

**GEWERKSCHAFTS
FRAUEN**

A photograph of a smiling family consisting of a woman, a man, and a baby. The woman is on the left, the man is on the right, and the baby is in the center. They are all looking at each other with affection. The baby has a pacifier in its mouth. The image is framed by a white border with small circular icons at the corners. There are red and orange geometric shapes overlaid on the image: a red square in the top right, a red shape in the bottom right, and an orange square on the left side.

BABY-PACKAGE

Rechtsinfo der ÖGB-Frauen
2024

Was, wann, wo?

- › Kinderbetreuungsgeld
- › Elternteilzeit
- › Familienbonus
- › Papamonat
- › etc.

Ein gutes Leben für alle.

oegb.at/frauen

ÖGB

Inhalt

I. In der Schwangerschaft

Meldepflicht der Arbeitnehmerin	5
Meldepflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.....	5
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter	5
Vorgezogener Mutterschutz (Dienstfreistellung).....	6
Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	7
Bei einem unbefristeten Dienstverhältnis	7
Urlaub	8
Beginn und Dauer des Mutterschutzes.....	9

II. Nach der Geburt

Beschäftigungsverbote	10
Papamonat/Baby Monat.....	10
Karenz	11
Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	15
Anrechnung von Karenz.....	15
Austritt wegen Geburt eines Kindes	16
Zuverdienst während der Karenz	17
Freiwilliges Pensionssplitting und Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung.....	18

III. Die Elternteilzeit

Anspruch	18
Varianten der Elternteilzeit	19
Voraussetzungen	20
Antritt und Mindestdauer	20
Meldung.....	20
Durchsetzung des Anspruchs.....	20
Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	23

IV. Geldleistungen

Wochengeld.....	24
Familienzeitbonus	25
Kinderbetreuungsgeld.....	27
Kinderbetreuungsgeldkonto	28
Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens.....	30

Partnerschaftsbonus.....	31
Übersichtstabelle Kinderbetreuungsgeld.....	33
Die Zuverdienstgrenze	34
Verzichtserklärung – Kinderbetreuungsgeld.....	35
Kinderbetreuungsgeld und Elternteilzeit.....	36
Arbeitslosigkeit und Kinderbetreuungsgeld	36

V. Beihilfen und Steuerrechtliche Vergünstigungen

Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld.....	38
Familienbeihilfe.....	38
Mehrkindzuschlag.....	40
Alleinerzieher:innen-Absetzbetrag.....	41
Familienbonus Plus.....	41
Kindermehrbetrag.....	42
Kinderbetreuungskosten.....	43

VI. Terminkalender

Behördenwege vor der Geburt	44
Behördenwege nach der Geburt 1	46
Behördenwege nach der Geburt 2	47
Mitteilungsfristen rund um die Karenz.....	48
Finanzielles	50

VII. Musterformulare

Service für Mitglieder	52
Mustervereinbarungen	53

Buchtipps, Broschüren & Unterlagen.....	54
--	-----------

Kontaktmöglichkeiten.....	55
----------------------------------	-----------



Korinna Schumann
ÖGB-Vizepräsidentin und
-Bundesfrauenvorsitzende



Karin Zimmermann
ÖGB-Bundesfrauensekretärin

Uns ÖGB Frauen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein wichtiges Anliegen. Gibt es Zuwachs in der Familie, gilt es für (werdende) Eltern auch einiges im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und der finanziellen Absicherung zu beachten.

Die ersten Schritte nach Bekanntwerden der Schwangerschaft sind besonders wichtig in Bezug auf die Meldepflichten gegenüber dem/der Arbeitgeber:in. Dazu finden Sie in dieser Rechtsinfo auch eine Übersicht der verfügbaren Musterbriefe – von der Meldung der Schwangerschaft über die Karenz bis zur Elternteilzeit. Diese brauchen Sie nur mehr mit Ihren Daten ergänzen.

In unserem Baby-Package wollen wir Sie jedoch nicht nur darüber informieren, worauf Sie als ArbeitnehmerInnen achten müssen, sondern geben Ihnen auch gerne einen Einblick rund um die Möglichkeiten der partnerschaftlichen Teilung der Kinderbetreuung, des Wiedereinstiegs in die Arbeitswelt und den Möglichkeiten zur Vereinbarung des Arbeitslebens mit dem Privatleben. Es gibt viele Möglichkeiten die Auszeiten und den Wiedereinstieg der Eltern zu planen – leider sind die Regelungen aber auch sehr unübersichtlich geworden und stellen viele Eltern vor große Herausforderungen. Hier sehen wir gesetzlichen Änderungsbedarf. Das ist aber nicht Inhalt dieser Broschüre.

Unsere Rechtsinfo „Baby-Package“ soll Ihnen Hilfestellung durch die derzeitige Rechtslage und die derzeitigen Möglichkeiten geben. Es enthält alle für Sie wichtigen Infos für die Zeit vor der Geburt und auch danach. Wir informieren Sie über Möglichkeiten der Karenz, zeigen die verschiedenen Möglichkeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs und der partnerschaftlichen Teilung auf und bieten Ihnen mit unserem Beitrag zur Elternteilzeit auch ein rechtzeitiges Planungsinstrument für den Wiedereinstieg. Wir warnen Sie vor den „Fallen“ wie beispielsweise, dass die Dauer des Karenzurlaubes nicht mit der Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezugs übereinstimmen muss. Die häufigsten „Fallen“ finden Sie in unserem Baby-Package mit einem „Achtung“ gekennzeichnet.

In unserer Rechtsinfo erfahren Sie auch, welche verschiedenen Geldleistungen Sie beantragen können, und wir informieren Sie auch über Beihilfen und steuerrechtliche Vergünstigungen.

Mit unserem übersichtlichen Terminkalender wollen wir es Ihnen erleichtern, dass Sie notwendige Behördenwege und Termine rechtzeitig planen können und nicht den Überblick verlieren.

Service und Information ist uns wichtig. Es ist uns aber auch wichtig uns für weitere Verbesserungen im Sinne der ArbeitnehmerInnen, allen voran den Frauen, stark zu machen. Je mehr wir sind, desto besser gelingt es uns unsere Forderungen voranzutreiben. Sollten Sie noch nicht Gewerkschaftsmitglied sein, freuen wir uns sehr, Sie bald als Gewerkschaftsmitglied begrüßen zu können. Natürlich stehen wir unseren Mitgliedern auch bei weiteren Fragen zur Verfügung. Unsere Kontaktdaten finden Sie am Ende unserer Rechtsinfo.

I. In der Schwangerschaft

Meldepflicht der Arbeitnehmerin

Sobald Sie von Ihrer Schwangerschaft wissen, müssen Sie Ihre:n Arbeitgeber:in unverzüglich über diesen Umstand sowie über den voraussichtlichen Geburtstermin informieren.

Diese Mitteilung kann schriftlich (**Musterformular M1**-eingeschriebener Brief) oder mündlich erfolgen. Der bzw. Die Arbeitgeber:in kann auch eine ärztliche Bestätigung verlangen. Die Kosten dafür muss der bzw. die Arbeitgeber:in übernehmen.

TIPP: In Kapitel VII finden Sie alle notwendigen Musterformulare rund um Schwangerschaft, Karenz und Elternteilzeit.

Eine Kündigung bzw. Entlassung ist dann nur noch mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes möglich. Diese Schutzbestimmungen, die für Sie während der Dauer der Schwangerschaft, zur Zeit der Geburt und während der Karenz gelten, sind im Mutterschutzgesetz geregelt. Der Mutterschutz beginnt normalerweise acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin (Ausnahme: vorgezogener Mutterschutz). Sie müssen jedenfalls innerhalb der vierten Woche vor Beginn des Mutterschutzes Ihre:n Arbeitgeber:in auf den Beginn Ihres Mutterschutzes aufmerksam machen. Wir haben dazu für Sie ein Musterformular (**M7**) vorbereitet.

Meldepflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

Sobald Sie Ihre:n Arbeitgeber:in von dem voraussichtlichen Geburtstermin in Kennt-

nis gesetzt haben, ist Ihre Arbeitgeber:in dazu verpflichtet, das Arbeitsinspektorat davon zu informieren.

Ihre Arbeitgeber:in muss dem Arbeitsinspektorat die Tätigkeit, die Sie an Ihrem Arbeitsplatz verrichten, melden. Dies dient zur Überprüfung Ihrer Arbeitsbedingungen als werdende Mutter und zur Abklärung, welche Tätigkeiten Ihnen noch zumutbar sind und welche nicht. Ihre Arbeitgeber:in muss Ihnen eine Kopie der Meldung aushändigen. Erst dann können Sie sicher sein, dass das Arbeitsinspektorat verständigt wurde.

Falls in Ihrem Betrieb ein eigener betriebsärztlicher Dienst eingerichtet ist, so muss Ihre Arbeitgeber:in auch diesen von Ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen.

Achtung: Ihre Arbeitgeber:in hat auch dafür zu sorgen, dass Sie von Arbeiten, die für Sie oder Ihr Kind schädlich sein können, auszuschließen sind (z. B. durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes).



Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

Im Allgemeinen dienen Beschäftigungsverbote dem Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes vor schädlichen Arbeitsbedingungen. Die häufigsten gesundheitsgefährdenden Arbeiten sind:

- › Heben und Tragen schwerer Lasten.
- › Arbeiten, die überwiegend im Stehen oder ständig im Sitzen zu verrichten sind.
- › Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen.

- Arbeiten, die unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe auszuführen sind.
- Akkord- oder Fließbandarbeit sowie leistungsbezogene Prämienarbeit –
ACHTUNG: Nach der 20. Schwangerschaftswoche besteht ein absolutes Verbot!
- Beschäftigung auf Beförderungsmitteln.
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung oder Gefahr von Berufskrankheiten.
- Arbeiten, die mit häufigem und übermäßigem Beugen, Strecken und Bücken sowie übermäßigen Erschütterungen verbunden sind.
- Arbeiten, bei denen Geruchsbelästigung oder besondere psychische Belastungen gegeben sind.
- Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, an denen sie den Einwirkungen von Tabakrauch ausgesetzt sind.
- Nachtarbeitsverbot: Werdende Mütter dürfen während der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden (Ausnahmen gelten zum Beispiel für das Verkehrswesen, die Krankenpflege und den Schichtdienst – in diesen Bereichen darf bis 22.00 Uhr gearbeitet werden, sofern im Anschluss eine mindestens elfstündige ununterbrochene Ruhezeit gewährleistet ist).
- Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot: Werdende Mütter dürfen an Sonntagen und an gesetzlich anerkannten Feiertagen – von bestimmten Ausnahmen abgesehen (z. B. Gastgewerbe, Schichtbetriebe) – nicht beschäftigt werden.

Im Sinne Ihrer Gesundheit kann Sie Ihre Arbeitgeber:in auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen. Solche Versetzungen kommen jedoch nur im Rahmen Ihres bestehenden Arbeitsvertrages infrage. In diesem Fall bleibt jedenfalls Ihr Lohn bzw. Gehalt gleich. Bei einer Versetzung hat Ihr Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht.

Überstundenverbot

Sie als werdende Mutter unterliegen besonderen Schutzbestimmungen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf maximal 40 Stunden bzw. die tägliche maximal neun Stunden betragen. Falls in Ihrem Kollektivvertrag eine kürzere Normalarbeitszeit festgelegt ist, gilt diese als Richtlinie für das Überstundenverbot.

Vorgezogener Mutterschutz (Dienstfreistellung)

Besteht bei weiterer Beschäftigung eine Gefährdung für Gesundheit oder Leben von Mutter oder Kind, die im Gesundheitszustand der Mutter begründet ist, darf die schwangere Arbeitnehmerin zu keiner Tätigkeit mehr herangezogen werden. Dies gilt auch für freie Dienstnehmerinnen. Das von der Mutter vorzulegende Freistellungszeugnis ist bei einer medizinischen Indikation, die in der Mutterschutzverordnung angeführt ist, von einem Facharzt bzw. einer Fachärztin auszustellen. Liegen andere als in der Verordnung angeführte medizinische Gründe vor, kann eine Freistellung durch einen Arbeitsinspektionsarzt bzw. eine Arbeitsinspektionsärztin oder einen Amtsarzt bzw. eine Amtsärztin auf Grundlage eines fachärztlichen Attestes erfolgen.

Wenn Sie vom Dienst freigestellt sind, erhalten Sie von der für Sie zuständigen Krankenkasse vorgezogenes Wochengeld.



Achtung: Gefahren für die Gesundheit oder Sicherheit am Arbeitsplatz selbst können keine Freistellung gemäß § 3 Abs. 3 MSchG bewirken. Bestehen derartige Gefahren oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft, so hat der bzw. die Dienstgeber:in diese durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen. Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder dem bzw. der Arbeitgeber:in bzw. Arbeitnehmerin nicht zumutbar, so ist die Beschäftigung auf einen anderen Arbeitsplatz zu verlagern. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen (§ 2 b MSchG).

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Bei einem unbefristeten Dienstverhältnis

Der Kündigungsschutz besteht ab der Meldung Ihrer Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach Ihrer Entbindung bzw., falls Sie in Karenz gehen, bis vier Wochen nach Beendigung Ihrer Karenz.

Bei Vorliegen einer schriftlichen Kündigung müssen Sie binnen fünf Arbeitstagen nach Zustellung der Kündigung dem bzw. der Arbeitgeber:in die Schwangerschaft bekanntgeben. Falls Ihr:e Arbeitgeber:in die Kündigung mündlich ausspricht, müssen Sie ihm bzw. ihr innerhalb von fünf Arbeitstagen ab dem Ausspruch der Kündigung Ihre Schwangerschaft melden, am besten schriftlich (TIPP: **Musterformular M2**).

Sollten Sie erst nach der Kündigung von Ihrer Schwangerschaft erfahren, müssen Sie Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in diesen Umstand unverzüglich mitteilen, da die Kündigung unwirksam wird, wenn Sie bei deren Ausspruch bereits schwanger waren. Achten Sie auf den Poststempel und bewahren Sie das Kuvert auf!

Ein Musterformular (**M3**) zur Meldung Ihrer Schwangerschaft bei Kündigung oder Entlassung durch den bzw. die Arbeitgeber:in finden Sie bei unseren Musterformularen.

Während der Schwangerschaft bzw. während der Karenz ist eine Kündigung nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes möglich, wenn der Betrieb oder einzelne Betriebsteile stillgelegt werden und dem bzw. der Dienstgeber:in die Weiterbeschäftigung wirtschaftlich nicht zumutbar ist.

Für **freie Dienstnehmerinnen** gilt ein Motivat-Kündigungsschutz: Freie Dienstnehmerinnen, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbotes bis vier Monate nach der Geburt gekündigt werden, können die Kündigung innerhalb von zwei Wochen bei Gericht anfechten.

Es gibt auch einen besonderen **Kündigungs- und Entlassungsschutz für Frauen nach einer Fehlgeburt** von vier Wochen danach. Eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt ist auf Verlangen des bzw. der Arbeitgeber:in von der Dienstnehmerin vorzulegen. Sollte die Arbeitnehmerin nach Ablauf der vier Wochen gekündigt werden, weil der bzw. die Arbeitgeber:in vermutet, dass sie bald wieder schwanger wird, kann die Kündigung innerhalb von 14 Tagen ab Zugang der Kündigung bei Gericht nach dem Gleichbehandlungsgesetz angefochten werden.



Achtung: Eine Betriebsübergabe gilt nicht als Stilllegung. Nimmt ein stillgelegter Betrieb innerhalb von vier Monaten nach der Entbindung der Dienstnehmerin seine Tätigkeit wieder auf, so kann die Dienstnehmerin eine Fortsetzung ihres Dienstverhältnisses bei dem bzw. der Dienstgeber:in beantragen. Auch hier haben wir ein Musterformular (**M13**) zur Beantragung der Fortsetzung des Dienstverhältnisses in unserem Download-Bereich für Sie zur Verfügung gestellt. www.oegb.at/schwanger

Probezeit

Wird das Dienstverhältnis einer schwangeren Arbeitnehmerin nur wegen ihrer Schwangerschaft noch im Probemonat gelöst, ist die Auflösung wegen Diskriminierung anfechtbar. Hier kommt nicht das Mutterschutzgesetz, sondern das Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung. Die Auflösung kann wie eine Kündigung oder Entlassung angefochten werden.

TIPP: Alles, was Sie zum Thema Diskriminierung wissen müssen, können Sie in unserer Rechtsinformation „Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“ nachlesen. Per E-Mail anfordern unter frauen@oegb.at oder



oegb.at/gleichbehandlung

Entlassung

Eine Entlassung ist im genannten Zeitraum nur bei schwerwiegenden Verfehlungen durch die Arbeitnehmerin selbst und **nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich.**

Bei einem befristeten Dienstverhältnis

Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird **von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn der achtwöchigen Schutzfrist bzw. einer vorher ausgesprochenen Freistellung** gehemmt.

Es besteht ein Anspruch auf Wochengeld nach dem ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz).

Zur Meldung der Schwangerschaft bei einem befristeten Dienstverhältnis verwenden Sie bitte das Formular **M4**.

Achtung: Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Dienstverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen ist (z. B. bei Hochschulassistentinnen, Schauspielerinnen) oder aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.



Eine sachliche Rechtfertigung liegt vor:

- bei Saisonarbeit,
- bei einem Praktikum,
- für die Dauer einer Vertretung (Karenzvertretung),
- wenn die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin gelegen ist.

Urlaub

Pro Arbeitsjahr haben Sie einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen.

Kann der Urlaub vor Beginn der Schutzfrist verbraucht werden, so steht Ihnen dieser zur Gänze zu. Wird der Urlaub erst nach Ablauf der Karenz konsumiert, so verkürzt sich der Urlaubsanspruch um die Dauer der Karenz, wird also aliquotiert.

Zeiten der Schutzfrist vor und nach der Geburt sind keine Karenzzeit und kürzen das Urlaubsausmaß nicht!



Beispiel:

Eintritt der Arbeitnehmerin: 1. Juni 2010
Urlaubsanspruch: 30 Werktage (WT)
Urlaubsjahr = Arbeitsjahr
Beginn der Schutzfrist: 4. September 2019
Ende der Schutzfrist: 25. Dezember 2019
Tatsächlicher Entbindungstag: 30. Oktober 2019
Dauer der Karenz: 26. Dezember 2019 bis 29. Oktober 2021

a) Ermittlung des aliquoten Urlaubs für das Urlaubsjahr 1. Juni 2019 bis 31. Mai 2020:

Anzahl der Kalendertage von 1. Juni 2019 bis 25. Dezember 2019 (Ende der Schutzfrist) = 208 Kalendertage (KT)

$$\frac{30 \text{ WT}}{365 \text{ KT}} \times 208 \text{ KT} = 17,10 \text{ WT}$$

aufgerundet = 18 WT

Die Arbeitnehmerin hat für dieses Urlaubsjahr Anspruch auf den aliquoten Urlaub im Ausmaß von 18 Werktagen.

b) Ermittlung des aliquoten Urlaubs für das Urlaubsjahr 1. Juni 2020 bis 31. Mai 2021:

Es besteht kein Urlaubsanspruch, da sich die Arbeitnehmerin in Karenz befunden hat.

c) Ermittlung des aliquoten Urlaubs für das Urlaubsjahr 1. Juni 2021 bis 31. Mai 2022:

Die Arbeitnehmerin tritt den Dienst nach der Karenz wieder an:
Ermittlung der Anzahl der Kalendertage von 30. Oktober 2021 (2. Geburtstag des Kindes = Datum des Wiedereinstiegs) bis 31. Mai 2022 = 214 KT

$$\frac{30 \text{ WT}}{365 \text{ KT}} \times 214 \text{ KT} = 17,59 \text{ WT}$$

aufgerundet = 18 WT

Die Arbeitnehmerin hat für diesen Zeitraum Anspruch auf Urlaub im Ausmaß von 18 Werktagen.

Der Urlaub ist mit dem bzw. der Arbeitgeber:in zu vereinbaren. Sie dürfen den Urlaub nicht ohne vorherige Zustimmung durch den bzw. die Arbeitgeber:in antreten. Sie dürfen aber auch nicht zum Verbrauch des Urlaubs gezwungen werden.

Während des Urlaubs haben Sie Anspruch auf Urlaubsentgelt (das ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen). Bei einem aufrechten Arbeitsverhältnis ist die Abgeltung von Urlaub in Geld verboten.

TIPP: Wenn Sie vor Beginn des Mutterschutzes nicht die Möglichkeit haben, Ihren Urlaub zu konsumieren, so können Sie mit Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in die Inanspruchnahme Ihres Urlaubs nach dem Mutterschutz und vor Beginn der Karenz vereinbaren – tun Sie das nicht, wird der Urlaub aliquotiert.

Beginn und Dauer des Mutterschutzes

Als werdende Mutter dürfen Sie in den letzten acht Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin nicht arbeiten. Das ist die sogenannte Schutzfrist.

Wenn Sie Ihr Kind vor oder nach dem errechneten Geburtstermin bekommen, verkürzt bzw. verlängert das die Schutzfrist vor der Geburt entsprechend.

Der Mutterschutz nach der Entbindung dauert acht Wochen. Wenn sich die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt hat, weil der Geburtstermin nicht exakt errechnet war, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt im Ausmaß der Verkürzung, jedoch auf höchstens 16 Wochen insgesamt. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnitt beträgt die Schutzfrist nach der Entbindung mindestens zwölf Wochen.

Diese Bestimmungen gelten auch für freie Dienstnehmerinnen!



Achtung: Sie müssen Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in nach der Geburt das Datum der Entbindung melden und auch, ob es sich um eine Früh- oder eine Mehrlingsgeburt handelte bzw. ob Sie einen Kaiserschnitt hatten.

Während des Mutterschutzes erhalten Sie von der Krankenkasse Wochengeld. Ihr:e Arbeitgeber:in zahlt in diesem Zeitraum keinen Lohn bzw. Gehalt (siehe dazu **Kapitel IV**).

Einen Terminkalender mit den genauen Zeitangaben, was Sie wann und wo während Ihrer Schwangerschaft erledigen müssen, finden Sie in **Kapitel VI**.

II. Nach der Geburt

Beschäftigungsverbote

Sie dürfen bis zum Ablauf Ihres Mutterschutzes nicht beschäftigt werden.

Für stillende Mütter gibt es darüber hinaus Beschäftigungsverbote für bestimmte Tätigkeiten (z. B. Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Akkord- oder Fließbandarbeit sowie leistungsbezogene Prämienarbeiten).

Sie müssen aber Ihre:n Arbeitgeber:in davon in Kenntnis setzen, dass Sie Ihr Kind stillen, damit das Verbot wirksam werden kann. Wenn der bzw. die Arbeitgeber:in es verlangt, dann müssen Sie dazu von der Ärztin bzw. vom Arzt eine Bestätigung vorlegen.

Papamonat/Babymonat

Väter, die anlässlich der Geburt ihres Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen wollen, haben einen Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung in der Dauer von einem Monat gegenüber ihrem bzw. ihrer Arbeitgeber:in (Papamonat, Babymonat). Der bzw. die Arbeitgeber:in muss in dieser Zeit kein Entgelt zahlen. Väter können aber während des Papamonats den Familienzeitbonus in der Höhe von täglich 52,46 Euro (Wert 2024) für einen Monat beziehen (siehe Näheres dazu im **Kapitel Familienzeitbonus**).

Anspruchsvoraussetzungen

Um den arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch (Papamonat, Babymonat) gegenüber dem bzw. der Arbeitgeber:in geltend machen zu können, muss ein gemeinsamer Haushalt des Vaters mit dem Kind bestehen. Zusätzlich muss sich der Vater an die Meldefristen an den bzw. die Arbeitgeber:in halten (siehe Meldefristen).

Beginn und Dauer

Der Vater kann den Papamonat in der Dauer von einem Monat im Zeitraum nach der Geburt bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter (auch bezeichnet als Schutzfrist) in Anspruch nehmen.

Meldefristen

Spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin muss der Vater den voraussichtlichen Beginn unter gleichzeitiger Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins dem bzw. der Arbeitgeber:in ankündigen (Vorankündigungsfrist). Nach der Geburt muss der Vater den bzw. die Arbeitgeber:in unverzüglich von der Geburt verständigen. Spätestens eine Woche nach der Geburt ist der tatsächliche Antrittszeitpunkt des Papamonats bekannt zu gegeben.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Väter haben ab der Vorankündigung, dass sie den Papamonat bzw. den Babymonat in Anspruch nehmen wollen, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz, allerdings frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende des Papamonats bzw. des Babymonats.

Babymonat für gleichgeschlechtliche Paare

Frauen, deren Partnerin durch eine medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger geworden ist, haben auch einen Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt des Kindes in der Dauer von einem Monat gegenüber ihrem bzw. ihrer Arbeitgeber:in.



Achtung: Beim Papamonat bzw. Babymonat handelt es sich um den arbeitsrechtlichen Dienstfreistellungsanspruch in der Dauer von einem Monat gegenüber dem bzw. der Arbeitgeber:in. Davon zu unterscheiden ist der Familienzeitbonus. Bei diesem handelt es sich um eine reine Geldleistung, die vom zuständigen Sozialversicherungsträger ausbezahlt wird, wenn die Voraussetzungen für den Familienzeitbonus erfüllt sind (Näheres im *Kapitel Familienzeitbonus*).

Achtung: Im öffentlichen Dienst gibt es eigene Regelungen über den Papamonat (Babymonat, Frühkarenzurlaub). Wenn Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, erkundigen Sie sich daher bei Ihrer Gewerkschaft über die Vorschriften zum Papamonat.



Karenz Anspruchsvoraussetzungen

Karenz ist die arbeitsrechtliche Freistellung von der Arbeitsleistung. Das bedeutet, dass während des Zeitraums der Karenzierung nicht gearbeitet werden muss, man bekommt aber auch kein Entgelt während dieser Zeit. Einen Rechtsanspruch auf Karenz haben Arbeitnehmer:innen, Heimarbeiter:innen, Beamte bzw. Beamtinnen und Vertragsbedienstete des Bundes.

Achtung: Es gibt einen wichtigen Unterschied zwischen Karenz und dem Kinderbetreuungsgeld: Karenz bezeichnet ausschließlich die arbeitsrechtlich geschützte Freistellung und betrifft somit ausschließlich das Thema Zeit.



Die Mutter hat im Anschluss an die Schutzfrist Anspruch auf die Karenz, sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Der Vater hat einen Anspruch auf Karenz, wenn er

- › mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt,
- › die Mutter nicht gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt (Ausnahme: beide Eltern können einen Monat gemeinsam in Karenz gehen).

Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, kann der Vater frühestens mit dem Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes in Karenz gehen. Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, weil sie z. B. Hausfrau, Studentin oder arbeitslos ist, kann der Vater frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. zwölf Wochen (Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten) nach der Geburt eine Karenz beanspruchen.

Karenz für gleichgeschlechtliche Paare

Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinische unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, haben ebenfalls Anspruch auf Elternkarenz nach dem Väterkarenzgesetz (Achtung: nicht beide zeitgleich!).

Nicht vergessen: Zeiten der Karenz sind in der Gewerkschaft beitragsfrei, ohne Leistungsverlust und bei vollem Serviceangebot! Melden Sie Ihrer Gewerkschaft Ihre Karenzzeiten!

Beginn und Dauer

Die Karenz beginnt

- frühestens im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (acht Wochen bis spätestens 16 Wochen nach der Entbindung)
- oder
- im Anschluss an einen nach dem Beschäftigungsverbot vereinbarten Urlaub
- oder
- im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteiles.

Hat der **andere Elternteil keinen Karenzanspruch** (weil er bzw. sie z. B. Student:in oder selbstständig erwerbstätig ist), kann der bzw. die andere die Karenz zwischen dem Ende der Schutzfrist und dem zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

Für Geburten ab 1.11.2023 besteht nur dann ein Karenzanspruch **bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes, wenn der zweite Elternteil zumindest zwei Monate in Karenz geht**. Ausnahme: Ein Elternteil kann bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes in Karenz sein, wenn er oder sie Alleinerzieher:in ist oder ein Elternteil keinen Anspruch auf arbeitsrechtliche Karenz hat, weil er oder sie selbstständig oder arbeitslos ist oder noch studiert und der andere Elternteil seine Karenz frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt beginnt.

Wenn diese Ausnahmen nicht zutreffen und nur ein Elternteil in Karenz geht, dann besteht für Geburten ab 1.11.2023 ein Anspruch auf Karenz lediglich bis zum Ablauf des 22. Lebensmonates des Kindes. Während der Karenz haben Sie keinen Anspruch auf Lohn bzw. Gehalt – Sie erhalten jedoch das Kinderbetreuungsgeld, wenn Sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen à alle Informationen rund um das Kinderbetreuungsgeld finden Sie ab Seite 27.

Haben Sie die Karenz ursprünglich z. B. nur für ein Jahr vereinbart, so besteht für Sie die Möglichkeit, die Karenz bis zur gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer zu verlängern. Eine Verlängerung von mehr als drei Monaten müssen Sie Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in spätestens drei Monate vor Ablauf der ursprünglich vereinbarten Karenz bekannt geben. Wenn sie nur um zwei Monate verlängern wollen, genügt eine Meldung zwei Monate vor der beabsichtigten Verlängerung.

Werden diese Fristen eingehalten, haben Sie einen Rechtsanspruch auf Karenz!

Auch eine geteilte Karenz muss spätestens zwei bzw. drei Monate vor Ende der vereinbarten Karenz bekannt gegeben werden (vgl. Absatz „Meldefristen für die Karenz“).

Während die Karenz spätestens am Tag vor dem zweiten Geburtstag bzw. mit Ablauf des 22. Lebensmonates des Kindes endet, kann das Kinderbetreuungsgeld länger, bei Teilung, maximal bis zum 1063. Tage ab Geburt des Kindes (rund 35 Monate) bezogen werden. Bezieht nur ein Elternteil kann das Kinderbetreuungsgeld maximal bis zum 851. Tag ab Geburt des Kindes bezogen werden (vgl. Kapitel „Kinderbetreuungsgeld“).

Möchten Sie über den zweiten Geburtstag bzw. über den Ablauf den 22. Lebensmonates des Kindes hinaus zu Hause bleiben – zum Beispiel die restlichen Monate des Kinderbetreuungsgeldbezuges – dann müssen Sie mit Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in einen **Sonderurlaub** vereinbaren. Diese Vereinbarung muss unbedingt **schriftlich** erfolgen.



Achtung: Wenn der bzw. die Arbeitgeber:in für den Zeitraum dieses Sonderurlaubs nicht ausdrücklich auf sein bzw. ihr Kündigungsrecht verzichtet, dann haben Sie keinen Kündigungsschutz. Der bzw. die Arbeitgeber:in könnte Sie somit nach der „Behaltefrist“ von vier Wochen nach dem Ende der gesetzlichen Karenz unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Kündigungsfrist kündigen!

Wir haben für Sie eine Mustervereinbarung (**M12**) zum Thema „Sonderurlaub“ vorbereitet.

Teilung

Die Karenz kann zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden. Karenz kann entweder nur von einem Elternteil oder von Mutter und Vater abwechselnd beansprucht werden (**Musterformulare M8-M10**). Die Karenz kann maximal zweimal zwischen den Eltern geteilt werden (= drei Teile), wobei **jeder Teil mindestens zwei Monate** betragen muss. Die Karenzteile müssen unmittelbar aneinander anschließen.

Bei Teilung der Karenz dauert diese bis zur Vervollendung des 24. Lebensmonats des Kindes!

Beim erstmaligen Wechsel der Karenz können Mutter und Vater einen Monat lang gemeinsam Karenz konsumieren. Dadurch verkürzt sich die Maximaldauer der Karenz um einen Monat – die Karenz dauert dann nur bis zum Ende des 23. Lebensmonats des Kindes! (Zum Kündigungsschutz bei der Väterkarenz siehe Absatz „Kündigungs- und Entlassungsschutz“ siehe Seite 15)

Sonderregelung für Adoptiv- und Pflegeeltern

Wenn Sie ein Kind adoptieren oder es in Pflege nehmen, sofern dies unentgeltlich erfolgt, gelten für Sie ebenfalls die Karenzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG) und des Väterkarenz-Gesetzes (VKG).

Für die Adoptiv- oder Pflegeeltern beginnt die Karenz am Tag der Annahme des Kindes bzw. am Tag der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

Ein Beschäftigungsverbot gibt es für die Adoptiv- oder Pflegeeltern nicht.

Für den Adoptiv- oder Pflegevater beginnt die Karenz ebenfalls frühestens mit dem Tag der Annahme des Kindes bzw. der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

Teilen sich die Adoptiv- oder Pflegeeltern die Karenz, so beginnt die Karenz des zweiten Elternteiles im Anschluss an die Karenz des ersten Elternteiles.

Auch hier können Mutter und Vater beim erstmaligen Wechsel der Karenz einen Monat lang gemeinsam Karenz konsumieren – aber dadurch verkürzt sich die Maximaldauer der Karenz um einen Monat.

TIPP: Wird ein Kind erst nach dem 18. Lebensmonat, jedoch vor Vervollendung des zweiten Lebensjahres adoptiert oder in unentgeltliche Pflege aufgenommen, so besteht trotzdem Anspruch auf maximal sechs Monate Karenz, auch wenn dadurch das zweite Lebensjahr überschritten wird.

Wird ein Kind erst nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres adoptiert oder in unentgeltliche Pflege aufgenommen, so besteht trotzdem Anspruch auf maximal sechs Monate Karenz.

Aufgeschobene Karenz

Jeder Elternteil kann drei Monate der Karenzzeit aufheben und diese bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes konsumieren. Diese drei Monate werden als „aufgeschobene Karenz“ bezeichnet. Die Karenz nach der Geburt verkürzt sich dann um drei Monate bzw. um sechs Monate, wenn beide Eltern Karenzzeit „aufheben“ wollen.

Den Beginn des aufgeschobenen Karenzteils müssen Sie Ihrem bzw. Ihrer Dienstgeber:in spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung mit dem bzw. der Dienstgeber:in zustande, können Sie die Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, wenn dem bzw. der Dienstgeber:in nicht innerhalb weiterer zwei Wochen eine Klage beim zuständigen Gericht einbringt.

Achtung: Einen Kündigungs- und Entlassungsschutz gibt es bei der aufgeschobenen Karenz nicht. Auch den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld können Sie nicht aufheben, da Sie diesen nur maximal bis zum 1063. Tag ab Geburt des Kindes haben, falls Sie sich den Bezug teilen.

TIPP: Als Alternative bietet sich die Elternteilzeit an. Näheres dazu finden Sie im Kapitel III „Elternteilzeit“.

Meldefristen

Die Karenzdauer muss dem bzw. der Arbeitgeber:in (am besten schriftlich) bekannt gegeben werden. **Die Meldefristen sind für Mütter und Väter unterschiedlich!**

Für Mütter: Mütter müssen ihren bzw. ihre Dienstgeber:in nach der Geburt, jedoch spätestens am letzten Tag der Schutzfrist darüber informieren, ob bzw. wann sie Karenz in Anspruch nehmen wollen.

Für Väter: Väter haben den bzw. die Dienstgeber:in spätestens acht Wochen nach der Geburt über Beginn und Dauer der Karenz zu informieren, **wenn der Vater direkt im Anschluss an die Schutzfrist** der Mutter in Karenz gehen will.

Für beide Elternteile gilt: Spätestens drei Monate vor Ende des ersten Karenzteiles muss der karenzierte Elternteil eine Verlängerung oder der andere Elternteil seine eigene Karenz bekannt geben. Dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, muss spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz bekannt gegeben werden, dass sie bzw. er die Karenz verlängert und wann diese enden wird.

Hat der andere Elternteil keinen Karenzanspruch (z. B.: Studierende, Selbstständige etc.), so ist der geplante Antritt spätestens drei Monate vor der Karenz bekannt zu geben.

Achtung: Wenn Sie die Meldefrist verpassen, braucht der bzw. die Dienstgeber:in Ihren Karenzwunsch grundsätzlich nicht mehr zu berücksichtigen. Bei Fristversäumnis kann nur mit Zustimmung des Dienstgebers bzw. der eine Karenz vereinbart werden.

In Kapitel VII haben wir eine Übersicht zu den verfügbaren Musterbriefen bereitgestellt, die Sie auf unserer Homepage herunterladen, mit Ihren Daten ergänzen und nur mehr ausdrucken brauchen.

Die Briefvorlagen rund ums Thema Karenz, wie zum Beispiel für die Meldung an den bzw. die Arbeitgeber:in, finden Sie unter **M8-M12**.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Beginn des Schutzes der Mutter

Im unbefristeten bzw. befristeten Dienstverhältnis siehe Kapitel I.

Kündigungs- und Entlassungsschutz nach einer Fehlgeburt

Nach einer Fehlgeburt hat die Mutter einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz von vier Wochen. Unabhängig davon, wann die Meldung erfolgt. Eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt ist auf Verlangen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von der Dienstnehmerin vorzulegen. Sollte die Arbeitnehmerin nach Ablauf der vier Wochen gekündigt werden – weil vermutet wird, dass sie bald wieder schwanger wird –, kann die Kündigung innerhalb von 14 Tagen nach dem Gleichbehandlungsgesetz bei Gericht bekämpft werden.

Beginn des Schutzes des Vaters

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters beginnt mit der Bekanntgabe der Inanspruchnahme von Karenz.

Allerdings beginnt der **Schutz frühestens vier Monate vor Antritt der Karenz** – keinesfalls aber vor der Geburt des Kindes. Wir empfehlen daher keine frühere Bekanntgabe!

TIPP ZUR VÄTERKARENZ: Lücken beim Kündigungsschutz für den Vater vermeiden: Der Kündigungsschutz für den Vater beginnt frühestens vier Monate vor Karenzbeginn. Gleichzeitig muss die Karenz dem bzw. der Arbeitgeber:in spätestens drei Monate vor Antritt gemeldet werden. Will der Vater vor Kündigung geschützt sein, muss er also seinen Karenzwunsch innerhalb des vierten Monats vor Antritt der Karenz melden. Gibt der Vater den Karenzwunsch früher bekannt, kann ihn der bzw. die Arbeitgeber:in kündigen!

Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Sowohl für Mütter als auch für Väter endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ablauf der eigenen Karenz.

Kündigungs- und Entlassungsschutz für Adoptiv- und Pflegeeltern

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz setzt mit der Bekanntgabe der Adoption ein bzw. mit der Übernahme in unentgeltliche Pflege unter gleichzeitiger Bekanntgabe von Karenz. Er endet vier Wochen nach Ablauf der Karenz.

Anrechnung von Karenz

Für Geburten ab 1. August 2019 werden Zeiten der Elternkarenz maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes für Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit richten, voll angerechnet (z. B. Bemessung der Kündigungsfrist, Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Dauer des Urlaubsausmaßes für den Sprung von 25 auf 30 Arbeitstage, Gehaltsvorrückungen, Jubiläumsgelder). Die Anrechnung gilt für jedes Kind.

Recht auf Information

Der bzw. die Arbeitgeber:in hat die Pflicht, karenzierte Arbeitnehmer:innen über wichtige Betriebsgeschehnisse zu informieren.

Austritt wegen Geburt eines Kindes

Eltern können ihr Dienstverhältnis anlässlich der Geburt des Kindes beenden – diese spezielle Form heißt Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt. Die Eltern müssen eine dementsprechende schriftliche Erklärung (Austrittserklärung) zeitgerecht abgeben.

Rechtzeitige Austrittserklärung

Die Erklärung des Austritts gilt in folgenden Fällen als zeitgerecht:

- Wenn von der Mutter keine Karenz in Anspruch genommen wird, muss sie den Mutterschaftsaustritt innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes erklären.
- Bei Inanspruchnahme einer Karenz muss die Mutter den Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären, damit der Abfertigungsanspruch gewahrt bleibt.
- Der Vater kann nur **bei Inanspruchnahme einer Karenz** einen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären. Der Vater muss ebenfalls spätestens drei Monate vor Ende seiner Karenz den Austritt bekannt geben.
- Bei Inanspruchnahme einer Karenz von weniger als drei Monaten muss die Austrittserklärung bis spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz bekannt gegeben werden.

Adoptiv- oder Pflegemütter können ebenfalls innerhalb von acht Wochen nach der Adoption

oder nach Übernahme in unentgeltliche Pflege den Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären, **sofern das Kind das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat.**

Abfertigungsanspruch „alt“

Die „alten“ Bestimmungen über die Abfertigung gelten für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurden. Damit Sie bei der „Abfertigung alt“ einen gesetzlichen Anspruch auf Abfertigung haben, müssen folgende Voraussetzungen auf Sie zutreffen: Hat Ihr Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens fünf Jahre gedauert, so haben Sie Anrecht auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, aber höchstens auf das Dreifache des monatlichen Entgelts. Weitere Voraussetzung ist, dass der Austritt aus dem Dienstverhältnis zeitgerecht erklärt wird.

Höhe der Abfertigung bei Austritt

- **Nach 5-jähriger Beschäftigung:**
1,5 Monatsentgelte
- **Nach 10-jähriger Beschäftigung:**
2 Monatsentgelte
- **Nach 15-jähriger Beschäftigung:**
3 Monatsentgelte

Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch. Sie sind für die Abfertigung nur dann zu berücksichtigen, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre gedauert hat.

Abfertigungsanspruch „neu“

Die „Abfertigung neu“ gilt für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurden.

Der Anspruch auf Auszahlung der „Abfertigung neu“ besteht in jenen Fällen, in denen im alten Recht bereits ein Anspruch auf Abfertigung begründet wurde:

- bei Kündigung durch den bzw. die Arbeitgeber:in,
- einvernehmlicher Auflösung,
- ungerechtfertigter Entlassung,
- berechtigtem vorzeitigem Austritt.

Vor einer Auszahlung müssen zumindest drei Jahre an Beitragszahlung – entweder seit Beginn der Erwerbstätigkeit oder der letzten Auszahlung – liegen.

Die Beitragszahlung durch den bzw. die Arbeitgeber:in erfolgt ab dem zweiten Beschäftigungsmonat, auch für Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte werden Beiträge bezahlt.

Für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2003 neu abgeschlossen wurden, werden die Zeiten der Karenz für die Abfertigung angerechnet.

Für Bezieher:innen von Kinderbetreuungsgeld werden Beiträge aus dem Familienlastenausgleichsfonds in Höhe von 1,53 Prozent des jeweiligen Kinderbetreuungsgeldes monatlich für den Abfertigungsanspruch geleistet.

Bei Selbstkündigung, unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder gerechtfertigter Entlassung bleiben die Ansprüche zwar erhalten, es erfolgt jedoch **keine Auszahlung**.

Zuverdienst während der Karenz

Geringfügige Beschäftigung

Während der Karenz haben Sie die Möglichkeit, bei Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in eine Beschäftigung auszuüben, die unter der Geringfügigkeitsgrenze des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) liegt. 2024 sind dies 518,44 Euro monatlich.

Des Weiteren können Sie neben dem karenzierten Dienstverhältnis mit Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in für längstens 13 Wochen im Kalen-

derjahr eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze vereinbaren (z. B. zum Zweck einer Urlaubs- oder Krankenstandsvertretung). Während dieser Beschäftigung bleibt der Kündigungs- und Entlassungsschutz aufrecht – dieser bezieht sich aber nur auf das karenzierte Arbeitsverhältnis.

Achtung: Arbeiten Sie länger als 13 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze, geht der Kündigungs- und Entlassungsschutz verloren! Diese 13 Wochen gelten nur dann, wenn Sie das gesamte Kalenderjahr in Karenz sind. Haben Sie nur für einen Teil des Jahres Anspruch auf Karenz, reduziert sich auch der Zeitraum, in dem Sie über der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten dürfen, ohne dass Sie den Kündigungsschutz verlieren.



Beispiel: Frau Bergers Karenz endet am 30. Juni 2024, sie ist also das „halbe“ Kalenderjahr 2024 in Karenz. Anstelle von 13 Wochen darf sie daher auch nur halb so lang, also 6,5 Wochen, über der Geringfügigkeitsgrenze dazuverdienen, wenn sie ihren Kündigungsschutz nicht verlieren will.

Wollen Sie während der Karenz bei einem bzw. einer anderen Arbeitgeber:in eine Beschäftigung aufnehmen, so müssen Sie dies dem bzw. der Arbeitgeber:in melden und seine bzw. ihre Zustimmung einholen.

Kinderbetreuungsgeld kann bei geringfügiger Beschäftigung weiter bezogen werden, da durch die Höhe der Einkünfte die Zuverdienstgrenze nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz nicht überschritten wird. Bei einer Beschäftigung, die über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgeht, ist die jährliche Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld zu beachten. Der Zuverdienst bei der einkommensabhängigen Variante ist ab

2024 mit 8.100 Euro pro Kalenderjahr begrenzt (mehr zur Zuverdienstgrenze siehe **Kapitel IV**).

Einen Terminkalender, der Sie daran erinnert, welche Wege Sie nach der Geburt Ihres Kindes erledigen sollten, finden Sie in **Kapitel VI**.

Freiwilliges Pensions-splitting und Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung

In der österreichischen Pensionsversicherung können als Zeiten der Kindererziehung pro Kind maximal 48 Monate nach der Geburt angerechnet werden. Erfolgt die Geburt eines weiteren Kindes innerhalb von vier Jahren ab der Geburt des vorigen Kindes, endet die Kindererziehungszeit für das erste Kind mit Beginn jener für das

folgende Kind. Im Pensionskonto werden im Jahr 2024 Kindererziehungszeiten mit 2.163,78 Euro pro Monat bewertet.

Kindererziehungszeiten können grundsätzlich nur einem Elternteil angerechnet werden, und zwar jenem Teil, der das Kind überwiegend betreut.

Seit 2005 gibt es das **freiwillige Pensionssplitting**: Jener Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten 7 Lebensjahre des Kindes bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift im Pensionskonto jenem Elternteil, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen. Dazu ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen den Elternteilen notwendig. Ein entsprechender Antrag ist längstens bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes schriftlich beim Pensionsversicherungsträger zu stellen und ist nicht widerrufbar.

III. Die Elternteilzeit

Anspruch

Einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach dem Gesetz haben Arbeitnehmer:innen,

- › die in Betrieben mit mindestens 21 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind
- › und die mindestens drei Jahre dem Betrieb angehören. Zeiten einer Karenz werden auf die Mindestbeschäftigungsdauer angerechnet.

Der Anspruch auf Elternteilzeit besteht für Elternteilzeitmeldungen bis 31.10.2023 längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt. Für Elternteilzeitmeldungen ab dem 1.11.2023 besteht der Anspruch auf Elternteilzeit bis zum 8. Geburtstag, maximal jedoch für sieben Jahre. Von

diesen sieben Jahren werden die Zeiten des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt und die Karenzzeiten von beiden Elternteilen für dasselbe Kind abgezogen. Darüber hinaus ist eine Verlängerung der Elternteilzeit nur durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bis zum 8. Geburtstag möglich.

Beispiel: Frau Huber ist in einem Betrieb mit 35 Arbeitnehmer:innen seit 2018 beschäftigt. Sie bekommt 2024 ein Kind und geht bis zur Vollendung des 22. Lebensmonat des Kindes in Karenz. Der Vater geht nicht in Karenz. Auch er arbeitet seit 2020 in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmer:in-

nen. Beide Elternteile haben somit einen Anspruch auf Elternteilzeit von 5 Jahren und 2 Monate (7 Jahre minus 22 Monate). Beide Elternteile haben somit einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bis zum 7. Geburtstag des Kindes, wenn die Elternteilzeit direkt an die Karenz anschließt. Nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Verlängerung der Elternteilzeit bis zum 8. Geburtstag des Kindes möglich.

Der Anspruch auf Elternteilzeit besteht längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt.

Keinen Anspruch auf Elternteilzeit haben daher Arbeitnehmer:innen, die

- in Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind
- oder
- kürzer als drei Jahre im Betrieb beschäftigt sind
- oder
- noch in einem Lehrverhältnis stehen.

Varianten der Elternteilzeit

Bei der Elternteilzeit gibt es eine Arbeitszeitbandbreite, wenn Sie eine Stundenreduktion anstreben. Das bedeutet, dass die Arbeitszeit um zumindest 20 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert und mindestens 12 Stunden pro Woche gearbeitet werden muss. Kommt jedoch zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in eine Vereinbarung außerhalb dieser Bandbreite zustande, besteht trotzdem der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß der Elternteilzeit. Sollten Sie Ihre Arbeitszeit nicht reduzieren wollen, besteht auch ein Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit ohne Stundenreduktion.

Eingeschränkte Elternteilzeit (Vereinbarte Teilzeit)

Arbeitnehmer:innen, die keinen Anspruch auf Elternteilzeit haben, können mit ihrem bzw. ihrer Arbeitgeber:in eine freiwillige Elternteilzeitvereinbarung abschließen. Für Elternteilzeitmeldungen bis 31.10.2023 dauert die eingeschränkte (vereinbarte) Elternteilzeit längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes. Für Elternteilzeitmeldungen ab dem 1.11.2023 kann die eingeschränkte (vereinbarte) Elternteilzeit längstens bis zum 8. Geburtstag des Kindes dauern.

Der/Die Arbeitgeber:in hat die Möglichkeit, die eingeschränkte (vereinbarte) Elternteilzeit aus sachlichen Gründen abzulehnen. Bei Elternteilzeitmeldungen ab dem 1.11.2023 muss der Arbeitgeber die Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung jedoch schriftlich begründen. Trotzdem kann es relativ schwierig sein eine vereinbarte (eingeschränkte) Elternteilzeit durchzusetzen.

Gelingt die Einigung mit dem bzw. der Arbeitgeber:in jedoch, haben auch Eltern, die auf Basis einer derartigen Vereinbarung Teilzeit arbeiten, bis maximal vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dies gilt auch, wenn außerhalb der Arbeitszeitbandbreite eine Einigung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in zustande kommt. Mehr dazu finden Sie in **Kapitel II, Kündigungs- und Entlassungsschutz**.

Hinweis für Betriebsrät:innen: Für Betriebe mit weniger als 21 Beschäftigten sieht das Gesetz die Möglichkeit des Abschlusses einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vor. Ziel ist es, mit einer derartigen Betriebsvereinbarung Beschäftigten in Kleinbetrieben dieselben Ansprüche hinsichtlich der Elternteilzeit zu garantieren wie sie per Gesetz in Betrieben mit mindestens 21 Beschäftigten gelten.

Voraussetzungen

Folgende Voraussetzungen sind sowohl von Arbeitnehmer:innen mit einem Recht auf Elternteilzeit zu erfüllen als auch von Müttern und Vätern, die eine eingeschränkte Elternteilzeit auf Basis einer freiwilligen Vereinbarung nehmen wollen.

Beide Formen der Elternteilzeit sind nur möglich, wenn der bzw. die Arbeitnehmer:in mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt

- oder eine Obsorge gegeben ist.
- Der andere Elternteil darf sich zudem nicht gleichzeitig in Karenz befinden.
- Beide Elternteile können die (eingeschränkte) Elternteilzeit auch gleichzeitig in Anspruch nehmen.

Antritt und Mindestdauer

- Beide Elternteilzeitvarianten können frühestens im Anschluss an die Schutzfrist angetreten werden.
- Adoptiv- oder Pflegeeltern können (eingeschränkte) Elternteilzeit frühestens mit der Annahme oder Übernahme des Kindes antreten.
- Die Mindestdauer beträgt zwei Monate.
- Für jedes Kind kann man die (eingeschränkte) Elternteilzeit nur einmal in Anspruch nehmen.

Meldung

Für beide Formen der Elternteilzeit gilt:
Die Elternteilzeit muss dem bzw. der Arbeitgeber:in schriftlich bekannt gegeben werden.

In dem Schreiben enthalten sein muss:

- Beginn und Dauer der Elternteilzeit,
- das Ausmaß (z. B. 20 Stunden in der Woche)
- und die Lage (z. B. Montag bis Freitag von 8.00 bis 12.00 Uhr).

¹ Der Antrag muss spätestens bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz gestellt werden (das ist binnen acht Wochen nach der Geburt bzw. zwölf Wochen bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten, maximal jedoch 16 Wochen, wenn es zu einer Verkürzung der Acht-Wochen-Frist vor der Geburt gekommen ist).

Möchte die Mutter die Elternteilzeit unmittelbar nach dem Mutterschutz antreten, hat sie ihrem bzw. ihrer Arbeitgeber:in die Elternteilzeit bis zum Ende der Schutzfrist¹ zu melden. Geht der Vater nach dem Ende des Mutterschutzes in Elternteilzeit, muss er dies seinem bzw. seiner Arbeitgeber:in bis spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt geben.

Wollen Sie zu einem späteren Zeitpunkt – zum Beispiel nach der Karenz – in Elternteilzeit gehen, müssen Sie dies dem bzw. der Arbeitgeber:in spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt mitteilen.²

Wenn Adoptiv- oder Pflegeeltern die Elternteilzeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt (d. h. am Tag der Annahme) antreten wollen, haben sie dem bzw. der Dienstgeber:in diesen Umstand unverzüglich bekannt zu geben.

Durchsetzung des Anspruchs

Eltern, die in Betrieben mit mindestens 21 Arbeitnehmer:innen arbeiten und eine mindestens dreijährige Beschäftigungsdauer nachweisen, haben grundsätzlich einen Anspruch auf Elternteilzeit.

Wenn der bzw. die Arbeitgeber:in mit dem Elternteilzeit-Wunsch nicht einverstanden ist, muss er bzw. sie ein mehrstufiges Verfahren einleiten. Er bzw. Sie hat dabei die vorgegebenen Fristen und Regeln genau einzuhalten. Wenn dies nicht geschieht, kann der bzw. die Arbeitnehmer:in die Elternteilzeit in der beantragten Form antreten. Wenn das Verfahren länger dauert und Sie noch Anspruch auf Karenz haben, raten wir Ihnen, während dessen eventuell in Karenz zu gehen (Erklärung nachfolgend).

² Wenn der Zeitraum zwischen dem Ende der Schutzfrist und dem Beginn der Elternteilzeit weniger als drei Monate ausmacht, muss der Elternteil die Elternteilzeit allerdings bereits bis zum Ende der Schutzfrist bekannt geben.

Beispiel: Frau Jovanovic arbeitet seit sieben Jahren in einem Betrieb, in dem 34 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind. Der errechnete Geburtstermin für ihr Kind ist der 1. Dezember 2023. Frau Jovanovic möchte ein Jahr Karenz in Anspruch nehmen und danach bis zum 7. Geburtstag ihres Kindes Elternteilzeit. Frau Müller erfüllt alle gesetzlichen Kriterien, um einen Anspruch auf Elternteilzeit geltend zu machen. Wäre Frau Jovanovics Arbeitgeber (AG) mit ihrem Wunsch einverstanden, könnte sie nach der einjährigen Karenzzeit mit der Elternteilzeit beginnen. Doch Frau Jovanovics Chef legt sich quer. Das Einigungsverfahren nimmt seinen Lauf (siehe Grafik, Seite 22).

TIPP: ÖGB-Mitglieder werden bei diesem Verfahren von ihrer Gewerkschaft vertreten! So entstehen für sie keine Kosten, es lohnt sich Mitglied zu sein!

Eingeschränkte Elternteilzeit

Wer in einem Betrieb mit weniger als 21 Arbeitnehmer:innen arbeitet oder kürzer als drei Jahre im selben Betrieb beschäftigt ist, hat es noch schwerer, seinen Wunsch nach Teilzeit durchzusetzen. In einem solchen Fall besteht die Möglichkeit einer „eingeschränkten Elternteilzeit“ auf Basis einer Vereinbarung.

Frau Hofer ist so ein „Fall“ – sie ist zwar schon seit fünf Jahren im selben Betrieb, aber dieser hat insgesamt nur vier Arbeitnehmer:innen angestellt. Frau Hofer gibt ihrem Chef ihren Teilzeitwunsch einschließlich Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der beabsichtigten Elternteilzeit schriftlich bekannt. Sie hofft auf eine freiwillige Vereinbarung mit ihrem/ihrer Arbeitgeber:in.

Stimmt ihr/ihre Arbeitgeber:in zu, kann sie Teilzeit arbeiten. Für Elternteilzeitmeldungen bis 31.10.2023 dauert die eingeschränkte (vereinbarte) Elternteilzeit längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes. Für Elternteilzeitmeldungen ab dem 1.11.2023 kann die eingeschränkte (vereinbarte) Elternteilzeit längstens bis zum 8. Geburtstag des Kindes dauern. Bei Elternteilzeitmeldungen ab dem 1.11.2023 muss der Arbeitgeber die Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung schriftlich begründen.

Kommt es jedoch **innerhalb von zwei Wochen** ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches (oder Abänderungswunsches) zu **keiner Einigung**, muss Frau Hofer selbst ihren bzw. ihre Arbeitgeber:in vor dem Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung in die Teilzeit-Vereinbarung **klagen**. Das Gericht könnte die Klage von Frau Hofer abweisen, wenn es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt.

Karenz anstelle von Elternteilzeit

Kommt es zu keiner Einigung über die (eingeschränkte) Elternteilzeit, kann der bzw. die Arbeitnehmer:in dem bzw. der Arbeitgeber:in binnen einer Woche bekannt geben, dass er bzw. sie

- anstelle der Elternteilzeit
- oder auch bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes Karenz in Anspruch nimmt.

Fällt das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes für den bzw. die Arbeitnehmer:in negativ aus, d. h. wird der Wunsch auf Elternteilzeit abgelehnt, so kann er bzw. sie auch in diesem Fall in Karenz gehen. Voraussetzung dafür ist, dass er bzw. sie dies dem bzw. der Arbeitgeber:in innerhalb einer Woche ab Zugang des Urteils bekannt gibt.

Änderungen bei der (eingeschränkten) Elternteilzeit

Sowohl der bzw. die Dienstnehmer:in als auch der bzw. die Arbeitgeber:in kann eine Änderung der Elternteilzeit (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen.

Eine beabsichtigte Änderung bzw. **vorzeitige Beendigung** ist dem bzw. der Dienstgeber:in schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben. Ist der bzw. die Arbeitgeber:in mit den Ände-

rungswünschen Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nicht einverstanden oder umgekehrt, kommen ähnliche Bestimmungen und Verfahren zur Anwendung, wie sie für die Durchsetzung der Elternteilzeit generell gelten. Bei konkreten Fragen in diesem Zusammenhang wenden Sie sich bitte an die Frauensekretärinnen Ihrer Gewerkschaft bzw. Ihres Bundeslandes – die Kontaktdaten finden Sie am Ende unserer Broschüre.

Beide Formen der Elternteilzeit enden in jedem Fall vorzeitig, wenn wegen eines weiteren Kindes eine Karenz oder Elternteilzeit in Anspruch genommen wird.

Beispiel: **Verfahrensablauf zur Durchsetzung des Elternteilzeitanpruchs**

Frau Müller gibt ihrem AG schriftlich ihren Teilzeitwunsch bekannt. Da es in ihrem Betrieb einen Betriebsrat gibt, nimmt sie diesen zu den Verhandlungen mit dem AG mit.

Die Verhandlungen in den 2 Wochen seit Bekanntgabe des Teilzeitwunsches waren erfolgreich.

Frau Müller kann nach ihrer Karenz Teilzeit arbeiten.

Es ist in den 2 Wochen ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches zu keiner Einigung gekommen.

Es wird für weitere 2 Wochen verhandelt – sofern der AG einverstanden ist, werden dazu Vertreter:innen von Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer beigezogen.

Es kommt auch in der 2. Verhandlungsrunde zu keiner Einigung, aber der AG bringt in den zwei darauffolgenden Wochen keinen Antrag beim Arbeits- und Sozialgericht ein.

Frau Müller kann Teilzeit arbeiten.

Es kommt auch in der 2. Verhandlungsrunde zu keiner Einigung. Der AG bringt danach innerhalb von 2 Wochen einen Antrag auf einen sogenannten „prätorischen Vergleich“ beim Arbeits- und Sozialgericht ein.

Es kommt kein Vergleich vor Gericht innerhalb von 4 Wochen zustande. Der AG unterlässt es daraufhin, innerhalb von 1 Woche eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einzubringen.

Frau Müller kann Teilzeit arbeiten.

Es kommt in den folgenden 4 Wochen bei der Gerichtsverhandlung kein Vergleich zustande. Der AG bringt darauf innerhalb von 1 Woche eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein.

Bis zur Beendigung des Gerichtsverfahrens können Monate vergehen – wenn das Gericht der Klage des AG nicht stattgibt, kann Frau Müller schlussendlich Teilzeit arbeiten – ihre Rechtsanwaltskosten muss sie allerdings selbst zahlen!

Nach Monaten kommt es zum Abschluss des Gerichtsverfahrens. Da das Gericht der Meinung ist, dass die betrieblichen Erfordernisse wichtiger sind als die Interessen von Frau Müller, bekommt der AG Recht. Frau Müller darf NICHT Teilzeit arbeiten – ihre Rechtsanwaltskosten muss sie ebenfalls selbst zahlen.

Anmerkungen:
AG = Arbeitgeber:in

Bei sämtlichen Verhandlungsschritten ist natürlich auch eine Einigung zwischen dem bzw. der Arbeitgeber:in und dem bzw. der Arbeitnehmer:inn über die Elternteilzeit möglich – dies ist in der Abbildung nicht extra angeführt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Für Mütter und Väter in (eingeschränkter) Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe des Teilzeitwunsches, frühestens aber vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis maximal vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Wird das Ende der Elternzeit bereits für einen früheren Zeitpunkt vereinbart, endet der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ablauf der Elternzeit.

Beispiel: Herr Karner vereinbart mit seinem Arbeitgeber eine Elternzeit bis zum 3. Geburtstag seines Sohnes. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz von Herrn Karner endet deshalb vier Wochen nach dem 3. Geburtstag seines Sohnes.

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt sowohl für Mütter und Väter, die einen „Anspruch“ auf Elternzeit haben, als auch für Eltern, die aufgrund einer Vereinbarung mit dem bzw. der Arbeitgeber:in in der eingeschränkten Form der Elternzeit sind.



Achtung: Wird während der (eingeschränkten) Elternzeit ohne Zustimmung Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann trotzdem eine Kündigung aufgrund dieser Erwerbstätigkeit ausgesprochen werden.

Zwischen dem 4. und 8. Geburtstag des Kindes besteht nur noch ein sogenannter „Motivkündigungsschutz“.

Der „Motivkündigungsschutz“ besagt, dass ein/e Arbeitnehmer:in nicht wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung gekündigt werden darf.

Achtung: Teilzeitarbeit ermöglicht Müttern und Vätern kurzfristig, Beruf und Kinder „unter einen Hut“ zu bringen. Dabei sollte aber nicht vergessen werden, dass Teilzeitarbeit oft kein existenzsicherndes Einkommen garantiert. Dasselbe gilt für Sozialleistungen, die aufgrund der Teilzeit erworben werden. Insbesondere länger dauernde Teilzeitphasen können zum Problem werden — langjährige Teilzeitarbeit hat zum Beispiel im Alter eine niedrige Pension zur Folge.



TIPP: Die ÖGB-Frauen haben eine Mustervorlage für eine Einzelvereinbarung zur Elternzeit ausgearbeitet. Arbeitnehmer:innen, die nach der Geburt eines Kindes in Elternzeit gehen wollen, können diese Vorlage unter oegb.at/schwanger downloaden.

Auch für den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung in Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmer:innen bieten die ÖGB-Frauen eine Mustervereinbarung an. Gewerkschaftlich organisierte Betriebsrät:innen können diese unter nachfolgender E-Mail-Adresse bei den ÖGB-Frauen anfordern:
frauen@oegb.at

Weitere Infos zum Online-Rechner des Familienministeriums und Formulare finden Sie auf oegb.at/schwanger

IV. Geldleistungen

Wochengeld

Das Wochengeld ist eine Einkommensersatzleistung für **Arbeitnehmerinnen** während der gesetzlichen Schutzfrist vor und nach der Geburt eines Kindes.

Die Antragstellerin muss vor Beginn der Schutzfrist (= Beginn der achten Woche vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bzw. Beginn einer vorzeitigen Freistellung) **krankenpflichtversichert** sein (= in einem Beschäftigungsverhältnis stehen). Bestimmte Vorversicherungszeiten sind nicht notwendig.

Sind Sie bereits vor Beginn der Schutzfrist aus einem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, haben Sie Anspruch auf Wochengeld, wenn Sie

- ▶ während eines Arbeitsverhältnisses oder eines Leistungsbezugs aus der Arbeitslosenversicherung schwanger geworden sind – das davorliegende Arbeitsverhältnis muss mindestens drei volle Kalendermonate gedauerthaben – oder
- ▶ in den letzten drei Jahren zwölf Monate versicherungspflichtige Beschäftigung nachweisen können.

Diese Regelung gilt jedoch nicht, wenn das Arbeitsverhältnis

- ▶ durch die Arbeitnehmerin gekündigt,
- ▶ durch unberechtigten vorzeitigen Austritt,
- ▶ verschuldete Entlassung oder
- ▶ einvernehmliche Lösung beendet wurde.

Je nachdem, in welcher Art von Dienstverhältnis Sie sich befinden, gibt es unterschiedliche Regelungen für das Wochengeld. Auch Bezieherinnen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe haben Anspruch auf das Wochengeld.

Höhe des Wochengeldes

Wenn Sie Arbeiterin oder Angestellte sind, erhalten Sie das Wochengeld in der Höhe Ihres durchschnittlichen Nettoverdienstes der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist.

Dazu kommt ein aliquoter Zuschlag für Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Wurden vor der Meldung der Schwangerschaft regelmäßig Überstunden oder Sonn- und Feiertagsarbeit geleistet, sind diese bei der Berechnung der Höhe des Wochengeldes einzubeziehen.

Wochengeld, wenn zuvor

Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde:

Beginnt die Schutzfrist für ein weiteres Kind innerhalb des Kinderbetreuungsgeld-Bezugs, so ist das Wochengeld gleich hoch wie das vorher bezogene Kinderbetreuungsgeld.

Geringfügig Beschäftigte und freie Dienstnehmerinnen

Als selbstversicherte geringfügig Beschäftigte haben Sie Anspruch auf einen täglichen Fixbetrag von 11,35 Euro (Stand 2024).

Falls Sie sich als geringfügig Beschäftigte nicht für den (freiwilligen) Einbezug in die Sozialversicherung entschieden haben, erhalten Sie kein Wochengeld.

Als freie Dienstnehmerin haben sie mit einem Verdienst **über der** monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2024: 518,44 Euro) Anspruch auf Wochengeld in der Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes der letzten 13 Wochen.

Weiters haben freie Dienstnehmerinnen auch Anspruch auf vorgezogenes Wochengeld, wenn sie aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses nachweisen können, dass die Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer oder Aufnahme einer Beschäftigung gefährdet wäre.

Anspruch im Fall von Arbeitslosigkeit

Beziehen Sie Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe, erhalten Sie Wochengeld in der Höhe von 180 Prozent der vorher bezogenen Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung.

Wochengeld nach befristeter Beschäftigung

Frauen, die ein befristetes Dienstverhältnis haben, das vor Beginn der Schutzfrist ausläuft, erhalten Wochengeld, wenn

- › das Dienstverhältnis am Beginn der Schwangerschaft schon bestanden hat und dieses Dienstverhältnis mindestens 13 Wochen ununterbrochen gedauert hat – oder
- › sie in den letzten drei Jahren vor Ende des befristeten Dienstverhältnisses mindestens zwölf Monate krankenversichert waren und zu Beginn der Schwangerschaft eine Pflichtversicherung bestand.

Den Antrag auf Wochengeld vor der Geburt müssen Sie zu Beginn der Schutzfrist bei Ihrer zuständigen Krankenkasse stellen.

Sie benötigen dazu folgende Unterlagen:

- › Arbeits- und Entgeltbestätigung von Ihrem bzw. Ihrer Dienstgeber:in.
- › Bestätigung Ihres Frauenarztes bzw. Ihrer Frauenärztin über den voraussichtlichen Geburtstermin.
- › Im Falle einer vorgezogenen Schutzfrist das Freistellungszeugnis.

Der Antrag auf Wochengeld nach der Geburt ist – **nach erfolgter Geburt** – ebenfalls bei der Krankenkasse einzubringen.

Sie benötigen dazu folgende Unterlagen:

- › Standesamtliche Geburtsbescheinigung.
- › Bei Frühgeburt, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindung die Bescheinigung vom Spital.

Familienzeitbonus

Den Familienzeitbonus können Väter, Adoptivväter, Dauerpflegeväter und Frauen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften in Anspruch nehmen.

Für den Bezug des Familienzeitbonus gibt es folgende Voraussetzungen:

- › Sie müssen unmittelbar vor Bezugsbeginn eine kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit
- › im Mindestausmaß von 182 Tagen (rund 6 Monate) mit
- › höchstens 14 Tagen Unterbrechung vorweisen können.

TIPP: Gleichgestellt dem Erwerbstätigkeitserfordernis ist auch die Inanspruchnahme einer Väter-Karenz!

Des Weiteren muss für das Kind Anspruch auf Familienbeihilfe bestehen und diese auch bezogen werden, der Lebensmittelpunkt beider Elternteile und des Kindes in Österreich sein, Eltern und Kind einen gemeinsamen Hauptwohnsitz haben. Die Meldung des Kindes muss dafür innerhalb von 10 Tagen ab Geburt erfolgen.



Achtung: Um den Familienzeitbonus zu erhalten, ist es auch notwendig, dass der Vater (bzw. der Adoptiv- oder Dauerpflegevater) die Erwerbstätigkeit für 28 bis 31 Kalendertage innerhalb von 91 Kalendertagen ab der Geburt nicht ausübt. Handelt es sich um eine Geburt im Krankenhaus, kann der Familienzeitbonus frühestens ab dem Tag der Entlassung des Kindes und der Mutter aus dem Krankenhaus in Anspruch genommen werden. Von dieser Regel gibt es folgende Ausnahmen: muss das Kind aus medizinischen Gründen (z. B. Frühgeburt) im Krankenhaus bleiben, steht der Familienzeitbonus auch während des Spitalsaufenthaltes zu, wenn Vater und Mutter jeweils durchschnittlich zwei Stunden täglich das Kind persönlich betreuen und pflegen. Muss die Mutter aus medizinischen Gründen im Krankenhaus bleiben, steht der Familienzeitbonus während des Spitalaufenthaltes zu, wenn der Vater in Anwesenheit des Kindes die persönliche Pflege und Betreuung der Mutter für durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich übernimmt.

Antragstellung

Der Antrag ist bis spätestens 121 Tage ab dem Tag der Geburt des Kindes beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu stellen. Bei Adoptiv- und Pflegekindern gilt frühestens der Tag der Übernahme des Kindes. Ihr zuständiger Krankenversicherungsträger ist jener, bei dem Sie am letzten Tag vor Beginn des Familienzeitbonus versichert sind.



Achtung: Eine sofortige Väterkarenz direkt im Anschluss an die Familienzeit ist nicht möglich!

Bezugsdauer und Höhe

Die Bezugsdauer des Familienzeitbonus ist zwischen 28 und 31 Tagen (Kalendertage). Die gewählte Bezugsdauer muss bei der Antragstellung festgelegt werden und kann nicht mehr nachträglich verändert werden.

Der tägliche Betrag des Familienzeitbonus beträgt 2024 52,46 Euro. Den Familienzeitbonus können Sie nur in Anspruch nehmen, wenn Sie genau zwischen 28 und 31 Tage durchgehend nicht erwerbstätig sind. Bei einer längeren oder kürzeren Nichtausübung der Erwerbstätigkeit erhalten Sie den Familienzeitbonus nicht.

Höhe des Familienzeitbonus

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

Achtung: Anlässlich der Geburt sehen viele Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen für Väter eine kurze bezahlte Dienstfreistellung vor. Die Familienzeit darf nicht gleichzeitig mit einer bezahlten Dienstfreistellung in Anspruch genommen werden, da ansonsten der Anspruch auf den Familienzeitbonus entfällt!



Während des Bezugs des Familienzeitbonus dürfen Sie keine weiteren Einkünfte beziehen.

Sie müssen im Anschluss an den Zeitraum des Bezuges des Familienzeitbonus Ihre Erwerbstätigkeit beim bzw. bei der selben Arbeitgeber:in weiterführen. Löst der bzw. die Arbeitgeber:in das Dienstverhältnis bei Bezugsende des

Familienzeitbonus unberechtigt, müssen Sie den Bonus nicht zurückzahlen.



Achtung: Ein unrechtmäßig bezogener Familienzeitbonus muss an den Krankenversicherungsträger zurückbezahlt werden!

Während des Bezuges des Familienzeitbonus sind Sie automatisch kranken- und pensionsversichert.



Achtung: Der Familienzeitbonus ist eine Geldleistung und der Papamonat ist der arbeitsrechtliche Freistellungsanspruch in der Dauer von einem Monat gegenüber dem bzw. der Arbeitgeber:in (siehe Kapitel *Papamonat bzw. Baby-monat*). Es handelt sich somit um unterschiedliche Ansprüche, die sich zeitlich nicht zur Gänze decken. Bei der Planung des Papamonats und der Festlegung der Bezugstage des Familienzeitbonus müssen jedoch beide Ansprüche genau aufeinander abgestimmt werden. Die gewählte Bezugsdauer des Familienzeitbonus muss daher mit der in Anspruch genommenen Dienstfreistellung für einen Papamonat exakt übereinstimmen!

Kinderbetreuungsgeld

Es gibt die Möglichkeit, zwischen dem Kinderbetreuungsgeld als Konto oder als Ersatz des Erwerbseinkommens zu wählen. Bitte beachten Sie, dass die Wahl der Bezugsform auch den anderen Elternteil daran bindet.

Anspruchsvoraussetzungen

Nach der Geburt Ihres Kindes erhalten Sie auf Antrag von der zuständigen Krankenkasse

Kinderbetreuungsgeld. Das Antragsformular für das Kinderbetreuungsgeld können Sie aus dem Internet herunterladen.

Kinderbetreuungsgeld bekommt immer nur ein Elternteil (Ausnahme: Anlässlich des ersten Bezugswechsels können die Eltern bis zu 31 Tage das Kinderbetreuungsgeld gleichzeitig beziehen).

- Kinderbetreuungsgeld bekommen Sie, wenn
- für dieses Kind Anspruch auf Familienbeihilfe oder eine gleichartige ausländische Leistung besteht und
 - der Elternteil, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht, mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und
 - der Lebensmittelpunkt des beziehenden Elternteils in Österreich liegt und
 - der maßgebliche Gesamtbetrag der Einkünfte des beziehenden Elternteiles im Kalenderjahr den Grenzbetrag von 18.000 Euro bzw. die individuelle Zuverdienstgrenze beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld (= Konto) bzw. 8.100 Euro beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld (jährlich) nicht übersteigt.

Nähere Information zur Familienbeihilfe finden Sie im **Kapitel VI**.

Für Kinder, die sich ständig im Ausland aufhalten, besteht kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.

Bezugsbeginn

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld beginnt mit der Antragstellung, frühestens aber ab dem Tag der Geburt des Kindes. Das Kinderbetreuungsgeld wird aber bis zu 182 Tage rückwirkend ausbezahlt, sollte der Antrag erst später gestellt werden. Während des Bezuges von Wochengeld ruht das Kinderbetreuungsgeld. Ist das Wochengeld geringer als das Kinderbetreuungsgeld, so wird

der Differenzbetrag auf die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes zusätzlich ausbezahlt.

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld sind Sie krankenversichert.

Antragsformular für das Kinderbetreuungsgeld

Das Formular ist im Internet erhältlich über:

- Über die Österreichische Gesundheitskasse **oegk.at**. Falls Sie keinen Internetzugang haben, erhalten Sie das Formular bei Ihrer zuständigen Krankenkasse.



Achtung: Bei der Wahl des Kinderbetreuungsgeldes (Konto oder als Ersatz des Erwerbseinkommens) wie auch des Bezugszeitraumes sollten Sie vor der Antragstellung beachten, dass dies auch den anderen Elternteil daran bindet.

Neben dem Kinderbetreuungsgeldkonto gibt es die Möglichkeit, Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens zu beziehen. Die Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes hängt von Ihrem vorher bezogenen Einkommen ab. Bitte beachten Sie das **Kapitel hierzu** auf Seite 30.



Achtung: Sie müssen sich bei der Antragstellung zwischen dem Pauschalmodell (= Konto) oder dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld entscheiden!

Kinderbetreuungsgeldkonto (pauschales Kinderbetreuungsgeld)

Gesamtsumme des Kontos bzw. pauschalen Kinderbetreuungsgeldes

Wenn nur ein Elternteil das pauschale Kinderbetreuungsgeld ab 2024 bezieht, beträgt die Gesamtsumme des Kontos 14.355,45 Euro. Beziehen beide Elternteile ab 2024, erhöht sich die Gesamtsumme auf 17.934,48 Euro.

Flexible Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldkontos

Beziehen Sie alleine Kinderbetreuungsgeld können Sie im Konto frei zwischen einer Bezugsdauer von 365 bis 851 Tagen inkl. Tag der Geburt des Kindes wählen. Beziehen Sie abwechselnd mit dem zweiten Elternteil Kinderbetreuungsgeld erhöht sich die mögliche Bezugsdauer auf 456 bis 1.063 Tage. Sie können sich untereinander beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes maximal zweimal abwechseln. Somit ergeben sich maximal drei Bezugsblöcke. Ein Block muss mindestens 61 Tage dauern.

Höhe des Tagsatzes des Kinderbetreuungsgeldkontos

Die Höhe des Tagsatzes des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes hängt davon ab, wie lange Sie es beziehen möchten (= Bezugsdauer). Bei der kürzesten vorgesehenen Bezugsdauer des pauschalen Kontos erhalten Sie 2024 täglich 39,33 Euro. Beziehen Sie länger Kinderbetreuungsgeld verringert sich der Tagesbetrag im Verhältnis zur Bezugsdauer. Aus der Anzahl der gewünschten Tage ergibt sich somit Ihr ganz persönlicher Tagsatz.

Grundbezugsdauer (kürzeste vorgesehene Bezugsdauer) des Kinderbetreuungsgeldkontos

Entscheiden Sie sich für die kürzeste Dauer des Bezuges, die sogenannte Grundbezugsdauer, ist Ihr Tagsatz 2024 mit 39,33 Euro der höchstmögliche. Bitte beachten Sie, dass 20 Prozent der Dauer für den zweiten Elternteil reserviert sind.

Bezieht nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld beträgt die Grundbezugsdauer 365 Tage (Kalendertage) inkl. Tag der Geburt des Kindes.

Teilen sich die beiden Elternteile den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes, ist die Grundbezugsdauer 456 Tage (ca. 15 Monate). Davon sind für den zweiten Elternteil 20 Prozent reserviert und daher nicht übertragbar. Das bedeutet, dass sich in diesem Fall die Grundbezugsdauer um 91 Tage erhöht und somit nun insgesamt 456 Tage mit der maximalen Höhe des Tagsatzes von 39,33 Euro zur Verfügung stehen. Sie können den Bezug auf Ihre persönlichen Bedürfnisse genau abstimmen, sofern Sie beachten, dass jeder Elternteil insgesamt mindestens 20 Prozent der gewählten Tage in Anspruch nimmt. Beziehen die Eltern oder ein Elternteil noch kürzer Kinderbetreuungsgeld als im Grundmodell vorgesehen, erhöht sich der Tagesbetrag nicht über 39,33 Euro.

Maximalbezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldkontos

Die längstmögliche Bezugsdauer für einen Elternteil beträgt 851 Tage (ca. 28 Monate) inkl. Tag der Geburt. Je länger die Bezugsdauer, desto niedriger wird der Tagsatz. Bei der höchstmöglichen Bezugsdauer beträgt der Tagsatz 2024 16,87 Euro. Bei einer Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldbezugs zwischen den Eltern ist die längstmögliche Bezugsdauer 1063 Tage (rund 35 Monate). Auch hier werden 20 Prozent der Tage für den anderen Elternteil

reserviert. Somit wären dies bei der Inanspruchnahme der maximalen Bezugsdauer 212 Tage, die nicht übertragbar sind!

Sollten Sie die längstmögliche Bezugsdauer in Anspruch nehmen, verringert sich Ihr Tagsatz im Vergleich zu der Grundbezugsdauer von 39,33 Euro auf 16,87 Euro (Werte 2024).

Achtung: Nimmt ein Elternteil seine bzw. ihre reservierte Bezugsdauer (20 Prozent) nicht in Anspruch, verfällt die erweiterte Bezugsdauer und Auszahlung ausnahmslos! Für Alleinerziehenden und Härtefälle gibt es Ausnahmen – diese finden Sie auf **Seite 32**.
(Sonderregelung in Härtefällen)



Pro Kind ist eine Änderung der Bezugsdauer möglich, spätestens jedoch bis zu 91 Tagen vor Ablauf der ursprünglich beantragten Dauer. Dadurch ändert sich jedoch auch der Tagsatz in dem Ausmaß, als hätten Sie die nun beabsichtigte Dauer bereits bei Antragsstellung gewählt. Bei einer Verkürzung der ursprünglich geplanten Bezugsdauer wird sich somit ein höherer Tagsatz und ein Nachzahlungsanspruch der auszahlenden Stelle ergeben. Bei einer Verlängerung kann dies jedoch zu einer Rückzahlungsverpflichtung des bzw. der Betroffenen führen.

Vorsicht: Eine spätere Änderung der Bezugsdauer kann eine Rückzahlungsverpflichtung auslösen! Berücksichtigen Sie den noch verfügbaren Restbetrag Ihres Kinderbetreuungsgeldkontos!

Wollen Sie sich Ihren Tagsatz selbst berechnen, so rechnen Sie sich zuerst die Tage (= Kalendertage) Ihrer gewünschten Bezugsdauer aus. Bitte beachten Sie hierbei, dass auch der Tag der Geburt miteinberechnet wird. Diese Tage teilen

Sie durch die Grundbezugsdauer – bei einem Elternteil 365 Tage, wenn beide Elternteile beziehen, 456 Tage. Aus dieser Rechnung erhalten Sie Ihre individuelle Verhältniszahl. Diese besagt, in welchem Verhältnis Ihre gewünschte Bezugsdauer zur Grundbezugsdauer steht. Ihren ganz persönlichen Tagesbetrag (= Tagsatz) erhalten Sie nun, wenn Sie den maximalen Tagesbetrag von 39,33 Euro (Wert 2024) durch Ihre individuelle Verhältniszahl teilen.

Sie können für die Berechnung auch den Online-Rechner des Familienministeriums im Internet benutzen. Den Link zum Rechner finden Sie auf oegb.at/schwanger.

Bitte beachten Sie bei der flexiblen Bezugsdauer folgende Punkte:

- Die Dauer ist bei der erstmaligen Antragsstellung verbindlich festzulegen und bindet auch den anderen Elternteil.
- Sie können bis zu 31 Tage beim erstmaligen Wechsel beide parallel Kinderbetreuungsgeld beziehen.
- Ein Bezugsblock muss mindestens 61 Tage dauern.
- Der reservierte Anteil für den zweiten Elternteil beträgt zwischen 91 und 213 Tage.

TIPP: Wechseln Sie sich mit Ihrem/Ihrer Partner/Partnerin beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ab und teilen Sie sich den Bezug partnerschaftlich zu annähernd gleichen Teilen (= Verhältnis 50/50 bis max. 60/40), steht Ihnen ein Partnerschaftsbonus zu! *Siehe Kapitel Partnerschaftsbonus.*

Achtung: Bitte beachten Sie, dass hier der tatsächliche Bezug gemeint ist. Sollten Sie für einige Monate auf den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes verzichten, oder Wochengeld ohne Aufstockung beziehen, werden diese Tage nicht für den Partnerschaftsbonus mit eingerechnet!



Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens

Das **einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld** bietet die Möglichkeit, dass ein Elternteil bis zum 365. Tag ab Geburt des Kindes 80 Prozent des letzten Nettoeinkommens, höchstens aber rund 2.300 Euro pro Monat bzw. maximal 76,60 Euro täglich (Werte 2024) bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes maximal bis zum 426. Tag ab Geburt des Kindes. Die Höhe beträgt ebenfalls 80 Prozent des letzten Nettoeinkommens.

Anspruchsvoraussetzungen (zusätzlich zu den allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen für Kinderbetreuungsgeld):

- Tatsächliche Ausübung einer krank- und pensionspflichtigen Erwerbstätigkeit
- von mindestens 182 Tagen (= ca. 6 Monate)
- vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot (= Schutzfrist)
- bzw. unmittelbar vor der Geburt des Kindes beim Vater.

Achtung: Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld beträgt die Zuverdienstgrenze nur 8.100 Euro pro Kalenderjahr, so dass ein Verdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze von 518,44 Euro (Wert 2024) monatlich möglich ist.



Der **gesetzliche Karenzanspruch** besteht für Geburten ab 1.11.2023 nur dann **bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes**, wenn der zweite Elternteil zumindest zwei Monate in Karenz geht.

Ausnahme: Ein Elternteil kann bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes in Karenz sein, wenn er oder sie Alleinerzieher:in ist oder ein Elternteil keinen Anspruch auf arbeitsrechtliche Karenz hat, weil er oder sie selbständig oder arbeitslos ist oder noch studiert und der andere Elternteil seine Karenz frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt beginnt. Wenn diese Ausnahmen nicht zutreffen und nur ein Elternteil in Karenz geht, dann besteht für Geburten ab 1.11.2023 ein Anspruch auf Karenz lediglich bis zum Ablauf des 22. Lebensmonates des Kindes. – Sie können mit ihrem/ihrer Arbeitgeber:in aber auch vereinbaren früher in den Beruf zurückzukehren.

Entscheiden Sie sich für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld und erfüllt ein Elternteil die Anspruchsvoraussetzungen nicht, oder liegt der ermittelte Tagesbetrag unter 39,33 Euro (Wert 2024), kann dieser Elternteil auf eine Sonderleistung umsteigen, die der Dauer des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes entspricht. Der andere Elternteil kann trotz dieses Umstieges das einkommensabhängige KBG beziehen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden.

Gleichzeitiger Bezug des Kinderbetreuungsgeldes:

Sie können sich den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes aufteilen. Es dürfen sich jedoch maximal drei Blöcke mit mindestens 61 Tage pro Block ergeben. Beim ersten Bezugswechsel können Sie bis zu 31 Tage gleichzeitig, also über-

lappend, Kinderbetreuungsgeld beziehen. Dies gilt sowohl für das Konto-Modell als auch für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld.

Achtung: Bitte beachten Sie, dass die überlappend bezogenen Tage dabei die Anspruchstage vermindern.



TIPP: Arbeitsrechtlich war schon bisher ein überlappender Karenzmonat der Eltern bei dem ersten Wechsel möglich – diese Regelung besteht weiterhin! Auch hierbei ist zu beachten, dass sich auch die maximale arbeitsrechtliche Karenzdauer um einen Monat auf das vollendete 23. Lebensmonat des Kindes verkürzt.

Partnerschaftsbonus

Teilen Sie sich den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes partnerschaftlich annähernd zu gleichen Teilen auf, so gebührt Ihnen ein Partnerschaftsbonus. Dieser wird auf Antrag im Nachhinein ausbezahlt. Dies gilt sowohl für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes als Konto wie auch als Ersatz des Erwerbseinkommens.

Jeder Elternteil bekommt als Bonus 500 Euro, wenn Sie folgende Voraussetzungen erfüllt haben:

- › Jeder der beiden Elternteile hat Kinderbetreuungsgeld für mindestens 124 Tage beansprucht
- und
- › Sie haben das Kinderbetreuungsgeld für dasselbe Kind mit Ihrem bzw. Ihrer Partner:in im Verhältnis 50/50 bis 40/60 beansprucht.

Den Antrag müssen Sie bis spätestens 124 Tage ab Ende des letzten Kinderbetreuungsgeldbezuges stellen.

TIPP: Der Partnerschaftsbonus gilt sowohl für das Konto-Modell als auch für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld.



Achtung: Bitte beachten Sie, dass hier der tatsächliche Bezug gemeint ist. Sollten Sie Wochengeld **ohne Aufstockung** bekommen oder für einige Monate auf den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes verzichten, werden diese Tage nicht für den Partnerschaftsbonus mit eingerechnet!

Sonderregelung in Härtefällen

Für Härtefälle gibt es eine Sonderregelung, wenn ein Elternteil unter bestimmten Voraussetzungen am Bezug des Partneranteils verhindert ist. Die Bezugsdauer des betreuenden Elternteils verlängert sich um 91 Tage im Pauschalmodell (= Konto) unter bestimmten Voraussetzungen (Härtefälle):

- wenn ein Elternteil nach der Geburt verstorben ist,
- sich in einer Heil- und Pflegeanstalt oder sich in Haft befindet,
- wenn eine Wegweisung gegen den anderen Elternteil beantragt wurde oder sich die betreffende Alleinerzieherin in einem Frauenhaus aufhält (Gewalt in der Familie),

- wenn der bzw. die Alleinerzieher:in nur über ein monatliches Nettoeinkommen bis maximal 1.400 Euro inklusive Familienleistungen verfügt bzw. plus je 300 Euro für jede weitere Person im Haushalt, für die Unterhalt gewährt wird und ein gerichtlicher Antrag auf Unterhalt gestellt wurde (laufendes Unterhaltsverfahren) bzw. der vom Gericht vorläufig zugesprochene monatliche Unterhalt 100 Euro nicht übersteigt. Mit der zeitgerechten Antragstellung (3 Monate vor Verlängerung) müssen Nachweise wie eidesstattliche Erklärung und Unterhaltsfeststellung erbracht werden.

Für Geburten ab 1.11.2023 besteht auch bei Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes Anspruch auf eine Härtefallverlängerung von maximal 61 Tagen über das höchstmögliche Ausmaß, das einem Elternteil alleine zusteht. Die Höhe der Sonderleistung beträgt täglich 39,33 € (Wert 2024). Ein Härtefall liegt vor, wenn der zweite Elternteil aufgrund eines Ereignisses am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes verhindert ist (zum Beispiel Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt).

Achtung: Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld kommt die Härtefallregelung nicht zur Anwendung.



Zeiträume rechnen sich immer in Tagen ab der Geburt!	KBG-Konto von mindestens 365, bis maximal zum 1063. Tag möglich (12 bis rund 35 Monate)		Einkommens-abhängiges Kinderbetreuungs-geld
	Kürzeste Bezugsmöglichkeit	Längste Bezugsmöglichkeit	
Zeitraum Partneranteil, wenn beide beziehen, mindestens 20 Prozent!	365 + 91 Tage = 456 Tage ab der Geburt	365 bis 851 Tage, wenn nur ein Elternteil bezieht 456 bis 1063 Tage, wenn beide Elternteile beziehen	12 + 2 Monate 365 + 61 = 426 Tage
Höhe des Kinderbetreuungs-geldes	KBG täglich 39,33 Euro, monatlich rund 1.179,90 Euro	Täglicher Satz: Gewählte Anspruchsdauer dividiert durch Grundbezugsdauer (365 – 1 ET, 456 – 2 ET) = individuelle Verhältniszahl 35,85 Euro (= Höchstsatz) dividiert durch individuelle Verhältniszahl = Tagsatz	80 % des letzten Netto-Einkommens, mindestens 39,33 Euro pro Tag, maximal 76,60 Euro pro Tag
Zuverdienstmöglichkeit zum KBG	maximal 18.000 Euro jährlich (entspricht einem Bruttobezug von 1.372 Euro monatlich) ODER die individuelle Zuverdienstgrenze von maximal 60 % Einkünfte aus dem Jahr vor der Geburt		Zuverdienst bis max. 8.100 Euro jährlich
Wie oft die Eltern den Bezug untereinander wechseln können	2-mal, wobei ein Teil mindestens 61 Tage dauern muss (d.h. es können sich max. 3 Bezugsblöcke ergeben, z. B. Mutter-Vater-Mutter)		
Beihilfe für einkommens-schwache Familien und Alleinerziehende	Anspruch für 365 Tage, 6,06 Euro tgl. Zuverdienst: Alleinerziehende: 8.100 Euro pro Kalenderjahr Partner:inneneinkommen: 18.000 Euro		Kein Anspruch
Partnerschaftsbonus: Jeder Elternteil muss mindestens 124 Tage beziehen, insgesamt im Verhältnis 50/50, zumindest 40/60.	Zählung der Tage (gesamt) erst nach dem Wochengeldbezug, somit immer minus der Tage des Wochengeldbezugs, sofern keine Aufstockung vorliegt!		

Weitere Infos zum Online-Rechner des Familienministeriums und Formulare finden Sie auf oegb.at/schwanger

Vorzeitiges Ende des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld

Mit der Geburt eines weiteren Kindes endet der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes für das erste Kind, jedoch entsteht ein neuer Anspruch für das zuletzt geborene Kind; der Bezug von Kinderbetreuungsgeld beginnt für das jüngste Kind neu zu laufen.

Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen

Werden die vorgesehenen Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen nicht spätestens bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats beim Krankenversicherungsträger vorgelegt, reduziert sich der Anspruch um 1.300 Euro für jeden Elternteil.

Achtung: Der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes in voller Höhe ist daran gebunden, dass Sie sämtliche im Eltern-Kind-Pass vorgesehenen Untersuchungen zeitgerecht durchführen lassen. Beachten Sie bitte auch, dass Sie die Formblätter aus dem Eltern-Kind-Pass als Nachweis vor dem Ende des vorgeschriebenen Zeitpunktes (am besten eingeschrieben) an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu schicken sind!

Mehrlingszuschlag

Bei Mehrlingsgeburten erhalten Sie für das erste Kind Kinderbetreuungsgeld. Die Höhe des Tagsatzes ist abhängig von der gewählten Dauer. Für das zweite Kind und jedes weitere Kind erhöht sich das Kinderbetreuungsgeld um 50 Prozent für die Dauer des Bezuges.

Achtung: Für Bezieher:innen des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes gibt es KEINEN Mehrlingszuschlag!

Die Zuverdienstgrenze

Kinderbetreuungsgeld gebührt bis zu einer festgelegten Zuverdienstgrenze, die sich nach der gewählten Zuverdienstmöglichkeit in der jeweiligen Variante (pauschales bzw. Konto oder einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld) richtet. Während des Bezuges des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes bzw. Kontos dürfen maximal 18.000 Euro pro Jahr **oder** höchstens 60 Prozent des letzten Einkommens dazuverdient werden. Die individuelle Zuverdienstgrenze von maximal 60 Prozent der Letzteinkünfte ist dann vorteilhaft, wenn im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes ein hohes Einkommen erzielt wurde. Ist diese individuelle Zuverdienstgrenze höher als 18.000 Euro pro Jahr, dann können Sie für den Bezugszeitraum des pauschalen Kindesbetreuungsgelds (= Konto) diesen entsprechend höheren Zuverdienst erzielen – also bis zu Ihrer ermittelten individuellen Zuverdienstgrenze.

Bezieher:innen, die sich für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld entschieden haben, dürfen maximal 8.100 Euro jährlich dazuverdienen (entspricht ungefähr der Geringfügigkeitsgrenze 14 Mal pro Jahr).

Bei der „fixen“ Zuverdienstgrenze in der Höhe von 18.000 Euro pro Jahr empfehlen die ÖGB-Frauen, ein monatliches Bruttoeinkommen von 1.372 Euro nicht zu übersteigen.

Bei der Zuverdienstgrenze von 8.100 Euro empfehlen die ÖGB-Frauen, nicht mehr als bis zur Geringfügigkeitsgrenze pro Monat zu verdienen.

Einzelne Monate können jedoch darüber liegen, wenn Ihr Einkommen dafür in anderen Monaten unter dem Richtwert liegt. Wichtig ist, dass das Durchschnittseinkommen aus allen Monaten in einem Kalenderjahr, in denen Sie Kinderbetreuungsgeld beziehen, den Richtwert nicht

überschreitet. Besteht der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld nicht für alle zwölf Monate im laufenden Kalenderjahr, so ist die Zuverdienstgrenze entsprechend dem kürzeren Anspruchszeitraum zu aliquotieren.

Die Zuverdienstgrenze stellt auf die Einkünfte desjenigen Elternteils ab, welcher Kinderbetreuungsgeld bezieht – das Einkommen des anderen Elternteils wird nicht berücksichtigt! Beachten Sie, dass dies nicht für die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld gilt. (Infos in **Kapitel VI. Beihilfen und steuerrechtliche Vergünstigungen**)

Was gilt als Zuverdienst?

Bei der Ermittlung des Zuverdienstes werden neben Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit auch Einnahmen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit, aus Gewerbebetrieb, aus Werkverträgen, aus freien Dienstverträgen sowie aus Land- und Forstwirtschaft eingerechnet. Grundsätzlich zählen nur die steuerpflichtigen Einkünfte nach dem Einkommensteuergesetz als Zuverdienst. Nicht alle Einkünfte gelten als Zuverdienst.



Achtung: Als Zuverdienst zählen zum Beispiel neben Einkünften aus geringfügiger Beschäftigung auch Arbeitslosengeld und Notstandshilfe!

So zählen Familienbeihilfe, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Alimente, Abfertigungen, Pflegegeld, Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt) nicht zum Zuverdienst. Eine lange Liste des Bundesministeriums für Familie gibt Auskunft darüber, welche Einkunftsarten als Zuverdienst angerechnet werden und was „draußen“ bleibt.

TIPP: Mit dem Online-Rechner des Familienministeriums können Sie Ihren laufenden Zuverdienst berechnen bzw. überprüfen. Den Link zum Online-Rechner finden Sie auf oegb.at/schwanger

Nach der Antragstellung auf das pauschale Kinderbetreuungsgeldkonto erhalten Sie von der Krankenkasse eine Mitteilung über den Leistungsanspruch. Als Serviceleistung wird auch die Höhe Ihrer individuellen Zuverdienstgrenze angeführt. (Diese wird automatisch ermittelt, wenn alle dazu erforderlichen Daten vorliegen.)

Achtung: Überschreitet das Einkommen des Anspruchszeitraumes die Einkommensgrenze, so ist nur jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde. Die Prüfung der Einkünfte erfolgt jeweils im Jahr darauf durch die zuständige Krankenkasse, wobei jedes Kalenderjahr einzeln betrachtet wird.



Verzichtserklärung – Kinderbetreuungsgeld

Ist absehbar, dass Sie in einem oder mehreren Monaten über der Zuverdienstgrenze liegen und dadurch insgesamt Ihre Jahreszuverdienstgrenze überschreiten, besteht die Möglichkeit, auf das Kinderbetreuungsgeld im Vorhinein (= spätestens ein Monat vorher) zu verzichten. Ein Verzicht ist nur für ganze Kalendermonate möglich. Damit werden die im Verzichtszeitraum erzielten Einkünfte nicht gerechnet. Allerdings verkürzt sich dadurch die Bezugsdauer. Der Verzicht kann widerrufen werden. Ein Widerruf ist nur für ganze Kalendermonate und maximal für sechs Monate rückwirkend möglich.

Sie finden das Formular dafür im Internet über:

- Österreichische Gesundheitskasse
➤ oegk.at

Kinderbetreuungsgeld und Elternteilzeit

Grundsätzlich gelten dieselben Anspruchsvoraussetzungen wie oben dargelegt.

Obwohl die Elternteilzeit maximal bis zum achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden kann, endet der Bezug von Kinderbetreuungsgeld trotzdem, je nach gewähltem Modell (= Konto oder einkommensabhängiges KBG), spätestens jedoch beim KBG-Konto mit dem 851. bzw. 1063. Tag ab Geburt des Kindes. Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat immer nur ein Elternteil. (Ausnahme: Beim erstmaligen Bezugswechsel können die Eltern bis zu 31 Tage gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld beziehen).

Achtung: Auch bei der Elternteilzeit darf die Zuverdienstgrenze während des Kinderbetreuungsgeldbezuges nicht überschritten werden! Detaillierte Information zum Thema *Elternteilzeit* finden Sie im Kapitel III.

Arbeitslosigkeit und Kinderbetreuungsgeld

Karenz stellt keine Arbeitslosigkeit dar, denn wenn Sie in Karenz sind, haben Sie ein aufrechtes Dienstverhältnis. Erst nach Beendigung eines Dienstverhältnisses besteht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung.

Für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld müssen folgende Mindestbeschäftigungszeiten vorliegen:

- Bei erstmaliger Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld sind 52 Wochen unselbstständiger Beschäftigung (über der Geringfügigkeitsgrenze) innerhalb der letzten zwei Jahre nötig.

- Bei einer weiteren Inanspruchnahme müssen 28 Wochen an unselbstständiger Beschäftigung (über der Geringfügigkeitsgrenze) innerhalb des letzten Jahres nachgewiesen werden.
- Wird das Arbeitslosengeld vor Vollendung des 25. Lebensjahres beantragt, genügt ein Nachweis von 26 Wochen unselbstständiger Beschäftigung (über der Geringfügigkeitsgrenze) innerhalb des letzten Jahres.

Achtung: Freie Dienstnehmer:innen sind genauso arbeitslosenversichert wie reguläre Dienstnehmer:innen.



Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist zudem, dass neben der Arbeitslosigkeit auch die Kriterien der Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit erfüllt sind. Die Betroffenen müssen dem Arbeitsmarkt ohne wesentliche Einschränkung zur Verfügung stehen. Bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist dies nur der Fall, wenn das Kind nachweislich durch andere Personen betreut wird.

Während der Karenz kann kein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben werden. Karenzzeiten gelten daher als „neutrale“ Zeiten. Sie werden bei der Prüfung, ob jemand die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung erfüllt, durch weiter zurückliegende Zeiten ersetzt (= die sogenannte „Rahmenfristerstreckung“).

Beispiel: Frau Huber war zwei Jahre in Karenz und hat kurz nach ihrem Wiedereinstieg ihren Job verloren. Sie stellt deshalb (zum ersten Mal) einen Antrag auf Arbeitslosengeld. Für die Feststellung, ob Frau Huber 52 Wochen an versicherungspflichtiger Beschäftigung nachweisen kann, berücksichtigt das AMS deshalb die letzten vier Jahre anstelle der letzten zwei Jahre. War Frau Huber in den letzten vier Jahren 52 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze unselbstständig beschäftigt, erhält sie zusätzlich zum Kinderbetreuungsgeld das Arbeitslosengeld, sofern sie auch die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug des Arbeitslosengeldes erfüllt.

Arbeitslosengeld und Notstandshilfe können gleichzeitig mit dem Kinderbetreuungsgeld bezogen werden.

Achtung: Arbeitslosengeld und Notstandshilfe werden bei der Zuverdienstgrenze für das Kinderbetreuungsgeld als Einkommen gerechnet. Sie können auch nach der Beendigung des Kinderbetreuungsgeld-Bezuges Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe beziehen, sofern ein Anspruch besteht.



V. Beihilfen und Steuerrechtliche Vergünstigungen

Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld

Familien mit geringem Einkommen bzw. Alleinerzieher:innen erhalten auf Antrag eine Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von 6,06 Euro täglich (181,80 Euro monatlich). Die Beihilfe wird nur für max. 365 Tage ausbezahlt und ist an den gleichzeitigen, tatsächlichen Bezug (kein Ruhen) von Kinderbetreuungsgeld gebunden.

Anspruchsvoraussetzungen

Unter folgenden Voraussetzungen kann die Beihilfe von Bezieher:innen des Kinderbetreuungsgeldes beantragt werden:

- Tatsächlicher Bezug von Kinderbetreuungsgeld (kein Ruhen!)
- der bzw. die Bezieher:in darf maximal 8.100 Euro/Jahr dazuverdienen,
- sie sind ledig, geschieden oder verwitwet oder
- das Partner:inneneinkommen liegt unter der Freigrenze von 18.000 Euro/Jahr.

Der Anspruch besteht auch für alleinerziehende Mütter oder Väter, die ledig, geschieden oder verwitwet sind.

Die Beihilfe muss nur im Falle einer Überschreitung der Zuverdienstgrenzen ganz bzw. teilweise zurückbezahlt werden. Der zuständige Krankenversicherungsträger hat den bzw. die Partner:in des Elternteiles von der Gewährung der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld an einen Elternteil samt Hinweis auf die Freigrenze und Hinweis auf die mögliche Rückforderung im Falle der Überschreitung der Freigrenze zu verständigen. Zurückzuzahlen ist niemals mehr als insgesamt an Beihilfe bezogen wurde.

Familienbeihilfe

Anspruch auf Familienbeihilfe haben die Eltern für ihre Kinder, wenn sie ihren Lebensmittelpunkt in Österreich haben und mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben. Die Familienbeihilfe wird beim zuständigen Finanzamt beantragt. Der Anspruch besteht generell für minderjährige Kinder – also bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.

Für ältere Kinder – also nach dem 18. Geburtstag – besteht Anspruch, wenn sie sich in einer Berufsausbildung befinden (Lehre, Schule, Studium, Aus- und Fortbildung in einer Fachschule) und ein positiver Studienerfolg vorliegt.

Die Familienbeihilfe kann nur bis zum vollendeten 24. bzw. unter bestimmten Umständen bis zum vollendeten 25. Lebensjahr bezogen werden.



Achtung: Für Bezieher:innen von einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld besteht kein Anspruch auf die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld.

Zeit zwischen Schulausbildung und einer weiteren Berufsausbildung Anspruch auf Familienbeihilfe besteht für Kinder

- für die Zeit zwischen dem Abschluss der Schulausbildung und dem frühestmöglichen Beginn einer weiteren Berufsausbildung (z. B. zwischen Matura und Studium),
- für die Zeit zwischen Ende des Zivil-, Präsenz- oder Ausbildungsdienstes und Beginn oder Fortsetzung einer Berufsausbildung, sofern diese zum frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgt.

Bei volljährigen Kindern, die ein Studium absolvieren, besteht der Anspruch, wenn die vorgesehene Studienzeit eingehalten wird und ein positiver Studienerfolg vorliegt. Dieser muss dem Finanzamt nachgewiesen werden.

Unter folgenden Voraussetzungen wird, sofern eine Berufsausbildung vorliegt, die Familienbeihilfe bis zum vollendeten 25. Lebensjahr verlängert:

- wenn der Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst vor Beendigung des 24. Lebensjahres geleistet wurde;
- wenn eine Studierende ein Kind geboren hat oder sie am Tag, an dem sie das 24. Lebensjahr vollendet hat, schwanger war;
- wenn ein Studium von mindestens 10 Semestern Dauer besucht wird, sofern es in dem Kalenderjahr, in dem das Kind das 19. Lebensjahr vollendet hat, begonnen wurde (bei Einhaltung der Mindeststudienzeit bis zum erstmöglichen Studienabschluss);
- wenn eine freiwillige Hilfstätigkeit bei einem gemeinnützigen Träger der freien Wohlfahrt mit Einsatzstelle im Inland absolviert wurde, sofern die Mindeststudiendauer eingehalten wird.

Für dauernd erwerbsunfähige Kinder gilt keine Altershöchstgrenze, wenn die voraussichtlich dauernde Erwerbsunfähigkeit vor Vollendung

des 21. Lebensjahres oder während einer Berufsausbildung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist.

Höhe der Familienbeihilfe 2024 (monatlich)

	1. Kind	...
Für jedes Kind	132,30 Euro	
mit vollendetem 3. Lebensjahr (für Kinder ab 3 J.)	141,50 Euro	
mit vollendetem 10. Lebensjahr (für Kinder ab 10 J.)	164,20 Euro	
mit vollendetem 19. Lebensjahr (für Kinder ab 19 J.)	191,60 Euro	

Der monatliche Gesamtbetrag erhöht sich durch die Geschwisterstaffel für jedes Kind, wenn sie

- für **2 Kinder** gewährt wird, um 8,20 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 16,40 Euro.
- für **3 Kinder** gewährt wird, um 20,20 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 60,60 Euro.
- für **4 Kinder** gewährt wird, um 30,70 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 122,80 Euro.
- für **5 Kinder** gewährt wird, um 37,20 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 186,00 Euro.
- für **6 Kinder** gewährt wird, um 41,50 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 249,00 Euro.
- für **jedes weitere Kind** wird die Familienbeihilfe um 60,30 Euro erhöht.
- für ein erheblich behindertes Kind erhöht sich die Familienbeihilfe monatlich um 180,90 Euro.

Volljährige Kinder können die direkte Auszahlung der Familienbeihilfe und des Kinderabsetzbetrages auf ihr Konto beim Finanzamt beantragen. Dafür ist jedoch die Zustimmung der Eltern, die dies auf dem Antragsformular bestätigen müssen, notwendig.



Achtung: Im August wird zusätzlich mit der Familienbeihilfe ein Schulstartgeld von 116,10 Euro für jedes Kind zwischen sechs und 15 Jahren ausbezahlt (Wert 2024). Dafür ist kein eigener Antrag erforderlich.

Anspruchsberechtigte Elternteile können auch für Kinder, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beim Finanzamt einen Antrag auf Direktauszahlung der Familienbeihilfe und des Kinderabsetzbetrages auf das Konto ihrer Kinder stellen.

Anspruch auf Familienbeihilfe haben österreichische Staatsbürger:innen, EU-/EWR-Staatsbürger:innen und Schweizer Staatsbürger:innen, Drittstaatsangehörige, die sich aufgrund eines auf Dauer ausgerichteten Aufenthaltstitels in Österreich aufhalten sowie anerkannte Flüchtlinge nach dem Asylgesetz.

Die Familienbeihilfe beantragen Sie bei Ihrem zuständigen Wohnsitzfinanzamt. Sie wird vorrangig an den haushaltsführenden Elternteil (Mutter) ausbezahlt.

TIPP: Sie können Ihrem Finanzamt den Antrag um Familienbeihilfe auch zeitsparend von zu Hause auf elektronischem Wege über FinanzOnline übermitteln. Die nötigen Formulare finden Sie unter: [↗ bmf.gv.at](https://www.bmf.gv.at)

Kinderabsetzbetrag

Gemeinsam mit der Familienbeihilfe wird für jedes Kind ein Kinderabsetzbetrag in der Höhe von 67,80 Euro ausbezahlt (Wert 2024).

Beispiel: Frau Bauer hat zwei Kinder. Tochter Lucia ist zehn Jahre alt, Sohn Florian zwei Jahre. Frau Bauer erhält 164,20 Euro an Familienbeihilfe monatlich für das erste und für das zweite Kind 132,30 Euro, dazu kommen jeweils 67,80 Euro an Kinderabsetzbetrag und insgesamt 16,40 Euro aufgrund der Geschwisterstaffel. Insgesamt erhält Frau Bauer daher 448,50 Euro im Monat an Familienbeihilfe (inkl. Kinderabsetzbetrag).

Mehrkindzuschlag

Ab dem dritten und für jedes weitere Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, besteht Anspruch auf einen Mehrkindzuschlag von 23,30 Euro monatlich, sofern das Familieneinkommen im vorangegangenen Kalenderjahr die zulässige Einkommensgrenze nicht überschreitet.

Der Mehrkindzuschlag steht nur dann zu, wenn das gemeinsame Vorjahres-Einkommen der (Ehe-)Partner den Betrag von 55.000 Euro nicht übersteigt.

Das Einkommen des (Ehe-)Partners ist nur dann zu berücksichtigen, wenn dieser in dem Kalenderjahr, für das der Mehrkindzuschlag beantragt wird, mehr als sechs Monate im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.

Der Mehrkindzuschlag ist auf der Website des Bundesministeriums für Finanzen unter: [↗ bmf.gv.at](https://www.bmf.gv.at) („Formulare“) zu beantragen.

Achtung: Der Antrag auf Mehrkindzuschlag kann für jedes Jahr erst im Nachhinein, nach Ablauf des betreffenden Kalenderjahres, beim Finanzamt gestellt werden. Der Antrag muss zudem jedes Jahr neu eingebracht werden.



Alleinerzieher:innen- oder Alleinverdiener:innen- Absetzbetrag

Wenn Sie Alleinerzieher:in oder Alleinverdiener:in mit mindestens einem Kind sind, können Sie auch den Alleinerzieher:innen- bzw. Alleinverdiener:in-Absetzbetrag beanspruchen. Der Absetzbetrag beträgt

- **mit einem Kind:** 572 Euro pro Jahr
- **mit zwei Kindern:** 774 Euro pro Jahr
- **mit drei Kindern:** 1.029 Euro pro Jahr
- für **jedes weitere Kind** erhöht sich dieser Betrag 255 Euro (Werte 2024).

Sie können den Alleinverdiener:innen- bzw. Alleinerzieher:innen-Absetzbetrag bereits während des Kalenderjahres über Ihre:n Arbeitgeber:in geltend machen. Er wird dann bereits während des Jahres von der von Ihnen zu zahlenden Steuer abgezogen. Sie können den Absetzbetrag aber auch nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres im Rahmen der Arbeitnehmer:innenveranlagung beantragen. Auch Personen ohne (unselbstständige) Erwerbseinkommen – zum Beispiel Kinderbetreuungsgeld-Bezieher:innen – können nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres beim Finanzamt den Absetzbetrag beantragen. Sie erhalten den Absetzbetrag dann als sogenannte Negativsteuer vom Finanzamt ausbezahlt. Auch Arbeitnehmer:innen, deren Einkommen so niedrig ist, dass sie keine Lohnsteuer zahlen, erhalten den Betrag als **Negativsteuer** ausbezahlt.

In einer Ehe oder Lebensgemeinschaft mit mindestens einem Kind darf der bzw. die (Ehe-) Partner:in Einkünfte von höchstens 6.937 Euro jährlich haben (Wert 2024), damit der Alleinverdiener:innen-Absetzbetrag beansprucht werden kann. Unverheirateten Paaren steht der Allein-

Achtung: Auch wenn der Alleinverdiener:innen- bzw. Alleinerzieher:innen-Absetzbetrag bereits während des Jahres durch den bzw. die Arbeitgeber:in berücksichtigt wurde, sind im Zuge einer etwaigen Arbeitnehmer:innenveranlagung trotzdem die entsprechenden Angaben zu den Absetzbeträgen zu machen.



verdiener:innen-Absetzbetrag – bei Einhaltung dieser Einkommensgrenze – dann zu, wenn die Lebensgemeinschaft länger als sechs Monate im betreffenden Kalenderjahr bestanden hat und eine:r der Partner:innen für mindestens ein Kind Familienbeihilfe bezogen hat (für mindestens sieben Monate).

Personen mit unselbstständigem Erwerbseinkommen, bei denen der Absetzbetrag nicht schon während des Jahres durch den bzw. die Arbeitgeber:in berücksichtigt wurde, können den Absetzbetrag im Rahmen der Arbeitnehmer:innenveranlagung beim Finanzamt beantragen: [bmf.gv.at](https://www.bmf.gv.at) (Formular E30).

Familienbonus Plus

Seit 2019 gibt es den Familienbonus Plus. Der Familienbonus Plus ist ein steuerrechtlicher Absetzbetrag, der die errechnete Lohn- bzw. Einkommenssteuer reduziert. Der Familienbonus ist nicht negativsteuerfähig. Vom Familienbonus profitieren somit nur jene, die grundsätzlich einkommens- oder lohnsteuerpflichtig sind.

Der Familienbonus Plus beträgt pro Kind und pro Jahr im Kalenderjahr 2023 maximal 2.000 Euro (monatlich höchstens: 166,68 Euro). Nach dem 18. Geburtstag beträgt dieser im Kalenderjahr 2023 höchstens 650,16 Euro pro Jahr und pro Kind (monatlich höchstens: 54,18 Euro). Ab dem

Kalenderjahr 2024 beträgt der Familienbonus nach dem 18. Geburtstag 700 Euro pro Jahr und pro Kind (monatlich höchstens 58,33 Euro).

Aufteilung des Familienbonus Plus

Der Familienbonus Plus kann sowohl von einem Elternteil alleine beantragt werden als auch von beiden Elternteilen jeweils zur Hälfte. Sind mehrere Kinder vorhanden, dann können die Eltern auch entscheiden, dass die Aufteilung des Familienbonus für jedes Kind anders erfolgt. Beantragen beide Elternteile für das gleiche Kind den vollen Familienbonus und somit insgesamt in einem zu hohen Ausmaß, wird dieser zwischen den Eltern jeweils zur Hälfte aufgeteilt. Diese Regel kann auch zu Rückforderungen des Finanzamtes führen, wenn an einen der beiden Elternteile bereits zu viel ausbezahlt wurde. Die Aufteilungsregelungen gelten sowohl für Eltern, die verheiratet sind oder zusammenleben, als auch für jene, die getrennt sind.

Für jene Monate, in denen der getrenntlebende und unterhaltsverpflichtete Elternteil keine Alimente zahlt, besteht für diesen kein Anspruch auf den Familienbonus. In solch einem Fall kann der andere Elternteil die volle Höhe beantragen. Wenn es eine:n neue:n (Ehe-) Partner:in gibt, dann kann der Familienbonus mit dieser Person jeweils zur Hälfte aufgeteilt werden, solange der leibliche Elternteil keine Alimente zahlt.

Kindermehrbetrag

Für Eltern, bei denen vor Abzug der Absetzbeträge keine oder nur eine geringe jährliche Steuer berechnet wurde, gibt es seit 2019 den Kindermehrbetrag. Dieser beträgt im Kalenderjahr 2023 bis zu 550 Euro pro Jahr und pro Kind und steigt im Kalenderjahr 2024 auf bis zu 700 Euro pro Jahr pro Kind. Der Kindermehrbetrag ist negativsteuerfähig.

Voraussetzung ist, dass an zumindest 30 Tagen im Kalenderjahr steuerpflichtige aktive Erwerbseinkünfte erzielt wurden. Ein Anspruch auf den Kindermehrbetrag besteht außerdem, wenn ganzjährig Kinderbetreuungsgeld oder Pflegekarengeld bezogen wurde.

Beantragung des Familienbonus Plus und des Kindermehrtrages

Für den Familienbonus Plus gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder beantragt man diesen beim bzw. bei der Arbeitgeber:in und die Berücksichtigung erfolgt dann über die monatliche Lohnverrechnung oder der Anspruch wird im Rahmen der Arbeitnehmer:innenveranlagung einmal im Jahr geltend gemacht. Wurde der Familienbonus Plus bereits im Rahmen der Lohnverrechnung in richtiger Höhe berücksichtigt, dann muss nicht verpflichtend eine Arbeitnehmer:innenveranlagung durchgeführt werden. Wird diese jedoch gemacht, dann muss der Familienbonus Plus bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung nochmals beantragt werden, da es ansonsten zu einer Rückforderung des Familienbonus durch das Finanzamt kommt.

Der Kindermehrbetrag kann nicht über die monatliche Lohnverrechnung beim bzw. bei der Arbeitgeber:in, sondern nur im Rahmen der jährlichen Arbeitnehmer:innenveranlagung beantragt werden.

TIPP: Alles was Sie zum Thema Familienbonus Plus und Kindermehrbetrag wissen möchten, können Sie in unserer Broschüre „**Familienbonus Plus**“ nachlesen.

Per E-Mail anfordern unter:
frauen@oegb.at oder zum Download unter
 **oegb.at/familieundberufvereinbaren**

Kinderbetreuungskosten

Seit 2019 können grundsätzlich keine Kinderbetreuungskosten mehr von der Steuer abgeschrieben werden (Ausnahme: Alleinerzieher:innen).

Alleinerziehende können auch für die Kalenderjahre nach 2018 die Kinderbetreuungskosten im Rahmen der außergewöhnlichen Belastungen unter Anrechnung eines Selbstbehaltes von der Steuer absetzen.

TIPP: Die Arbeitnehmer:innenveranlagung können Sie bis zu fünf Jahre rückwirkend einbringen!

VI. Terminkalender

Behördenwege vor der Geburt

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	<i>Ab Kenntnis der Schwangerschaft</i>	Meldung der Schwangerschaft und des errechneten Geburtstermins	Ärztliche Bescheinigung	Arbeitgeber:in	Kündigungsschutz und sonstige Schutzbestimmungen
Arbeitgeber:in	<i>Ab Information über die Schwangerschaft</i>	Verständigung des Arbeitsinspektorates	Ärztliche Bescheinigung	Arbeitsinspektorat	Kopie der Meldung
Mutter	<i>Bei Gefährdung von Mutter oder Kind</i>	Besuch der Fach- bzw. Amtsärztin oder des Fach- bzw. Amtsarztes oder Arbeitsinspektorates	Freistellungszeugnis der Fach- bzw. Amtsärztin oder des Fach- bzw. Amtsarztes oder Arbeitsinspektorates	Arbeitgeber:in, Krankenkasse	Individuelles Beschäftigungsverbot, vorzeitige Freistellung und vorgezogenes Wochengeld
Mutter	<i>Bis 16. Schwangerschaftswoche</i>	1. Eltern-Kind-Pass-Untersuchung	Eltern-Kind-Pass-Nachweis (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	<i>17.–20. Schwangerschaftswoche</i>	2. Eltern-Kind-Pass-Untersuchung. <i>Falls nötig: Meldung des korrigierten errechneten Geburtstermins</i>	Eltern-Kind-Pass-Nachweis (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	<i>Bis zur 24. Schwangerschaftswoche</i>	Anmeldung in der Entbindungsklinik	In der Klinik Ihrer Wahl erfragen		
Mutter	<i>25.–28. Schwangerschaftswoche</i>	3. Eltern-Kind-Pass-Untersuchung	Eltern-Kind-Pass-Nachweis (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	<i>12 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin</i>	Verständigung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin über den Beginn des Mutterschutzes	Ärztliche Bescheinigung	Arbeitgeber:in	
Mutter	<i>8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin</i>	Beginn des Mutterschutzes	Ärztliches Zeugnis über Entbindungstermin und Entgeltbescheinigung für Wochengeld vom bzw. von der Arbeitgeber:in	Krankenkasse	Absolutes Beschäftigungsverbot und Wochengeld
Mutter	<i>30.–34. und 35.–38. Schwangerschaftswoche</i>	4. und 5. Eltern-Kind-Pass-Untersuchung	Eltern-Kind-Pass-Nachweis (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	<i>Unmittelbar nach der Geburt</i>	Bekanntgabe der Geburt, evtl. Kaiserschnitt, Früh- oder Mehrfachgeburt		Arbeitgeber:in	
Mutter	<i>8 Wochen nach der Geburt</i>	Ende des Mutterschutzes			
Mutter	<i>12 Wochen nach der Geburt</i>	Ende des Mutterschutzes bei Früh-, Mehrlings-, Kaiserschnittgeburten			
Mutter	<i>Höchstens 16 Wochen</i>	Gesamtdauer des Mutterschutzes vor und nach der Geburt			

Behördenwege nach der Geburt 1

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	<i>In der 1. Lebenswoche des Kindes</i>	6. Eltern-Kind-Pass-Untersuchung	Eltern-Kind-Pass-Nachweis (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	<i>Nach der Geburt</i>	Bekanntgabe der Geburt, evtl. Kaiserschnitt, Früh- oder Mehrlingsgeburt		Arbeitgeber:in	Mutterschutz 8 Wochen bzw. 12 Wochen bei Früh-, Mehrlings-, Kaiserschnittgeburten
Mutter	<i>Nach der Geburt</i>	Meldung der Entbindung	<i>von der Kindesmutter</i> Geburtsurkunde, evtl. Heirats-, Scheidungs- oder Sterbeurkunde, Staatsbürgerschaftsnachweis, Meldezettel	Standesamt	Geburtsurkunde
Mutter	<i>Nach der Geburt</i>	Meldung der Entbindung	Standesamtliche Geburtenbescheinigung, bei Kaiserschnitt-, Früh- oder Mehrlingsgeburten eine Bescheinigung vom Spital	Krankenkasse	Wochengeld
Mutter	<i>So schnell wie möglich</i>	Wohnsitzanmeldung	Meldezettel	Meldeamt	Meldezettel für das Kind
Mutter	<i>So schnell wie möglich</i>	Antrag auf Familienbeihilfe, evtl. Alleinverdiener:innen oder Alleinerzieher:innen-Absetzbetrag	Geburtsurkunde und Antrag auf Familienbeihilfe, Meldezettel der Eltern bzw. der Mutter und des Kindes	Wohnsitz-Finanzamt	Familienbeihilfe
Mutter	<i>So schnell wie möglich</i>	Antrag auf Kinderbetreuungsgeld	Personalausweis, Karenzmeldung, Meldezettel, Geburtsbescheinigung, evtl. Heiratsurkunde, Bankbestätigung über die Führung eines Kontos	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	<i>So schnell wie möglich;</i> <i>Voraussetzung:</i> <i>Kinderbetreuungsgeldkonto</i> <i>Zuverdienstgrenze:</i> <i>8.100 Euro/KJ</i> <i>Partner:innen</i> <i>Einkommensfreigrenze</i>	Antrag auf Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld	Einkommensnachweis der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners/ der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten	Krankenkasse	Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld*

Behördenwege nach der Geburt 2

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	<i>Möglichst gleich nach der Geburt</i>	Anmeldung im Kindergarten	Auf Anfrage	In den Bundesländern: Amt für Jugend und Familie Wien: Kindertagesheim-Servicestellen der MA 10	
Mutter	<i>4.–7. Lebenswoche des Kindes</i>	7. Eltern-Kind-Pass-Untersuchung	Eltern-Kind-Pass-Nachweis (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	<i>3.–5. Lebensmonat des Kindes</i>	8. Eltern-Kind-Pass-Untersuchung	Eltern-Kind-Pass-Nachweis (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	<i>7.–9. Lebensmonat des Kindes</i>	9. Eltern-Kind-Pass-Untersuchung	Eltern-Kind-Pass-Nachweis (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	<i>10.–14. Lebensmonat des Kindes</i>	10. Eltern-Kind-Pass-Untersuchung	Eltern-Kind-Pass-Nachweis (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	<i>bis zum 10. Lebensjahr des jüngsten Kindes</i>	Freiwilliges Pensionssplitting	Freiwillige Vereinbarung	zuständiger Pensionsversicherungsträger	Teilgutschrift im Pensionskonto

* Der Nachweis sämtlicher Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen ist u. a. Voraussetzung dafür, dass Sie das Kinderbetreuungsgeld für die gesamte Bezugsdauer in voller Höhe erhalten. Spätestens mit Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes ist der Eltern-Kind-Pass über alle zehn Untersuchungen der zuständigen Krankenkasse zu übermitteln.

Mitteilungsfristen rund um die Karenz

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	<i>Spätestens bis Ende des Mutterschutzes</i>	<i>Mutter:</i> Meldung der Inanspruchnahme von Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (Elternzeit) im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter oder aufgeschobene Karenz (1. Meldung)	Schriftliche Anmeldung, Bescheinigung der Krankenkasse über Wochenlohnbezug	Arbeitgeber:in	Jedenfalls auf Karenz. Bezüglich Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (Elternzeit) siehe Kapitel „Elternzeit“
Vater	<i>Spätestens 8 Wochen nach der Geburt</i> <i>Achtung: Gilt nur, wenn der Vater sofort nach dem Mutterschutz in Karenz geht!</i>	<i>Vater:</i> Meldung der Inanspruchnahme von Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (Elternzeit) im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter oder aufgeschobene Karenz (1. Meldung)	Schriftliche Anmeldung, Bescheinigung der Krankenkasse über Wochenlohnbezug	Arbeitgeber:in	Jedenfalls auf Karenz. Bezüglich Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (Elternzeit) siehe Kapitel „Elternzeit“
Mutter und Vater	<i>Vor Antritt einer Beschäftigung bei einem anderen als dem eigenen Arbeitgeber (= Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze für höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr)</i>	Meldung	Schriftliche Meldung dieser Beschäftigung während der Karenz	Arbeitgeber:in	Kündigungs- und Entlassungsschutz bleiben aufrecht!

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter und Vater	<i>2 bzw. 3 Monate vor Ende der beanspruchten Karenz, wenn Höchstausmaß der Karenz nach der Geburt nicht beantragt wurde oder bei Wechsel zwischen den Eltern</i>	Meldung der Karenz durch Mutter/Vater im Anschluss an die Karenz der Mutter/des Vaters. Meldung der Karenzverlängerung	Schriftliche Mitteilung!	Arbeitgeber:in	Jedenfalls auf Karenz
Mutter und Vater	<i>3 Monate vor Beginn der aufgeschobenen Karenz</i>	Meldung (2. Meldung)	Schriftliche Mitteilung!	Arbeitgeber:in	Achtung: Bei Nichteinigung mit dem bzw. der Arbeitgeber:in hat diese:r hat dieser die Möglichkeit, Klage einzubringen! Siehe dazu Kapitel „Aufgeschobene Karenz“
Mutter und Vater können	<i>Spätestens 2 bzw. 3 Monate vor Ende der eigenen Karenz</i>	Austritt aus dem Dienstverhältnis aufgrund der Mutterschaft/Vaterschaft erklären	Schriftliche Austrittserklärung!	Arbeitgeber:in	Abfertigung: Siehe dazu Kapitel „Austritt wegen Geburt des Kindes“
Mutter	<i>Ca. 2 Monate vor Ende der Karenz</i>	Mitteilung über Rückkehr an den Arbeitsplatz	Schriftliche Mitteilung!		Anspruch auf Rückkehr in den Betrieb

Finanzielles

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	<i>Ab Beginn der 8. Woche vor der Geburt</i>	Wochengeld beantragen	Ärztliches Zeugnis über den Entbindungstermin und Entgeltsbescheinigung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers für Wochengeld	Krankenkasse	Wochengeld
Mutter	<i>Nach der Geburt</i>	Wochengeld beantragen	Standesamtliche Geburtenbescheinigung; bei Kaiserschnitt-, Früh- oder Mehrlingsgeburten eine Bescheinigung vom Spital	Krankenkasse	Wochengeld
Mutter	<i>Möglichst gleich nach der Geburt</i>	Familienbeihilfe	Geburtsurkunde und Antrag auf Familienbeihilfe, Meldezettel der Eltern bzw. der Mutter und des Kindes	Finanzamt	Familienbeihilfe
Mutter	<i>Möglichst gleich nach der Geburt</i>	Kinderbetreuungsgeld	Personalausweis, Karenzmeldung, Meldezettel, Geburtsbescheinigung, evtl. Heiratsurkunde, Bankbestätigung über die Führung eines Kontos	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld
Mutter oder Vater; Voraussetzung: Kinderbetreuungsgeldkonto Zuverdienstgrenze: 8.100 Euro /KJ Partner:innen-Einkommensfreigrenze	<i>Beendigung des Wochengeldbezuges</i>	Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld	Einkommensnachweis der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners/der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten; Alleinstehende	Krankenkasse	Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter; Voraussetzung: mindestens drei Kinder; Einkommens- grenze darf nicht über- schritten werden!	<i>Bei der Arbeitneh- mer:innen- veranlagung</i>	Mehrkind- zuschlag	Arbeitnehmer:innen- veranlagung	Finanz- amt	Mehrkind- zuschlag
Mutter und Vater können	<i>Spätestens 2 bzw. 3 Monate vor Ende der eigenen Karenz</i>	Austritt aus dem Dienst- verhältnis aufgrund der Mutterschaft /Vaterschaft erklären	Schriftliche Erklärung	Arbeit- geber:in	Abferti- gung: Siehe dazu Kapitel „Austritt wegen Geburt des Kindes“
Mutter und Vater können	<i>Bei der Arbeitneh- mer:innen- veranlagung oder monat- liche Berück- sichtigung über die Lohnverrech- nung</i>	Familienbo- nus Plus	Arbeitnehmer:innen- veranlagung oder Formular E30 des Finanzministeriums für die monatliche Berücksichtigung	Finanz- amt oder Vorlage des Formu- lars E30 an den Arbeitge- ber	Familien- bonus Plus
Mutter oder Vater können	Bei der Arbeitneh- mer:innen- veranlagung	Kindermehr- betrag	Arbeitnehmer:innen- veranlagung	Finanz- amt	Kinder- mehrbe- trag

Mustervereinbarungen (M)

Nachfolgend eine Übersicht der verfügbaren Musterformulare für die wichtigsten Meldungen und Ansuchen. **WICHTIG: Unbedingt per Einschreiben versenden!**

M1 – Meldung der Schwangerschaft

(gemäß § 3 Abs. 4, 1. Mutterschutzgesetz)

M2 – Meldung der Schwangerschaft innerhalb der 5-Tage-Frist bei Kündigung durch Arbeitgeber

(gem. § 10 Abs. 2 Mutterschutzgesetz)

M3 – Meldung der Schwangerschaft wenn Sie zum Zeitpunkt der Kündigung durch den Arbeitgeber noch nichts von der Schwangerschaft wusstenn *(gemäß § 10 Abs. 2 Mutterschutzgesetz)*

M4 – Meldung der Schwangerschaft bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

(gemäß § 10 a. Mutterschutzgesetz)

M5 – Meldung der Schwangerschaft bei Entlassung

(innerhalb der 5-Tage-Frist)

M6 – Meldung der Schwangerschaft bei Entlassung

(wenn Sie zum Zeitpunkt der Entlassung noch nicht von der Schwangerschaft wussten)

M7 – Information über den Beginn der Schutzfrist

(gemäß § 3 Abs. 4 Mutterschutzgesetz)

M8 – Muster für Meldung einer Karenz (der Mutter)

(gemäß § 15 Mutterschutzgesetz)

M9 – Muster für Meldung einer Karenz (des Vaters)

(gemäß § 2 Väter-Karenzgesetz)

M10 – Meldung einer Karenz bei Aufteilung der Karenz zwischen den Eltern

(gemäß § 15 a Mutterschutzgesetz / § 3 Väter-Karenzgesetz)

M11 – Verlängerung einer Karenz

(gemäß § 15 Mutterschutzgesetz / § 2 Abs 5 Väter-Karenzgesetz)

M12 – Vereinbarung eines Sonderurlaubs im Anschluss an die gesetzliche Karenz

M13 – Wiedereinstieg nach Wiederaufnahme des Betriebes

(gemäß § 10 Abs. 5 Mutterschutzgesetz)

M14 – Ansuchen um Elternteilzeit für Geburten ab 1.1.2016

(gemäß § 15 h MSchG/§ 8 VKG und § 15 i/§ 8 a (Eltern))

M15 – Muster für Meldung des Papamonats

(gemäß § 1a Väter-Karenzgesetz)



KIND & BERUF

Informationen für Mütter und Väter. Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Partnerschaftsbonus, Familienzeitbonus, weitere finanzielle Leistungen

Gewerkschaft GPA
Jänner 2024

Download unter:
www.gpa.at/die-gpa/frauen



TEILZEIT JA – ABER GEREGELT

Informationen und Positionen

Gewerkschaft GPA
GPA Bundesfrauen
Feb. 2021

Download unter:
www.gpa.at/die-gpa/frauen



ELTERNKARENZ

Ihre Ansprüche, Rechte und Pflichten

AK Wien
Jänner 2024

Download unter:
https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/berufundfamilie/Elternkarenz_rg_bf.pdf



ELTERTEILZEIT

Ihr Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

AK Wien
Jänner 2024

Download unter:
https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/berufundfamilie/Elternteilzeit_rg_bf.pdf



Familienbonus Plus

Infobroschüre

ÖGB Wien
März 2024

Download unter:
www.oegb.at/frauen

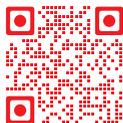


SOZIALRECHT

Aufgaben, Leistungen, Finanzierung

VÖGB Wien
Juni 2021

Download unter:
www.voegb.at/skripten-und-broschueren/sozialrecht/sozial-staat-oesterreich



Weitere Rechtsinformationen und Downloads finden Sie unter:

oegb.at/frauen

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund; **Medieninhaber und Hersteller:** Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/662 32 96-0, E-Mail: zeitschriften@oegb-verlag.at, www.oegbverlag.at; **Verlagsort:** Wien; Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: www.oegb.at/offenlegung; **Für den Inhalt verantwortlich:** ÖGB-Frauen; **Redaktionelle Gestaltung:** ÖGB-Kommunikation; **Satz & Layout:** Mirella Karoly; **Foto Cover:** © Flamingo Images – stock.adobe.com; **Illustrationen:** © grivina – stock.adobe.com; **Stand:** März 2024



**Zentrale
ÖGB-Bundesfrauenabteilung**

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39042
E-Mail: frauen@oegb.at

Niederösterreich

Bernadette Korherr
AK-Platz 1
3100 St. Pölten
Tel.: 02742/266 55-33109
E-Mail: frauen.niederoesterreich@oegb.at

Burgenland

Caroline Kolonovits
Wiener Str. 7
7000 Eisenstadt
Tel.: 02682/770 31413
E-Mail: frauen.burgenland@oegb.at

Oberösterreich

Manuela Kurz
Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: 0732/665391-34025
E-Mail: frauen.oberoesterreich@oegb.at

Kärnten

Christina Summerer
Bahnhofstr. 44
9020 Klagenfurt
Tel.: 0463/58 70-32338
E-Mail: frauen.kaernten@oegb.at

Steiermark

Edith Fuchsbichler
Karl-Morre-Str. 32
8020 Graz
Tel.: 0316/70 71-283
E-Mail: edith.fuchsbichler@oegb.at

Salzburg

Ursula Schupfer
Markus-Sittikus-Str. 10
5020 Salzburg
Tel.: 0662/88 16 46-240
E-Mail: salzburg.frauen@oegb.at

Tirol

Gülsüm Guercan
Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: 0512/597 77-37615
E-Mail: frauen.tirol@oegb.at

Vorarlberg

Sabine Rudigier
Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: 05522/35 53-38020
E-Mail: frauen.vorarlberg@oegb.at

Alle Kontaktmöglichkeiten in den Gewerkschaften finden Sie hier:



**youunion –
Die Daseinsgewerkschaft**

Judith Hintermeier
Maria-Theresien-Straße 11
1090 Wien
Tel.: 01/313 16-83704
E-Mail: judith.hintermeier@youunion.at
www.youunion.at/frauen



**Gewerkschaft der Post- und
Fernmeldebediensteten**

Renate Richter
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 0664/662 62 82
E-Mail: renete.richter@a1.at
www.gpf.at/frauen



**GPA –
Meine Gewerkschaft**

Alfred-Dallinger-Platz 1
1030 Wien
Tel.: 050301-21432
E-Mail: frauen@gpa.at
www.gpa.at/frauen



Gewerkschaft Bau-Holz

Ella Nageler
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/53 444-59413
E-Mail: ella.nageler@gbh.at
www.bau-holz.at/frauen



Gewerkschaft PRO-GE

Helga Oberleitner
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/53 444-69041
E-Mail: helga.oberleitner@proge.at
www.proge.at/frauen



**Gewerkschaft
Öffentlicher Dienst**

Doris Bayer
Teinfaltstraße 7
1010 Wien
Tel.: 01/53 454-271
E-Mail: frauen@goed.at
www.goed.at/stark-weiblich



Gewerkschaft vida

Ulrike Legner
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/53 444-79041
E-Mail: ulrike.legner@vida.at
www.vida.at/frauen

Kontaktmöglichkeiten

