuche um Kenntnisnahme und Erstellung der Endabrechnung.



3. Fristen

a. Fristen zwischen Dienstnehmer*in und Dienstgeber*in

	Mutter	Vater
Schwangerschaft	Bekanntgabe ab Kenntnis der Schwangerschaft	-
Karenz	Bekanntgabe innerhalb der Mutterschutzfrist nach der Geburt	Bekanntgabe innerhalb der Mutterschutzfrist nach der Geburt, wenn die Karenz nach dem Mutterschutz beginnen soll, ansonsten reicht die Bekanntgabe 3 Monate vor dem geplanten Wechsel
Kündigungs- und Entlassungsschutz	Beginn: mit Bekanntgabe der Schwangerschaft, bei Wechsel in der Karenz/Elternteilzeit frühestens 4 Monate vor Antritt Ende: 4 Monate nach der Geburt, wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird, ansonsten 4 Wochen nach Ende der Karenz oder Elternteilzeit	Beginn: frühestens 4 Monate vor Antritt einer Karenz oder Elternteilzeit Ende: 4 Wochen nach Ende der Karenz oder Elternteilzeit
Verlängerung der Karenz	3 Monate vor Ablauf des Karenzteiles	3 Monate vor Ablauf des Karenzteiles
Elternteilzeit nach der Schutzfrist	Bekanntgabe innerhalb der Mutterschutzfrist nach der Geburt	Bekanntgabe innerhalb der Mutterschutzfrist nach der Geburt
Elternteilzeit	3 Monate vor dem geplanten Antritt (bzw. innerh. der Mutterschutzfrist, wenn Beginn innerh. von 3 Monaten nach Mutterschutz erfolgen soll)	3 Monate vor dem geplanten Antritt (bzw. innerh. der Mutterschutzfrist, wenn Beginn innerh. von 3 Monaten nach Mutterschutz erfolgen soll)
Abwechseln bei Karenz	3 Monate vor geplantem Antritt des Karenzteiles	3 Monate vor geplantem Antritt des Karenzteiles
„Mutterschafts Austritt“ bei Karenz	Austritt spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz erklären	Austritt spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz erklären
Beendigung bei Elternteilzeit	durch DN-Kündigung, 1 Monat gesetzliche Kündigungsfrist (außer Dienstvertrag enthält andere Frist)	durch DN-Kündigung, 1 Monat gesetzliche Kündigungsfrist (außer Dienstvertrag enthält andere Frist)



b. Fristen der Dienstgeber*innen

Schwangerschaft	Die Schwangerschaft der Dienstnehmerin muss umgehend dem Arbeitsinspektorat gemeldet werden.
Mutterschutzfrist	Der Beginn der Mutterschutzfrist ist der Gehaltskasse zeitgerecht zu melden, damit es ab diesem Zeitpunkt zur Einstellung der Besoldung kommt (das Wochengeld wird von der Krankenkasse ausbezahlt).

4. Kontakt

Für Fragen und Anregungen kontaktieren Sie uns bitte unter:

Pharmazeutische Gehaltskasse

Spitalgasse 31

A-1090 Wien

E-Mail: office@gk.or.at

Fax: (01) 404 14 - 249

Tel: (01) 404 14 – 222 Mitgliederbetreuung

232 Rechtsberatung

Impressum



Pharmazeutische Gehaltskasse für Österreich
Rechnen Sie mit uns!



Stand: Jänner 2024

Herausgeber: Pharmazeutische Gehaltskasse für Österreich

Kontakt: Telefon 01/ 404 14 - 222, Fax 01/ 404 14 – 249, E-Mail: office@gk.or.at, <http://www.gehaltskasse.at/>

Autorinnen: Dr. iur. Brigitte Wunsch, Mag. iur. Maria-Christina Müller

Inhaltliche Überarbeitung: Mag. iur. Nikola-Maria Salzer

Grafisches Design: Mag. iur. Maria-Christina Müller, Wien 2020

Fotos: Copyright Mag. iur. Nikola-Maria Salzer

Die vorliegende Informationsbroschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Dennoch kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität sämtlicher Informationen übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen ist ausgeschlossen. Die allgemeinen Informationen ersetzen keine intensive rechtliche und persönliche Beratung.

© Pharmazeutische Gehaltskasse für Österreich