



- Wann, Was, Wo
- Kinderbetreuungsgeld
- Elternteilzeit NEU!
- Pensionsplitting

## **BABY-PACKAGE**

## I. IN DER SCHWANGERSCHAFT

Meldepflicht der Arbeitnehmerin	2
Meldepflicht von ArbeitgeberInnen	2
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter	2
Vorgezogener Mutterschutz (Dienstfreistellung)	3
Kündigungs- und Entlassungsschutz	3
Urlaub	5
Beginn und Dauer des Mutterschutzes	6

## II. NACH DER GEBURT

Beschäftigungsverbote	6
Karenz	6
Kündigungs- und Entlassungsschutz	9
Anrechnung von Karenz	9
Austritt wegen Geburt eines Kindes	10
Zuverdienst während der Karenz	11
Freiwilliges Pensionssplitting	11

## III. DIE ELTERNTEILZEIT

Anspruch	12
Elternteilzeit NEU für Geburten ab 1.1.2016	12
Voraussetzungen	13
Antritt und Mindestdauer	13
Meldung	13
Durchsetzung des Anspruchs	13
Kündigungs- und Entlassungsschutz	15

## IV. GELDLEISTUNGEN

Wochengeld	16
Kinderbetreuungsgeld	17
Die Zuverdienstgrenze	20
Übersichtstabelle Kinderbetreuungsgeld	21
Verzichtserklärung – Kinderbetreuungsgeld	22
Kinderbetreuungsgeld und Elternteilzeit	22
Arbeitslosigkeit und Kinderbetreuungsgeld	22

## V. BEIHILFEN UND STEUERRECHTLICHE VERGÜNSTIGUNGEN

Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld	23
Familienbeihilfe	23
Kinderabsetzbetrag	25
Mehrkindzuschlag	25
Alleinverdiener/in oder	
Alleinerzieher/in Absetzbetrag	25
Kinderfreibetrag und Kinderbetreuungskosten	26

## VI. TERMINKALENDER

Behördenwege vor der Geburt	27
Behördenwege nach der Geburt/1	28
Behördenwege nach der Geburt/2	29
Mitteilungsfristen rund um die Karenz	30
Finanzielles	31

## VII. MUSTERFORMULARE

32

## VIII. ADRESSEN DER ÖGB-FRAUEN

35

### IMPRESSUM:

Herausgeber: ÖGB, ZVR-Nr.: 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Für den Inhalt verantwortlich: ÖGB-Frauen

Redaktionelle Gestaltung: ÖGB-Kommunikation

Stand März 2016 ; Coverfoto: mauritius images/imageBROKER/Judith Thomandl

# DAS BABY-PACKAGE

Uns ÖGB Frauen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein zentrales 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.

Vor allem 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 Karenz bis zur Elternteilzeit.

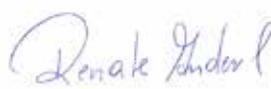
In unserem Baby-Package wollen wir Sie jedoch nicht nur darüber informieren, worauf Sie als ArbeitnehmerInnen achten müssen, sondern geben Ihnen auch gerne einen Einblick rund um die Möglichkeiten der partnerschaftlichen Teilung der Kinderbetreuung, des Wiedereinstiegs in die Arbeitswelt und den Möglichkeiten zur Vereinbarung des Arbeitslebens mit dem Privatleben.

Unsere Rechtsinfo „Baby-Package“ 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 Modelle auf und bieten Ihnen mit unserem Beitrag zur Elternteilzeit auch ein rechtzeitiges Planungsinstrument, die Möglichkeit der partnerschaftlichen Teilung für die Kinderbetreuung zu nutzen. Wir warnen Sie vor den „Fallen“ wie beispielsweise, dass die Dauer des Karenzurlaubes nicht mit der Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezugs übereinstimmen muss.

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

Die Geburt eines Kindes stellt Eltern oft vor eine Reihe neuer Herausforderungen. Welche Anträge, Mitteilungen und Ansuchen müssen wann, an wen und in welcher Form gestellt werden? Mit unserem übersichtlichen Terminkalender wollen wir es Ihnen erleichtern, dass Sie notwendige Behördenwege und Termine rechtzeitig planen können und nicht den Überblick verlieren.

Als Service für Gewerkschaftsmitglieder haben wir alle Briefvorlagen auf unserer Homepage zum Download (Login erforderlich) bereitgestellt, die Sie nur mit Ihren Daten ergänzen brauchen. Natürlich stehen wir unseren Mitgliedern auch bei weiteren Fragen zur Verfügung. Die Adressen der Frauensekretärinnen des ÖGB und der Gewerkschaften finden Sie ebenfalls im Baby-Package.



Renate Anderl  
ÖGB Vizepräsidentin  
ÖGB Bundesfrauenvorsitzende



Mag.<sup>a</sup> Isabella Guzi, BA  
ÖGB Bundesfrauensekretärin

## I. IN DER SCHWANGERSCHAFT

### MELDEPFLICHT DER ARBEITNEHMERIN

Sobald Sie von Ihrer Schwangerschaft wissen, müssen Sie Ihren/Ihre Arbeitgeber/in „unverzüglich“ über diesen Umstand sowie über den voraussichtlichen Geburtstermin informieren.

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



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



**ACHTUNG:** Erst ab dieser Mitteilung an den/die Arbeitgeber/in stehen Sie unter dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz.

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 Ihren/Ihre Arbeitgeber/in auf den Beginn Ihres Mutterschutzes aufmerksam machen. Wir haben dazu für Sie ein Musterformular (M7) vorbereitet.

### MELDEPFLICHT DES ARBEITGEBERS/DER ARBEITGEBERIN

Sobald Sie Ihre/n Arbeitgeber/in von dem voraussichtlichen Geburtstermin in Kenntnis gesetzt haben, ist Ihr/e Arbeitgeber/in dazu verpflichtet, das Arbeitsinspektorat davon zu informieren.

Ihr/e 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.

Ihr/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 Ihr/Ihre Arbeitgeber/in auch diesen von Ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen.

**ACHTUNG:** Ihr/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 häufigen und übermäßigen 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, für Künstler/innen, 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 Ihr/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 Ihre Betriebsrätin bzw. 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)

Ende 2010 wurden die Freistellungsgründe überarbeitet, woraus sich auch Änderungen in der Freistellungspraxis ergeben. Ein vorgezogener Mutterschutz (also noch vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot es acht Wochen vor voraussichtlichem Geburtstermin) ist in erster Linie dann gegeben, wenn medizinische Freistellungsgründe vorliegen.

Besteht bei weiterer Beschäftigung eine Gefährdung für Gesundheit oder Leben von Mutter oder Kind, die im Gesundheitszustand der Mutter begründet sind, darf die schwangere Arbeitnehmerin zu keiner Tätigkeit mehr herangezogen werden. Seit 1.1. 2016 gilt dies auch für freie Dienstnehmerinnen.

Die Begründung für einen Antrag auf Freistellung

gemäß § 3 Abs. 3 Mutterschutzgesetz (MSchG) obliegt der zuständigen Fachärztin/dem zuständigen Facharzt. Die Arbeitnehmerin muss diesen fachärztlichen Befund bei der regional zuständigen Stelle vorlegen, die Arbeitsinspektion oder die Amtsärztin/der Amtsarzt entscheiden dann über die Freistellung.



**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/die Dienstgeber/in diese durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen. Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder dem/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).

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

**Hinweis:** Das Freistellungszeugnis wird vom Arbeitsinspektorat bzw. der Amtsärztin/dem Amtsarzt ausgestellt. Um Ihnen vor Ort längere Wartezeiten zu ersparen, vereinbaren Sie mit der zuständigen Stelle telefonisch einen Termin.

## 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/der Arbeitgeber/in die Schwangerschaft bekanntgeben. Falls Ihr/Ihre Arbeitgeber/in die Kündigung mündlich ausspricht, müssen Sie ihm/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/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/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/der Dienstgeber/in die Weiterbeschäftigung wirtschaftlich nicht zumutbar ist.

#### **NEU seit 1.1.2016:**

Für **freie Dienstnehmerinnen** gilt seit 1.1.2016 ein Motivkündigungsschutz: Freie Dienstnehmerinnen, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbot bis vier Monate nach der Geburt gekündigt werden, können die Kündigung innerhalb von zwei Wochen bei Gericht anfechten!

Seit 1.1.2016 gibt es auch einen besonderen **Kündigungs- und Entlassungsschutz für Frauen nach einer Fehlgeburt** von vier Wochen danach. Sollte die Arbeitnehmerin nach Ablauf der vier Wochen gekündigt werden, weil der/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/der Dienstgeber/in beantragen. Auch hier haben wir ein Musterformular (M13) zur Beantragung der Fortsetzung des Dienstverhältnisses in unserem Downloadbereich für Sie zur Verfügung gestellt ([www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen), Rubrik „Service“).



## **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](mailto:frauen@oegb.at)

## **ENTLASSUNG**

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

## SCHUTZ VON MIGRANTINNEN (AUS NICHT EU-/EWR-STAATEN)

- Ausländische Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf den vollen Schutz nach dem Mutterschutzgesetz – und damit auch auf den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz.
- Hat eine ausländische Arbeitnehmerin eine befristete Beschäftigungsbewilligung (Arbeitserlaubnis u.ä.) bleibt diese auf jeden Fall bis vier Wochen nach Ende der Karenz gültig. Nimmt die Arbeitnehmerin nur Mutterschutz in Anspruch, verlängert sich die Gültigkeit auf jeden Fall bis vier Monate nach Ende des Mutterschutzes.

### Beispiel:

Frau Reyes hat eine Beschäftigungsbewilligung befristet auf ein Jahr, die mit Ende Dezember 2015 ausgelaufen wäre. Frau Reyes hat am 20. November 2015 eine Tochter geboren und geht bis 19. November 2017 in Karenz. Ihr/Ihre Arbeitgeber/in könnte Frau Reyes erst nach Ablauf von vier Wochen nach Ende der Karenz kündigen – bis zu diesem Zeitpunkt verlängert sich auch die Gültigkeitsdauer ihrer Beschäftigungsbewilligung.

## 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 2015  
Ende der Schutzfrist: 25. Dezember 2015  
Tatsächlicher Entbindungstag: 30. Oktober 2015  
Dauer der Karenz: 26. Dezember 2015 bis 29. Oktober 2017

### a) Ermittlung des aliquoten Urlaubs für das Urlaubsjahr 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2016:

Anzahl der Kalendertage von 1. Juni 2015 bis 25. Dezember 2015 (Ende der Schutzfrist) = 208 Kalendertage (KT)

$$\frac{30 \text{ Werktage}}{365 \text{ KT}} \times 208 \text{ KT} = 17,10 \text{ WT aufgerundet} = 18 \text{ WT}$$

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 2015 bis 31. Mai 2016:

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

### c) Ermittlung des aliquoten Urlaubs für das Urlaubsjahr 1. Juni 2016 bis 31. Mai 2017:

Die Arbeitnehmerin tritt den Dienst nach der Karenz wieder an:

Ermittlung der Anzahl der Kalendertage von 30. Oktober 2017 (2. Geburtstag des Kindes = Datum des Wiedereinstiegs) bis 31. Mai 2017 = 214 KT

$$\frac{30 \text{ Werktage}}{365 \text{ KT}} \times 214 \text{ KT} = 17,59 \text{ WT aufgerundet} = 18 \text{ WT}$$

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



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

Der Urlaub ist mit dem/der Arbeitgeber/in zu vereinbaren. Sie dürfen den Urlaub nicht ohne vorherige Zustimmung durch den/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.

## 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.

**Seit 1.1.2016 gelten diese Bestimmungen auch für freie Dienstnehmerinnen!**



**ACHTUNG:** Sie müssen Ihrem/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/Ihre 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 Fließbandar-

beit sowie leistungsbezogene Prämienarbeiten).

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

### KARENZ

#### ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

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

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 Anspruch auf Elternkarenz nach dem VKG.



**Nicht vergessen:** Zeiten der Karenz sind beitragsfrei – ohne Leistungsverlust – 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/sie z.B. Student/in oder selbstständig erwerbstätig ist), kann der/die andere die Karenz zwischen dem Ende der Schutzfrist und dem zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

Die Karenz endet nach der angemeldeten (= vereinbarten) Dauer, **spätestens aber mit dem vollendeten 24. Lebensmonat des Kindes**. Während dieser Zeit haben Sie keinen Anspruch auf Lohn bzw. Gehalt – Sie erhalten jedoch das Kinderbetreuungsgeld.

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 (max. bis einen Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes) 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.

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

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



**ACHTUNG:** Es gibt einen wichtigen Unterschied zwischen der Karenz – also der arbeitsrechtlich geschützten Freistellung vom Dienst – und dem Kinderbetreuungsgeld.

Während die Karenz spätestens am Tag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes endet, kann Kinderbetreu-

ungsgeld, je nach gewählter Variante, maximal bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes, bei Teilung des Kinderbetreuungsgeldbezuges durch die Eltern maximal bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats bezogen werden (vgl. Kapitel „Kinderbetreuungsgeld“).

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



**Achtung:** Wenn der/die Arbeitgeber/in für den Zeitraum dieses Sonderurlaubs nicht ausdrücklich auf sein Kündigungsrecht verzichtet, dann haben Sie keinen Kündigungsschutz.

Der/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. Auch bei Teilung der Karenz dauert diese nur bis zur Vollendung 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 daher nur bis zum Ende des 23. Lebensmonats des Kindes! (Zum Kündigungsschutz bei der Väterkarenz siehe Absatz „Kündigungs- und Entlassungsschutz“)

## SONDERREGELUNG FÜR ADOPTIV- UND PFLEGEELTERN

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

Für die Adoptiv- oder Pflegemutter beginnt die Karenz am Tag der Annahme des Kindes bzw. am Tag der Übernahme in unentgeltliche Pflege. Die Karenz endet spätestens einen Tag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes. Ein Beschäftigungsverbot gibt es für die Adoptiv- oder Pflegemutter 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 Vollendung des zweiten Lebensjahres adoptiert oder in unentgeltliche Pflege aufgenommen, so besteht trotzdem Anspruch auf maximal sechs Monate Karenz bzw. drei Monate pro Elternteil, 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 bzw. drei Monate pro Elternteil.

## 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 (also bis zum Ende des

21. bzw. 18. Lebensmonats), wenn beide Eltern Karenzzeit „aufheben“ wollen.

Den Beginn des aufgeschobenen Karenzteils müssen Sie Ihrem/Ihrer Dienstgeber/in spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung mit dem/der Dienstgeber/in zustande, können Sie die Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, wenn der/die 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 zur Vollendung des dritten Lebensjahres Ihres Kindes haben.

**TIPP:** Als Alternative bietet sich die Elternzeit an. Näheres dazu finden sie im Kapitel III „Elternzeit“.



## MELDEFRISTEN

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

Für Mütter:

Mütter müssen ihren/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/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/er die Karenz verlängert und wann diese enden wird. **Hat der andere Elternteil keinen Karenzanspruch** (z.B.: Studenten, Selbstständige etc.), so ist der geplante Antritt spätestens drei Monate vor der Karenz bekannt zu geben.



**ACHTUNG:** Wenn Sie die Meldefrist verpassen, braucht der/die Dienstgeber/in Ihren Karenzwunsch grundsätzlich nicht mehr zu berücksichtigen. Bei Fristversäumnis kann nur mit Zustimmung des Dienstgebers/der Dienstgeberin 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/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 (SEIT 1.1.2016)

Nach einer Fehlgeburt hat die Mutter einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz von vier Wochen. Eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt ist auf Verlangen der/des Arbeitgeber/in 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/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/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

Von der ersten Karenz werden maximal zehn Monate angerechnet für:

- die Bemessung der Kündigungsfrist,
- die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und
- die Dauer des Urlaubsmaßes (für den Sprung von 25 Arbeitstagen auf 30 Arbeitstage).



## Gewinn mit uns!

Weitere Karenzen werden nicht angerechnet.

Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen können günstigere Regelungen vorsehen.

### RECHT AUF INFORMATION

Der/Die Arbeitgeber/in hat die Pflicht, karenzierte ArbeitnehmerInnen 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.



**ACHTUNG:** Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurden, werden die Zeiten der Karenz nicht angerechnet (siehe Regelungen im jeweiligen Kollektivvertrag).

### 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/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/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/Ihrer Arbeitgeber/in eine Beschäftigung auszuüben, die unter der Geringfügigkeitsgrenze des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) liegt. 2016 sind dies € 415,72 monatlich.

Des Weiteren können Sie neben dem karenzierten Dienstverhältnis mit Ihrem/Ihrer Arbeitgeber/in für längstens 13 Wochen im Kalenderjahr 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 2016, sie ist also das „halbe“ Kalenderjahr 2016 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/einer anderen Arbeitgeber/in eine Beschäftigung aufnehmen, so

müssen Sie dies dem/der Arbeitgeber/in melden und seine/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 mit € 6.400,- 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 PENSIONSSPLITTING 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 2016 Kindererziehungszeiten mit 1.735,06 € pro Monat bewertet.

Kindererziehungszeiten können grundsätzlich nur einem Elternteil angerechnet werden und zwar jenem Teil, der das Kind überwiegend betreut. Seit 2005 gibt es jedoch das **freiwillige Pensionssplitting**: Jener Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten 4 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 zum 7. Lebensjahr des Kindes schriftlich beim Pensionsversicherungsträger zu stellen und ist nicht widerrufbar.

## III. DIE ELTERNTEILZEIT

Elternteilzeit ist ein gesetzlich geregelter Anspruch auf Herabsetzung oder auf Änderung der Lage der bisherigen Arbeitszeit.

### ANSPRUCH

Einen Anspruch auf Elternteilzeit 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.

#### **Beispiel:**

Frau Pichler ist seit Jänner 2013 in einem Betrieb mit 23 Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Anfang Mai 2014 meldet sie ihrem/ihrer Arbeitgeber/in ihre Schwangerschaft. Der Geburtstermin ist für Ende Jänner 2015 anberaumt. Wenn Frau Pichler nach der Geburt des Kindes die zweijährige Karenz in Anspruch nimmt, erfüllt sie danach die Voraussetzung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit. Sie kann also für die Zeit nach der Karenz Elternteilzeit beantragen (zur Frist für die Beantragung vgl. „Wie und wann meldet man die Elternteilzeit?“, Musterformular **M14**).

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

### ELTERNTEILZEIT NEU FÜR GEBURTEN AB 1.1.2016

Für Geburten ab 1.1.2016 gilt bei der Elternteilzeit eine Arbeitszeitbandbreite. 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 ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn eine Vereinbarung außerhalb dieser Bandbreite zustande, besteht trotzdem der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß der Elternteilzeit. Ein Rechtsanspruch auf Reduktion der Arbeitszeit außerhalb der Bandbreite besteht jedoch für Geburten ab 1.1. 2016 nicht mehr. Ist ihr Kind vor dem 1.1.2016 geboren, haben Sie bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen weiterhin einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit ohne Arbeitszeitbandbreite!



**ACHTUNG:** Der Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit, bei der das bisherige Ausmaß der Arbeitszeit nicht reduziert werden muss, besteht auch für Geburten ab 1.1.2016 in seiner bisherigen Form weiter!

**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.

### EINGESCHRÄNKTE ELTERNTEILZEIT (VEREINBARTE TEILZEIT)

Arbeitnehmer/innen, die keinen Anspruch auf Elternteilzeit haben, können mit ihrem/ihrer Arbeitgeber/in eine freiwillige Elternteilzeit-Vereinbarung abschließen. Diese Form der Elternteilzeit kann allerdings maximal bis zum 4. Geburtstag des Kindes dauern. Für Geburten ab 1.1.2016 gilt auch in diesen Fällen die Bandbreite, wonach die Arbeitszeit um mindestens 20 Prozent der Normalarbeitszeit reduziert und mindestens 12 Stunden pro Woche gearbeitet werden muss. Die Möglichkeit lediglich eine Änderung der Lage - ohne Reduktion des bisherigen Ausmaßes der Arbeitszeit - zu vereinbaren, besteht auch für Geburten ab 1.1.2016 weiter.

Der/Die Arbeitgeber/in hat die Möglichkeit, die eingeschränkte Elternteilzeit aus sachlichen Gründen abzulehnen. Die Elternteilzeit dann trotzdem durchzusetzen, könnte relativ schwierig sein.

Gelingt die Einigung mit dem/der Arbeitgeber/in, haben auch Eltern, die auf Basis einer derartigen Vereinbarung in Elternteilzeit arbeiten, bis maximal vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Mehr dazu auf Seite 15. Dies gilt auch bei Geburten ab 1.1.2016, wenn außerhalb der Arbeitszeitbandbreite eine Einigung zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in zustande kommt.



**HINWEIS FÜR BETRIEBSRÄTINNEN:** 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/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/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).

Möchte die Mutter die Elternteilzeit unmittelbar nach

dem Mutterschutz antreten, hat sie ihrem/ihrer Arbeitgeber/in die Elternteilzeit bis zum Ende der Schutzfrist<sup>1</sup> zu melden. Geht der Vater nach dem Ende des Mutterschutzes in Elternteilzeit, muss er dies seinem/seiner Arbeitgeber/in bis spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt geben.

Will man zu einem späteren Zeitpunkt – zum Beispiel nach der Karenz – in Elternteilzeit gehen, muss man dies dem/der Arbeitgeber/in spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt mitteilen.<sup>2</sup>

Wenn Adoptiv- oder Pflegeeltern die Elternteilzeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt (d. h. am Tag der Annahme) antreten wollen, haben sie dem/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 3-jährige Beschäftigungsdauer nachweisen, haben grundsätzlich einen Anspruch auf Elternteilzeit.

Wenn der/die Arbeitgeber/in mit dem Elternteilzeitwunsch nicht einverstanden ist, muß er/sie diese ein mehrstufiges Verfahren einleiten. Er/Sie hat dabei die vorgegeben Fristen und Regeln genau einzuhalten. Wenn dies nicht geschieht, kann der/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.)

<sup>1</sup> 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 Achtwochenfrist vor der Geburt gekommen ist).

<sup>2</sup> 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:

## Verfahrensablauf zur Durchsetzung des Elternteilzeit-Anspruchs



### Anmerkungen:

AG = Arbeitgeber

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

### Beispiel:

Frau Müller arbeitet seit sieben Jahren in einem Betrieb, in dem 34 Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind. Der errechnete Geburtstermin für ihr Kind ist der 1. Dezember 2015. Frau Müller 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 Müllers Arbeitgeber (AG) mit ihrem Wunsch einverstanden, könnte sie nach der einjährigen Karenzzeit mit der Elternteilzeit beginnen. Doch Frau Müllers Chef legt sich quer. Das Einigungsverfahren nimmt seinen Lauf (siehe Grafik Seite 14).



**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 Elternteilzeit 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 – allerdings nur bis zum 4. Geburtstag ihres Kindes.

Kommt es jedoch **innerhalb von zwei Wochen** ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches (oder Abänderungswunsch) zu **keiner Einigung**, muss Frau Hofer selbst ihren/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/die Arbeitnehmer/in dem/der Arbeitgeber/in binnen einer Woche bekannt geben, dass er/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/die Arbeitnehmer/in negativ aus, d. h. wird der Wunsch auf Elternteilzeit abgelehnt, so kann er/sie auch in diesem Fall in Karenz gehen. Voraussetzung dafür ist, dass er/sie dies dem/der Arbeitgeber/in innerhalb einer Woche ab Zugang des Urteils bekannt gibt.

Möglich ist die Inanspruchnahme der Karenz bis zum vollendeten 24. Lebensmonates des Kindes.

### **ÄNDERUNGEN BEI DER (EINGESCHRÄNKTEN) ELTERNTEILZEIT**

Sowohl der/die Dienstnehmer/in als auch der/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/der Dienstgeber/in schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, späte-

stens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

Ist der/die Arbeitgeber/in mit den Änderungswünschen des Arbeitnehmers/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.

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

### **KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ**

Für Mütter und Väter in (eingeschränkter) Elternteilzeit 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 Elternteilzeit bereits für einen früheren Zeitpunkt vereinbart, endet der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ablauf der Elternteilzeit.

#### **Beispiel:**

Herr Karner vereinbart mit seinem Arbeitgeber eine Elternteilzeit 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 Elternteilzeit haben, als auch für Eltern, die aufgrund einer Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in in der eingeschränkten Form der Elternteilzeit sind.**



**ACHTUNG:** Wird während der (eingeschränkten) Elternteilzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann trotzdem eine Kündigung aufgrund dieser Erwerbstätigkeit ausgesprochen werden.

Nach Ablauf des 4. Geburtstages des Kindes plus vier Wochen besteht nur noch ein sogenannter „Motivkündigungsschutz“. Er gilt für jene Eltern, die bis maximal zum 7. Geburtstag bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes auf Basis des Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetzes Teilzeit arbeiten. Der „Motivkündigungsschutz“ besagt, dass ein/e Arbeitnehmer/in nicht wegen der 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 für ÖGB-Mitglieder eine Mustervorlage für eine Einzelvereinbarung zur Elternteilzeit ausgearbeitet. Arbeitnehmer/innen, die nach der Geburt eines Kindes in Elternteilzeit gehen wollen und die Gewerkschaftsmitglied sind, erhalten die Mustervereinbarung kostenlos bei den ÖGB-Frauen oder als Download auf unserer Homepage „Rechtsinfos“ unter [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen) (Login erforderlich). Auch für den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung in Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmer/innen bieten die ÖGB-Frauen eine Mustervereinbarung an. Gewerkschaftlich organisierte BetriebsrätInnen können diese unter nachfolgender E-Mail-Adresse bei den ÖGB-Frauen kostenlos anfordern: [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at)

## IV. GELDLEISTUNGEN

### WOCHENGELD

Das Wochengeld ist eine Einkommensersatzleistung für **Arbeitnehmer/innen** 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 davor liegende Arbeitsverhältnis muss mindestens **drei volle Kalendermonate** gedauert haben, oder
- wenn Sie 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).

## GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE UND FREIE DIENSTNEHMERINNEN

Als selbstversicherte geringfügig Beschäftigte haben Sie Anspruch auf einen täglichen Fixbetrag von € 8,91 (Stand: 2016).

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 (2016: € 415,72) 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 amtsärztlichen 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/Ihrer Dienstgeber/in.
  - Bestätigung Ihres Frauenarztes/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.

## KINDERBETREUUNGSGELD

### ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Nach der Geburt Ihres Kindes erhalten Sie auf Antrag bei der zuständigen Gebietskrankenkasse Kinderbetreuungsgeld. Das Antragsformular für das Kinderbetreuungsgeld können Sie aus dem Internet herunterladen.

Kinderbetreuungsgeld bekommt immer nur ein Elternteil – es kann nicht von beiden Eltern gleichzeitig bezogen werden. Dies gilt gleichermaßen für leibliche Eltern wie für Adoptiv- und Pflegeeltern.

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 16.200 Euro bzw. die individuelle Zuverdienstgrenze bei den Pauschalvarianten bzw. € 6.400,- beim einkommensabhängigen KBG (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 sechs Monate 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:

→ den Hauptverband der Sozialversicherungsträger [www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at) (Rubrik Schwangerschaft/Geburt - Kinderbetreuungsgeld“). Wenn Sie über eine Handy Signatur oder Bürgerkarte verfügen, können Sie das Kinderbetreuungsgeld auch online beantragen.)

Falls Sie keinen Internetzugang haben, erhalten Sie das Formular bei Ihrer zuständigen Gebietskrankenkasse.



**ACHTUNG:** Die Wahl der Variante wird anlässlich der erstmaligen Antragstellung getroffen, kann grundsätzlich nicht mehr geändert werden und bindet auch den anderen Elternteil.

## HÖHE UND BEZUGSDAUER

Seit 1.1.2010 gibt es die Möglichkeit, zwischen vier verschiedenen Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgeldbezuges zu wählen. Zusätzlich wurde noch das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld eingeführt. Die verschiedenen Varianten unterscheiden sich in der Höhe und der Dauer des Bezuges sowie in den Zuverdienstgrenzen.

Bei der **Pauschalvariante 1** kann, bei der Betreuung des Kindes durch nur einen Elternteil, das Kinderbetreuungsgeld bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Wenn bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld mit dem/der PartnerIn abgewechselt wird, kann das Kinderbetreuungsgeld

maximal bis zum dritten Geburtstag des Kindes ausbezahlt werden. Das Kinderbetreuungsgeld beträgt dann € 14,53 täglich, das ergibt € 436,- monatlich.

Bei der **Pauschalvariante 2** kann ein Elternteil bis zum 20. Lebensmonat des Kindes, täglich € 20,80 bzw. monatlich € 624,- Kinderbetreuungsgeld beziehen. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes in der gleichen Höhe maximal bis zum 24. Lebensmonat des Kindes.

Die **Pauschalvariante 3** bietet die Möglichkeit, dass ein Elternteil bis zum 15. Lebensmonat des Kindes € 26,60 täglich bzw. € 800,- pro Monat Kinderbetreuungsgeld bezieht. Teilen sich die Eltern die Betreuung des Kindes, so verlängert sich der Bezug von Kinderbetreuungsgeld in der gleichen Höhe bis zum 18. Lebensmonat des Kindes.

Die **Pauschalvariante 4** bietet die Möglichkeit, dass ein Elternteil bis zum 12. Lebensmonat des Kindes € 33,- täglich bzw. € 1.000,- pro Monat bezieht. Für den anderen Elternteil verlängert sich der Bezug von Kinderbetreuungsgeld in der gleichen Höhe bis zum 14. Lebensmonat des Kindes.

Das **einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld** bietet die Möglichkeit, dass ein Elternteil bis zum 12. Lebensmonat des Kindes 80 Prozent des letzten Nettoeinkommens, höchstens aber € 2.000,- pro Monat bzw. maximal € 66,- täglich bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes maximal bis zum 14. Lebensmonat des Kindes. Die Höhe beträgt ebenfalls 80 Prozent seines/ihres letzten Nettobezuges.

**Achtung:** Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld beträgt die Zuverdienstgrenze nur € 6.400,- pro Kalenderjahr.

Die **gesetzliche Karenz** selbst dauert wie bisher **maximal bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag** des Kindes.



**ACHTUNG:** Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden, das heißt, es dürfen sich maximal drei Teile ergeben, wobei ein Teil mindestens zwei Monate betragen muss. Ein Wechsel der Varianten ist nicht möglich. Die gewählte Variante des Kinderbetreuungsgeldes ist auch für den/die PartnerIn bindend.



### Beispiele:

Frau Müller hat sich für die Variante 3 entschieden und bezieht daher bis zum 15. Lebensmonat ihres Sohnes Max Kinderbetreuungsgeld, danach bezieht ihr Lebensgefährte das Kinderbetreuungsgeld bis Max das 18. Lebensmonat vollendet hat.

Frau Bruckner hat sich für die längste Variante entschieden und bezieht bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats ihrer kleinen Tochter Theresa Kinderbetreuungsgeld. Anschließend bezieht Herr Bruckner das Kinderbetreuungsgeld bis zum Ende des 24. Lebensmonats, danach bezieht wieder Frau Bruckner das Kinderbetreuungsgeld – bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats von Theresa.



**ACHTUNG:** Die kündigungsgeschützte Karenz gibt es aber nur bis zum Ende des 24. Lebensmonats von Theresa (siehe auch „Beginn und Dauer der Karenz“ im Kapitel II).

### SONDERREGELUNG IM HÄRTEFALL

2 Monate längerer Bezug in allen Varianten 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/die Alleinerzieher/in nur über ein Nettoeinkommen unter € 1.200,- inklusive Familienleistungen verfügt (Einkunftsarten berücksichtigen!) und ein gerichtlicher Antrag auf Unterhalt gestellt wurde (laufendes Unterhaltsverfahren). Mit der zeitgerechten Antragstellung (3 Monate vor Verlängerung) müssen Nachweise wie eidesstattliche Erklärung und Unterhaltsfeststellung erbracht werden.
- 

### 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.



**ACHTUNG:** Der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes in voller Höhe ist daran gebunden, dass Sie sämtliche im Mutter-Kind-Pass vorgesehenen Untersuchungen zeitgerecht durchführen lassen (= fünf Untersuchungen während der Schwangerschaft und fünf Untersuchungen des Kindes bis zum 10. bzw. 18. Lebensmonat). Beachten Sie bitte auch, dass Sie die Formblätter aus dem Mutter-Kind-Pass als Nachweis vor dem Ende des vorgeschriebenen Zeitpunktes (am Besten eingeschrieben) an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu schicken sind!

Ansonsten wird ab dem 25. Lebensmonat des Kindes bei der Pauschalvariante 30+6 bzw. ab dem 17. Lebensmonat des Kindes bei der Variante 20+4 bzw. ab dem 13. Lebensmonat des Kindes bei der Variante 15+3 das Kinderbetreuungsgeld halbiert.

Bei der **Pauschalvariante 30+6** ist der Nachweis aller zehn Untersuchungen bis spätestens zur Vollendung des 17. Lebensmonats des Kindes zu erbringen.

Bei der **Pauschalvariante 20+4 sowie 15+3** ist der Nachweis in zwei Schritten zu erbringen: Die ersten neun Untersuchungen sind bis zur Vollendung des 11. Lebensmonats des Kindes zu erbringen. Spätestens mit Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes ist der Mutter-Kind-Pass über alle zehn Untersuchungen der zuständigen Krankenkasse zu übermitteln.

Bei der **Pauschalvariante 12+2** und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld ist der Nachweis aller zehn Untersuchungen bis spätestens zur Vollendung des 10. Lebensmonats des Kindes zu erbringen.



**ACHTUNG:** Bereits 2004 wurde eine Nachfrist zum Nachweis der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes eingeführt. Nach Erbringung des Nachweises bis spätestens zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes gebührt das Kinderbetreuungsgeld wieder in voller Höhe und der einbehaltene Betrag wird nachgezahlt.

## MEHRLINGSZUSCHLAG

Bei Mehrlingsgeburten erhalten Sie für das erste Kind Kinderbetreuungsgeld in der Höhe der gewählten Pauschalvariante. Für das zweite Kind und jedes weitere Kind erhöht es sich um 50 Prozent für die Dauer der jeweils gewählten Pauschalvariante. Bei der Geburt eines weiteren Kindes während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld endet der Bezug für das ältere Kind. Der Mehrlingszuschlag wird jedoch für die Dauer der damals gewählten Pauschalvariante weiter ausbezahlt.



**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 Bezugsvariante richtet. Bei den vier Pauschalvarianten darf maximal € 16.200,- pro Jahr **oder** maximal 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 16.200 Euro pro Jahr, dann können Sie für den Bezugszeitraum des pauschalen Kindesbetreuungsgeldes diesen entsprechend höheren Zuverdienst erzielen – also bis zu Ihrer ermittelten individuellen Zuverdienstgrenze. Bezieher/innen, die sich für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld entschieden haben, dürfen maximal € 6.400,- jährlich dazuverdienen (entspricht ungefähr der Geringfügigkeitsgrenze 14 Mal pro Jahr).

Bei der „fixen“ Zuverdienstgrenze in der Höhe von € 16.200,- pro Jahr empfehlen die ÖGB-Frauen, ein monatliches Bruttoeinkommen von € 1.220,- nicht zu übersteigen.

Bei der Zuverdienstgrenze von € 6.400,- empfehlen die ÖGB-Frauen nicht mehr als die Geringfügigkeitsgrenze monatlich (2016: € 415,72) 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 nichtselbstständiger 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 Einkommenssteuergesetz als Zuverdienst.



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

Nicht alle Einkünfte gelten als Zuverdienst. So zählen Familienbeihilfe, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Alimente, Abfertigungen, Pflegegeld, Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt) nicht zum Zuverdienst. Eine lange Liste des Familienministeriums gibt Auskunft darüber, welche Einkunftsarten als Zuverdienst anzurechnen werden und was „draußen“ bleibt.

**TIPP:** Mit dem Online-Rechner unter [www.sozialversicherung.at/kbgOnlineRechner/](http://www.sozialversicherung.at/kbgOnlineRechner/) können Sie Ihren laufenden Zuverdienst berechnen bzw. überprüfen. Nach der Antragstellung auf pauschales Kinderbetreuungsgeld 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.)

# Übersichtstabelle Kinderbetreuungsgeld Bezugsvarianten seit 2010

Gewinn mit uns!

BEZUGSMODELL	PAUSCHALVARIANTEN				Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld
	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4	
Zeitraumen	30 + 6 Monate	20 + 4 Monate	15 + 3 Monate	12 + 2 Monate	12 + 2 Monate
Höhe des Kinderbetreuungsgeldes (monatlich)	~ 436 €	~ 624 €	~ 800 €	~ 1.000 €	80 % vom letzten Netto- Einkommen/Wochengeld maximal 2000 € (max. 66 € täglich)
Maximale Bezugsdauer für einen Elternteil	Bis zum vollendeten 30. Lebensmonat	Bis zum vollendeten 20. Lebensmonat	Bis zum vollendeten 15. Lebensmonat	Bis zum vollendeten 12. Lebensmonat	Bis zum vollendeten 12. Lebensmonat
Maximale Bezugsdauer, wenn beide Eltern Kindergeld beziehen	plus 6 Monate für den anderen Elternteil	plus 4 Monate für den anderen Elternteil	plus 3 Monate für den anderen Elternteil	plus 2 Monate für den anderen Elternteil	plus 2 Monate für den anderen Elternteil
Mehrlingszuschlag (monatlich) ab dem zweiten Mehrlingskind	~ 218 €	~ 312 €	~ 400 €	~ 500 €	<b>Kein Zuschlag</b>
Zuverdienstmöglichkeit zum KBG	16.200 € jährlich (Steuerbemessungsgrundlage) ODER maximal 60 % des letzten Brutto-Einkommens, das vor der Geburt bezogen wurde				
Wie oft Eltern den Bezug untereinander wechseln können, Mindestdauer	2 mal, wobei ein Bezugsteil mindestens 2 Monate dauern muss (d.h. es können sich max. 3 Bezugsblöcke ergeben z.B. Mutter – Vater – Mutter)				
Beihilfe zum KBG für einkommensschwache Familien/Alleinerziehende	Anspruch für 1 Jahr, monatlich 180 €				
Sonderregelung Härtefall Verlängerung des KBG- Bezuges für max. 2 Monate	für einen Elternteil 30 + 2 Monate	für einen Elternteil 20 + 2 Monate	für einen Elternteil 15 + 2 Monate	für einen Elternteil 12 + 2 Monate	<b>Kein Anspruch</b>  für einen Elternteil 12 + 2 Monate

ÖGB-Frauen, März 2016



**ACHTUNG:** Überschreitet das Einkommen des Anspruchszeitraumes die Einkommensgrenze, so ist seit dem Kalenderjahr 2008 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/mehreren Monat/en 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 Verichtszeitraum 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:

- den Hauptverband der Sozialversicherungsträger [www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at) (Rubrik „Schwangerschaft/Geburt - Kinderbetreuungsgeld“) oder auf der Website [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at) (Bereich Formulare/Online-Amtswege).

## KINDERBETREUUNGSGELD UND ELTERNTEILZEIT

Grundsätzlich gelten dieselben Anspruchsvoraussetzungen wie oben dargelegt.

Obwohl die Elternzeit bis zum siebenten Lebensjahr des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes in Anspruch genommen werden kann, endet der Bezug von Kinderbetreuungsgeld trotzdem, je nach gewählter Variante, spätestens jedoch mit dem Ende des 30. bzw. 36. Lebensmonats des Kindes. Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat immer nur ein Elternteil. Auch wenn beide Elternteile gleichzeitig in Elternzeit sind, wird das Kinderbetreuungsgeld nur einmal ausbezahlt.



**ACHTUNG:** Auch bei der Elternzeit darf die Zuverdienstgrenze während des Kinderbetreuungsgeldbezuges nicht überschritten werden! Detaillierte Information zum Thema Elternzeit 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 Lei-



stung 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 täglich (€ 181,80 monatlich). Die Beihilfe wird nur für max. zwölf Monate 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/Die Bezieher/in darf maximal € 6.400,-/Jahr dazuverdienen.
- Das Partner/inneneinkommen darf die Freigrenze von € 16.200,-/Jahr nicht überschreiten.

---

**ACHTUNG:** Für Bezieher/innen vom einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld besteht kein Anspruch auf die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld.

---

Die Beihilfe muss nur im Falle einer Überschreitung der Zuverdienstgrenzen ganz bzw. teilweise zurückbezahlt werden. Der zuständige Krankenversicherungsträger hat den/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.

Zurückzahlen ist niemals mehr als insgesamt an Beihilfe bezogen wurde.

### **FAMILIENBEIHILFE**

Anspruch auf Familienbeihilfe haben die Eltern für ihre Kinder, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Für im Inland geborene Kinder wird seit 1. Mai 2015/26

die familienbeihilfe automatisch ausgezahlt, wenn der Finanzverwaltung alle notwendigen Daten vorliegen. Ist das nicht der Fall, wird Sie die Finanzverwaltung ersuchen, die fehlenden Daten bekannt zu geben.

In allen anderen Fällen (z.B. für im Ausland geborene Kinder) muss die Familienbeihilfe beim zuständigen Finanzamt beantragt werden. 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.



## 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 (monatlich)

	für jedes Kind	mit vollendetem 3. Lebensjahr (für Kinder ab 3 J.)	mit vollendetem 10. Lebensjahr (für Kinder ab 10 J.)	mit vollendetem 19. Lebensjahr (für Kinder ab 19 J.)
1. Kind	111,80	119,60	138,80	162,00

Der monatliche Gesamtbetrag erhöht sich durch die

Geschwisterstaffel für jedes Kind, wenn sie

Für 2 Kinder gewährt wird, um 6,90 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 13,80 Euro.

Für 3 Kinder gewährt wird, um 17 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 51 Euro.

Für 4 Kinder gewährt wird, um 26 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 104 Euro.

Für 5 Kinder gewährt wird, um 31,40 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 157,00 Euro.

Für 6 Kinder gewährt wird, um 35 Euro für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt 210,00 Euro.

Für jedes weitere Kind wird die Familienbeihilfe um € 51,- erhöht.

Für ein erheblich behindertes Kind erhöht sich die Familienbeihilfe monatlich um € 152,90. Die Beihilfe für ein erheblich behindertes Kind beantragen Sie mit einem ärztlichen Zeugnis. Das Ausmaß der Behinderung bzw. die dauernde Unfähigkeit sich selbst den Unterhalt zu verschaffen, muss durch eine Bescheinigung des Bundessozialamtes aufgrund einer ärztlichen Untersuchung nachgewiesen werden.

Die Familienbeihilfe wird in monatlichen Raten ausbezahlt.

Es wurde bereits fixiert, dass die Familienbeihilfe (einschließlich Alterszuschlägen und Geschwisterstaffel) ab Jänner 2018 um weitere 1,9% erhöht wird.

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.

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.



**ACHTUNG!** Schulstartgeld - Im September wird zusätzlich mit der Familienbeihilfe ein Schulstartgeld von € 100,- für jedes Kind zwischen sechs und 15 Jahren ausbezahlt. Dafür ist kein eigener Antrag erforderlich.



## Gewinn mit uns!

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 wird vorrangig an den haushaltsführenden Elternteil (Mutter) ausbezahlt.



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

übermitteln. Die nötigen Formulare finden Sie unter: [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at)

### KINDERABSETZBETRAG

Gemeinsam mit der Familienbeihilfe wird für jedes Kind ein Kinderabsetzbetrag in der Höhe von € 58,40 ausbezahlt.

#### **Beispiel:**

Frau Bauer hat zwei Kinder. Tochter Lucia ist zehn Jahre alt, Sohn Florian zwei Jahre. Frau Bauer erhält 138,80 Euro an Familienbeihilfe monatlich für das erste und für das zweite Kind 111,80 Euro, dazu kommen jeweils 58,40 Euro an Kinderabsetzbetrag und insgesamt 13,80 Euro auf Grund der Geschwisterstaffel. Insgesamt erhält Frau Bauer daher 381,20 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 € 20,- 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,- 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: [www.bmf.gv.at](http://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.

### ALLEINVERDIENER/INNEN- ODER ALLEINERZIEHER/INNEN-ABSETZBETRAG

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

- mit einem Kind: 494 Euro pro Jahr
- mit zwei Kindern: 669 Euro pro Jahr
- mit drei Kindern: 889 Euro pro Jahr
- für jedes weitere Kind erhöht sich dieser Betrag um 220 Euro.

Sie können den Alleinverdiener/innen- bzw. Alleinerzieher/innen-Absetzbetrag bereits während des Kalenderjahres über Ihren/Ihre 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/innen-Veranlagung beantragen. Auch Personen ohne (unselbstständige) Erwerbseinkommen – zum Beispiel Kinderbetreuungsgeld-Bezieherinnen – 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 auf Antrag als Negativsteuer ausbezahlt.





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

In einer Ehe oder Lebensgemeinschaft mit mindestens einem Kind darf der/die (Ehe-)Partner/in Einkünfte von höchstens 6.000 Euro jährlich haben, damit der Alleinverdiener/innen-Absetzbetrag beansprucht werden kann.

Unverheirateten Paaren steht der Alleinverdiener/innen-Absetzbetrag – bei Einhaltung dieser Einkommensgrenze – dann zu, wenn die Lebensgemeinschaft länger als sechs Monate im betreffenden Kalenderjahr bestanden hat und einer/eine 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/die Arbeitgeber/in berücksichtigt wurde, können den Absetzbetrag im Rahmen der Arbeitnehmer/innen-Veranlagung beim Finanzamt beantragen: [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at) („Formulare“).

## KINDERFREIBETRAG

Bei der Arbeitnehmer/innen-Veranlagung kann pro Kind, für das mehr als sechs Monate im Jahr Familienbeihilfe bezogen wurde, in der ArbeitnehmerInnenveranlagung der Kinderfreibetrag geltend gemacht werden.

Der Kinderfreibetrag beträgt bis zum Jahr 2015:

- Wenn er nur von einer steuerpflichtigen Person geltend gemacht wird: 220 Euro jährlich
- Wenn er von zwei steuerpflichtigen Personen für dasselbe Kind geltend gemacht wird: 132 Euro jährlich pro Person.

Der Kinderfreibetrag beträgt ab dem Jahr 2016:

- Wenn er nur von einer steuerpflichtigen Person geltend gemacht wird: 440 Euro jährlich
- Wenn er von zwei steuerpflichtigen Personen für dasselbe Kind geltend gemacht wird: 300 Euro jährlich pro Person.

## KINDERBETREUUNGSKOSTEN

Ausgaben für die Kinderbetreuung können bis zu 2.300 Euro im Jahr bei der Arbeitnehmer/innen-Veranlagung geltend gemacht werden. Voraussetzungen dafür sind:

- Das Kind hat zu Beginn des Kalenderjahres das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet. Ausnahme: Wird für das Kind erhöhte Familienbeihilfe bezogen, so können die Ausgaben bis zum vollendetem 16. Lebensjahr geltend gemacht werden.
- Die Betreuung erfolgt in einer öffentlichen oder privaten institutionellen Kinderbildungseinrichtung oder durch eine pädagogisch qualifizierte Person, ausgenommen haushaltszugehörige Familienangehörige.



## VI. TERMINKALENDER

### TERMINKALENDER: BEHÖRDENWEGE VOR DER GEBURT

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	Ab Kenntnis der Schwangerschaft	Meldung der Schwangerschaft und des errechneten Geburtstermins	Ärztliche Bescheinigung	Arbeitgeber/in	Kündigungsschutz und sonstige Schutzbestimmungen
Arbeitgeber/in	Ab Information über die Schwangerschaft	Verständigung des Arbeitsinspektorates	Ärztliche Bescheinigung	Arbeitsinspektorat	Kopie der Meldung
Mutter	Bei Gefährdung von Mutter oder Kind	Besuch des/r Amtsarztes/-ärztin oder Arbeitsinspektorates	Bescheinigung des/r Amtsarztes/-ärztin oder Arbeitsinspektorates	Arbeitgeber/in, Krankenkasse	Individuelles Beschäftigungsverbot, vorzeitige Freistellung und vorgezogenes Wochengeld
Mutter	Bis 16. Schwangerschaftswoche	1. Mutter-Kind-Pass-Untersuchung	Mutter-Kind-Pass (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	17.–20. Schwangerschaftswoche	2. Mutter-Kind-Pass-Untersuchung. Falls nötig: Meldung des korrigierten errechneten Geburtstermins	Mutter-Kind-Pass (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	Bis zur 24. Schwangerschaftswoche	Anmeldung in der Entbindungsklinik	In der Klinik Ihrer Wahl erfragen		
Mutter	25.–28. Schwangerschaftswoche	3. Mutter-Kind-Pass-Untersuchung	Mutter-Kind-Pass (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	12 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin	Verständigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin über den Beginn des Mutterschutzes	Ärztliche Bescheinigung	Arbeitgeber/in	
Mutter	8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin	Beginn des Mutterschutzes	Ärztliches Zeugnis über Entbindungstermin und Entgeltbescheinigung für Wochengeld vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin	Krankenkasse	Absolutes Beschäftigungsverbot und Wochengeld
Mutter	30.–34. und 35.–38. Schwangerschaftswoche	4. und 5. Mutter-Kind-Pass-Untersuchung	Mutter-Kind-Pass (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	Unmittelbar nach der Geburt	Bekanntgabe der Geburt, evtl. Kaiserschnitt, Früh- oder Mehrfachgeburt		Arbeitgeber/in	
Mutter	8 Wochen nach der Geburt	Ende des Mutterschutzes			
Mutter	12 Wochen nach der Geburt	Ende des Mutterschutzes bei Früh-, Mehrlings-, Kaiserschnittgeburten			
Mutter	Höchstens 16 Wochen	Gesamtdauer des Mutterschutzes vor und nach der Geburt			

\* Der Nachweis sämtlicher Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen ist u. a. Voraussetzung dafür, dass Sie das Kinderbetreuungsgeld für die gesamte Bezugsdauer in voller Höhe erhalten.



## TERMINKALENDER: BEHÖRDENWEGE NACH DER GEBURT/1

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	In der 1. Lebenswoche des Kindes	6. Mutter-Kind-Pass-Untersuchung	Mutter-Kind-Pass (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	Nach der Geburt	Bekanntgabe der Geburt, evtl. Kaiserschnitt, Früh- oder Mehrlingsgeburt		Arbeitgeber/in	Mutterschutz 8 Wochen bzw. 12 Wochen bei Früh-, Mehrlings-, Kaiserschnittgeburten
Mutter	Nach der Geburt	Meldung der Entbindung	Geburtsurkunde der Mutter, evtl. Heirats-, Scheidungs- oder Sterbeurkunde, Staatsbürgerschaftsnachweis der Mutter, Meldezettel	Standesamt	Geburtsurkunde
Mutter	Nach der Geburt	Meldung der Entbindung	Standesamtliche Geburtenbescheinigung, bei Kaiserschnitt-, Früh- oder Mehrlingsgeburten eine Bescheinigung vom Spital	Krankenkasse	Wohngeld
Mutter	3 Tage nach Rückkehr aus der Geburtsstation	Wohnsitzanmeldung	Meldezettel	Meldeamt	Meldezettel für das Kind
Mutter	So schnell wie möglich	Antrag auf Familienbeihilfe	Geburtsurkunde und Antrag auf Familienbeihilfe, Meldezettel der Eltern bzw. der Mutter und des Kindes	Wohnsitz-Finanzamt	Familienbeihilfe (falls nicht automatisch ausbezahlt)
Mutter oder Vater	So schnell wie möglich	evtl. AlleinverdienerInnen- oder AlleinerzieherInnen-Absetzbetrag	Finanzministerium Formular E 30	Arbeitgeber/in oder ArbeitnehmerInnen Veranlagung	AlleinverdienerInnen- oder AlleinerzieherInnen-Absetzbetrag
Mutter	So schnell wie möglich	Antrag auf Kinderbetreuungsgeld	Personalausweis, Karenzmeldung, Meldezettel, Geburtsbescheinigung, evtl. Heiratsurkunde, Bankbestätigung über die Führung eines Kontos	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	So schnell wie möglich; Voraussetzung: • Pauschalvariante • Zuverdienstgrenze: € 6.400,-/KJ • Partner/in -Einkommensfreigrenze	Antrag auf Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld	Einkommensnachweis des Ehepartners/ Lebensgefährten; Alleinstehende: Wenn eine alleinstehende Mutter keine Urkunde (Geburtsurkunde, Nachweis über die Einbringung einer Vaterschaftsklage) vorlegt, muss sie eine entsprechende Erklärung abgeben	Krankenkasse	Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld*

## TERMINKALENDER: BEHÖRDENWEGE NACH DER GEBURT/2

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	Möglichst gleich nach der Geburt	Anmeldung im Kindergarten	Auf Anfrage	In den Bundesländern: Amt für Jugend und Familie Wien: Kindertagesheim-Servicestellen der MA 10	
Mutter	4.–7. Lebenswoche des Kindes	7. Mutter-Kind-Pass-Untersuchung	Mutter-Kind-Pass (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	3.–5. Lebensmonat des Kindes	8. Mutter-Kind-Pass-Untersuchung	Mutter-Kind-Pass (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	7.–9. Lebensmonat des Kindes	9. Mutter-Kind-Pass-Untersuchung	Mutter-Kind-Pass (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld*
Mutter	10.–14. Lebensmonat des Kindes	10. Mutter-Kind-Pass-Untersuchung	Mutter-Kind-Pass (Formblatt)	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld* <sup>1</sup>
beide Eltern	bis zum 7. Lebensjahr des Kindes	Freiwilliges Pensionssplitting	Freiwillige Vereinbarung	zuständiger Pensionsversicherungsträger	Teilgutschrift im Pensionskonto

\* Der Nachweis sämtlicher Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen ist u. a. Voraussetzung dafür, dass Sie das Kinderbetreuungsgeld für die gesamte Bezugsdauer in voller Höhe erhalten.

<sup>1</sup> Bei der Variante 30+6 ist der Nachweis aller zehn Untersuchungen bis spätestens zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes zu erbringen.

Bei der Variante 20+4 sowie 15+3 ist der Nachweis in zwei Schritten zu erbringen: Die ersten neun Untersuchungen sind bis zur Vollendung des 11. Lebensmonats des Kindes zu erbringen. Spätestens mit Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes ist der Mutter-Kind-Pass über alle zehn Untersuchungen der zuständigen Krankenkasse zu übermitteln.



## TERMINKALENDER: MITTEILUNGSFRISTEN RUND UM DIE KARENZ

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	Spätestens bis Ende des Mutterschutzes	<b>Mutter:</b> 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 Wochengeldbezug	Arbeitgeber/in	Jedenfalls auf Karenz. Bezüglich Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (Elternzeit) siehe Kapitel „Elternzeit“
Vater	Spätestens 8 Wochen nach der Geburt <b>Achtung:</b> Gilt nur, wenn der Vater sofort nach dem Mutterschutz in Karenz gehen will!	<b>Vater:</b> 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 Wochengeldbezug	Arbeitgeber/in	Jedenfalls auf Karenz. Bezüglich Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (Elternzeit) siehe Kapitel „Elternzeit“
Mutter und Vater	Vor Antritt einer Beschäftigung bei einem anderen als dem eigenen Arbeitgeber (= Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze für höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr)	Meldung	Schriftliche Meldung dieser Beschäftigung während der Karenz	Arbeitgeber/in	Kündigungs- und Entlassungsschutz bleibt aufrecht!
Mutter und Vater	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	Meldung der Karenz durch Mutter/Vater im Anschluss an die Karenz der Mutter/des Vaters Mutter. Meldung der Karenzverlängerung	Schriftliche Mitteilung!	Arbeitgeber/in	Jedenfalls auf Karenz
Mutter und Vater	3 Monate vor Beginn der aufgeschobenen Karenz	Meldung (2. Meldung)	Schriftliche Mitteilung!	Arbeitgeber/in	Achtung: Bei Nichteinigung mit dem/der Arbeitgeber/in hat dieser die Möglichkeit, Klage einzubringen! Siehe dazu Kapitel „Aufgeschobene Karenz“
Mutter und Vater können	Spätestens 2 bzw. 3 Monate vor Ende der eigenen Karenz	Austritt aus dem Dienstverhältnis aufgrund der Mutterschaft/Vaterschaft erklären	Schriftliche Austrittserklärung!	Arbeitgeber/in	Abfertigung: Siehe dazu Kapitel „Austritt wegen Geburt des Kindes“
Mutter	Ca. 2 Monate vor Ende der Karenz	Mitteilung über Rückkehr an den Arbeitsplatz	Schriftliche Mitteilung!	Arbeitgeber/in	Anspruch auf Rückkehr in den Betrieb

## TERMINKALENDER: FINANZIELLES

Wer	Wann	Was	Nötige Unterlage	Vorlage bei	Anspruch auf
Mutter	Ab Beginn der 8. Woche vor der Geburt	Wochengeld beantragen	Ärztliches Zeugnis über den Entbindungstermin und Entgeltsbescheinigung der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers für Wochengeld	Krankenkasse	Wochengeld
Mutter	Nach der Geburt	Wochengeld beantragen	Standesamtliche Geburtenbescheinigung; bei Kaiserschnitt-, Früh- oder Mehrlingsgeburten eine Bescheinigung vom Spital	Krankenkasse	Wochengeld
Mutter	Möglichst gleich nach der Geburt	eventuell Familienbeihilfe, falls nicht automatisch ausbezahlt wird	Geburtsurkunde und Antrag auf Familienbeihilfe, Meldezettel der Eltern bzw. der Mutter und des Kindes	Finanzamt	Familienbeihilfe
Mutter	Möglichst gleich nach der Geburt	Kinderbetreuungsgeld	Personalausweis, Karenzmeldung, Meldezettel, Geburtsbescheinigung, evtl. Heiratsurkunde, Bankbestätigung über die Führung eines Kontos	Krankenkasse	Kinderbetreuungsgeld
Mutter oder Vater; Voraussetzung: • Pauschalvariante • Zuverdienstgrenze: € 6.400,-/KJ • PartnerInnen-Einkommensfreigrenze	Beendigung des Wochengeldbezuges	Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld	Einkommensnachweis des Ehepartners/ Lebensgefährten; Alleinstehende: Wenn eine alleinstehende Mutter keine Urkunde (Geburtsurkunde, Nachweis über die Einbringung einer Vaterschaftsklage) vorlegt, aus der der Vater hervorgeht, hat sie eine entsprechende Erklärung abzugeben	Krankenkasse	Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld
Mutter; Voraussetzung: mindestens drei Kinder; Einkommensgrenze darf nicht überschritten werden!	Bei der Arbeitnehmer/innenveranlagung	Mehrkindzuschlag	Arbeitnehmer/innenveranlagung	Finanzamt	Mehrkindzuschlag
Mutter und Vater können	spätestens 2 bzw. 3 Monate vor Ende der eigenen Karenz	Austritt aus dem Dienstverhältnis aufgrund der Mutterschaft/Vaterschaft erklären	Schriftliche Erklärung	Arbeitgeber/in	Abfertigung: Siehe dazu Kapitel „Austritt wegen Geburt des Kindes“
Mutter und Vater können	Bei der Arbeitnehmer/innenveranlagung	Kinderfreibetrag	Arbeitnehmer/innenveranlagung	Finanzamt	Kinderfreibetrag
Mutter oder Vater können	Bei der Arbeitnehmer/innenveranlagung	Kinderbetreuungskosten	Arbeitnehmer/innenveranlagung	Finanzamt	Kinderbetreuungskosten



## VII. MUSTERFORMULARE

Mit unserer Auswahl an Musterbriefen wollen wir Sie dabei unterstützen, sich im „Vorschriftendschungel“ rund um Schwangerschaft, Karenz und Elternteilzeit zurechtzufinden.

Dazu haben wir für Gewerkschaftsmitglieder ein umfassendes Service bereitgestellt. Mit unserem Download-Angebot an Musterbriefen sparen Sie sich nicht nur zeitaufwendige Formulierungen, sondern finden auch die wichtigsten Infos dazu auf einen Blick. Alle Downloads enthalten rechtliche Kurzinformationen und Tipps, die Sie über wichtige Details und Fristen in Kenntnis setzen, die mit der jeweiligen Meldung (z. B. Schwangerschaft) oder dem Ansuchen

(z. B. Elternteilzeit) verbunden sind. Alle Musterbriefe können ausgedruckt und handschriftlich vervollständigt werden, Sie können die Formulare aber auch direkt am Bildschirm ausfüllen und das Dokument auf Ihrem PC speichern.

### SERVICE FÜR MITGLIEDER:

Alle Briefvorlagen finden Sie unter „Rechtsinfos“ als Download auf unserer Homepage [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen) Login erforderlich). Nachfolgend eine Übersicht der verfügbaren Musterformulare für die wichtigsten Meldungen und Ansuchen.

- M1** – Musterbrief für Meldung der Schwangerschaft an den/die Arbeitgeber/in  
(gemäß § 3 Abs. 4, 1. Satz Mutterschutzgesetz)
- M2** – Meldung der Schwangerschaft innerhalb der 5-Tage-Frist bei Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in  
(gem. § 10 Abs. 2 Mutterschutzgesetz)
- M3** – Muster für Meldung der Schwangerschaft, wenn Sie zum Zeitpunkt der Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in noch nichts von der Schwangerschaft wussten  
(gemäß § 10 Abs. 2 Mutterschutzgesetz)
- M4** – Meldung der Schwangerschaft bei einem befristeten Arbeitsverhältnis  
(gemäß § 10a Mutterschutzgesetz)
- M5** – Muster für Meldung der Schwangerschaft bei Entlassung innerhalb der 5-Tage-Frist, wenn diese dem Betrieb noch nicht gemeldet, aber schon bei Ausspruch der Entlassung bestanden hat
- M6** – Muster für Meldung der Schwangerschaft bei Entlassung, wenn Sie zum Zeitpunkt der Entlassung noch nichts von der Schwangerschaft wussten
- M7** – Information über den Beginn der Schutzfrist – Mitteilung an den/die Arbeitgeber/in über anstehendes Beschäftigungsverbot  
(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** – Muster für Meldung einer Karenz (bei Aufteilung der Karenz zwischen den Eltern)  
(gemäß § 15a Mutterschutzgesetz/§ 3 Väter-Karenzgesetz)
- M11** – Mitteilung über Verlängerung der Karenz (ursprünglich gemeldete Karenzzeit kann fristgerecht einmal verlängert werden)  
(gemäß § 15 Mutterschutzgesetz/§ 2 Abs. 5 Väter-Karenzgesetz)
- M12** – Vereinbarung eines Sonderurlaubs im Anschluss an die gesetzliche Karenz – mit festgelegtem Kündigungs- und Entlassungsschutz analog der verlängerten Karenzierung.
- M13** – Antrag für Wiedereinstellung bei aufgehobener Betriebsschließung – Meldung nach Wiederaufnahme des Betriebes, wenn Ihr Arbeitsverhältnis nach Bekanntgabe der Schwangerschaft wegen Betriebsauflösung gekündigt wurde.  
(gemäß § 10 Abs. 5 Mutterschutzgesetz)
- M14** – Ansuchen um Elternteilzeit\* – Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung bei dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin  
(gemäß § 15h MSchG/§ 8 VKG und § 15i/§ 8a (Eltern))

\* für Geburten bis 31.12. 2015

## MUSTERBRIEF M1 – MELDUNG DER SCHWANGERSCHAFT

### M1 – Muster für die Meldung der Schwangerschaft

gemäß § 3 Abs. 4, 1.Satz Mutterschutzgesetz

(Musterbrief auf Seite 2)

**Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!**

#### Informationen für werdende Mütter:

Eine Schwangerschaft ist dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich mitzuteilen.

Auf Verlangen ist auch ein ärztliches Attest beizubringen. Dieses wird in der Praxis immer verlangt und auch von den Fachärzten/innen üblicherweise anlässlich der Untersuchung ausgestellt. Es empfiehlt sich daher, das Attest mit der Meldung mitzuschicken.

Wird die Schwangerschaft nicht sofort nach Bekanntwerden gemeldet, gibt es keine Sanktionen, jedoch gelten die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes nur eingeschränkt.

**MUSTER**

Arbeitnehmerin:

.....  
.....  
.....

ArbeitgeberIn:

.....  
.....  
.....

**MUSTER**

15. April 2016

**Betritt: Meldung der Schwangerschaft**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit ..... als ..... beschäftigt.

Hiermit teile Ihnen mit, dass ich in der ..... Woche schwanger bin.  
Der voraussichtliche Geburtstermin wird der ..... sein.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....  
Unterschrift

**Beilage:** (nicht zwingend vorgeschrieben)

ärztliche Bestätigung

## MUSTERBRIEF M14 – ANSUCHEN UM ELTERTEILZEIT

### M14 - Ansuchen um Elternteilzeit

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

(Musterbrief auf Seite 2)

**Bitte unbedingt als Einschreiben versenden!**

#### Information für Eltern:

Seit 1. Juli 2004 ist eine Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) unabhängig von einer Karenz für Eltern möglich. Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach dem Ende der Schutzfrist (oder nach einem Urlaub oder Krankenstand nach dem Ende der Schutzfrist nach der Geburt) angetreten werden und muss mindestens 3 Monate dauern.

In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmer/Innen und bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von mindestens 3 Jahren ist die Teilzeitbeschäftigung (**Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**) max. bis zum 7. Lebensjahr des Kindes (oder einem späteren Schuleintritt) möglich, wenn das Arbeitsverhältnis bereits 3 Jahre gedauert hat. Ausmaß, Dauer und Lage der Arbeitszeiten müssen zwar mit dem Betrieb vereinbart werden, bei Nichteinigung müsste der/die Arbeitgeber/in eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen, um den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu verhindern.

In Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmer/Innen und/oder bei einer Beschäftigungsdauer unter 3 Jahren kann die Teilzeitbeschäftigung (**vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**) max. bis zum 4. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Sie ist mit dem/der Arbeitgeber/in zu vereinbaren, bei Nichteinigung müssen die Eltern beim Arbeits- und Sozialgericht auf Zustimmung zur Teilzeitbeschäftigung klagen.

Der Kündigungsschutz beginnt mit der Meldung, frühestens mit der Geburt des Kindes (für den Vater), bei einem späteren Antritt frühestens 4 Monate vor dem gewünschten Antritt und endet 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung, jedenfalls aber **4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes**.

Die Teilzeitbeschäftigung ist innerhalb der Schutzfrist (für Väter binnen 8 Wochen) nach der Geburt zu melden, wenn sie unmittelbar danach angetreten werden soll. Bei einem späteren Antritt muss die Meldung spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Antritt erfolgen. Die Teilzeitbeschäftigung kann von den Eltern 1 Mal verändert oder Verkürzt werden.

**Achtung:** Auch der/die Arbeitgeber/in kann 1 Mal eine Veränderung oder Verkürzung verlangen!

Eine Teilzeitbeschäftigung kann von den Eltern gleichzeitig beansprucht werden, sie dürfen aber zu einem Kind nicht gleichzeitig in Karenz und in einer Teilzeitbeschäftigung sein. Sie ist von einer Karenz entkoppelt und kann jederzeit nach vorheriger rechtzeitiger Meldung angetreten werden.

Während der Teilzeitbeschäftigung darf ohne Zustimmung des/der Arbeitgebers/in keine andere Beschäftigung, auch keine unter der Geringfügigkeitsgrenze, aufgenommen werden!

Anstelle einer Teilzeitbeschäftigung kann auch nur die Lage der Arbeitszeit verändert werden. Die Rechtsfolgen bleiben gleich wie bei einer Verkürzung der Arbeitszeit!

**Achtung:** Das Kinderbetreuungsgeld (es gebührt max. bis zum 30. bzw 36. Lebensmonat des Kindes) kann auch während einer Teilzeitbeschäftigung bezogen werden, wenn die Zuverdienstgrenze nicht überschritten wird.

Arbeitnehmer/in:

.....  
 .....  
 .....

Arbeitgeber/in:

.....  
 .....  
 .....

MUSTER

16.

**Betrifft: Ansuchen um Teilzeitbeschäftigung nach MSchG / VKG**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit ..... als .....

Die Geburt meines Kindes erfolgte am ..... Ich teile hiermit Ihnen ab ..... bis ..... eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von ..... Wochenstunden/ Monatsstunden mit folgender täglicher Aufteilung:

Montag: von ..... Uhr bis ..... Uhr  
 Dienstag: von ..... Uhr bis ..... Uhr  
 Mittwoch: von ..... Uhr bis ..... Uhr  
 Donnerstag: von ..... Uhr bis ..... Uhr  
 Freitag: von ..... Uhr bis ..... Uhr  
 Samstag: von ..... Uhr bis ..... Uhr  
 Sonntag: von ..... Uhr bis ..... Uhr

in Anspruch nehmen möchte.

Ich ersuche um Mitteilung, ob Sie dieser Teilzeitbeschäftigung zustimmen und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....  
 Unterschrift



## VIII. ADRESSEN DER ÖGB-FRAUEN

### SIE MÖCHTEN MEHR INFORMATIONEN?

**Tipp:** Weitere Rechtsinformationen, alle Musterformulare & Downloads finden Sie auf unserer Homepage unter:

**[WWW.OEGB.AT/FRAUEN](http://WWW.OEGB.AT/FRAUEN)**

### ÖGB-BUNDESFRAUENABTEILUNG

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: 01/534 44-39042

E-Mail: [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at)



## Die starke Stimme der Frauen

Die ÖGB-Frauen kämpfen überall dort, wo es um die Rechte und Interessen aller erwerbstätigen Frauen geht.

Wir treten für Gerechtigkeit in der Arbeitswelt und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privat ein.

### Denn Ihre Ziele sind unsere Ziele:

- > Faires Einkommen
- > Gerechte Arbeitsbedingungen
- > Familienfreundliche sowie altersgerechte Arbeitszeitmodelle
- > Chancengleichheit im Betrieb,
- > Eigenständige Alterssicherung
- > Modernes Arbeitsrecht

### Unterstützen Sie sich selbst – werden Sie Mitglied!

Dafür brauchen wir Sie. Denn nur viele Mitglieder bilden gemeinsam starke Gewerkschaften und können viel bewegen. Und je mehr Frauen in den Gewerkschaften sind, desto erfolgreicher können wir unsere Ziele umsetzen.



## Es zahlt sich aus, Mitglied zu sein! Als ÖGB-Mitglied haben Sie viele Vorteile:

- › Nur der Kollektivvertrag garantiert Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- › Kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz
- › Unterstützung bei Ihrer Arbeit als Betriebsrätin
- › Kostenlose Seminare
- › Verbilligter Eintritt für Konzerte und Theater
- › Preisgünstige Urlaube
- › Sie erhalten Top-Informationen
- › Mitglieder Download-Bereich



### JA, ICH MÖCHTE **ÖGB-MITGLIED** WERDEN!

		<input type="radio"/> MÄNNLICH <input type="radio"/> WEIBLICH	SVNR./GEBURTSDATUM	STAATSBÜRGERSCHAFT
FAMILIENNAME	VORNAME	ADRESSE		
TELEFON/HANDY*	E-MAIL*	PLZ	ORT	
DERZEITIGER BERUF/BRANCHE		BETRIEB – NAME, STRASSE, PLZ UND ORT		
<input type="radio"/> ArbeiterIn <input type="radio"/> Vertragsbedienstete(r) <input type="radio"/> SchülerIn/StudentIn		<input type="radio"/> Beamter(in) <input type="radio"/> Lehrling <input type="radio"/> atypisch beschäftigt		
		<input type="radio"/> Angestellte(r) <input type="radio"/> Arbeitssuchende(r) <input type="radio"/> Sonstiges		

Betriebsabzug /an die Personalabteilung:

Ich erkläre mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/die ArbeitgeberIn (DienstgeberIn) von meinem Gehalt abgezogen wird. Ich ermächtige den/die ArbeitgeberIn (DienstgeberIn), alle im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSGVO 6 (1) bzw. 7 an den ÖGB bzw. an die im ÖGB vereinten Gewerkschaften zu übermitteln.

SEPA Lastschrift-Mandat

Zahlungsempfänger: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Creditor-ID: AT48ZZ00000006541. Ich ermächtige den ÖGB/die im ÖGB vereinten Gewerkschaften wiederkehrend Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen.

EINZIEHUNGS-AUFTRAG (OPTIONAL)	IBAN:	BIC:	MONATL. BRUTTOEINKOMMEN
--------------------------------	-------	------	-------------------------

BEITRIITSDATUM	UNTERSCHRIFT	* Ich bin damit einverstanden, dass ich Infomaterial vom ÖGB erhalte. Diese Unterschrift gilt gleichzeitig als Berechtigung für das SEPA-Lastschriftverfahren.
----------------	--------------	---

**ÖGB-FRAUEN IN DEN BUNDESLÄNDERN:**

**Niederösterreich**

Elisabeth Preus  
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten  
Tel.: 0664/614 50 71  
elisabeth.preus@oegb.at

**Oberösterreich**

Bettina Stadlbauer  
Weingartshofstr. 2, 4020 Linz  
Tel.: 0732/66 53 91-6019  
bettina.stadlbauer@oegb.at

**Burgenland**

Dorottya Kickinger  
Wiener Str. 7, 7000 Eisenstadt  
Tel.: 0664/614 50 22  
dorottya.kickinger@oegb.at

**Salzburg**

Sarah Gehrler  
Markus-Sittikus-Str. 10, 5020 Salzburg  
Tel.: +43 662/88 16 46-244  
sarah.gehrler@oegb.at

**Steiermark**

Manuela Kunst  
Karl-Morre-Str. 32, 8020 Graz  
Tel.: 0316/70 71-219  
manuela.kunst@oegb.at

**Kärnten**

Christina Summerer, MBA  
Bahnhofstr. 44, 9020 Klagenfurt  
Tel.: 0463/58 70-338  
christina.summerer@oegb.at

**Tirol**

Sabine Lanthaler  
Südtiroler Platz 14–16, 6020 Innsbruck  
Tel.: 0512/597 77-606  
sabine.lanthaler@oegb.at

**Vorarlberg**

Mag.<sup>a</sup> Sabine Rudigier  
Widnau 2, 6800 Feldkirch  
Tel.: 05522/35 53-20  
sabine.rudigier@oegb.at

**IN DEN GEWERKSCHAFTEN:**

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,  
Journalismus, Papier**

GPA-djp-Bundesfrauenabteilung  
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien  
Tel.: 01/05 03 01-21432  
frauen@gpa-djp.at

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**

Doris Bayer  
Teinfaltstraße 7, 1010 Wien  
Tel.: 01/534 54-271  
frauen@goed.at

**younion – die Daseinsgewerkschaft**

Bereich Frauen  
Maria-Theresien-Str. 11, 1090 Wien  
Tel.: 01/313 16-83670  
frauen@younion.at

**Gewerkschaft Bau-Holz**

Mag.<sup>a</sup> Brigitte Schulz  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
Tel.: 01/534 44-59141  
brigitte.schulz@gbh.at

**Gewerkschaft vida**

Ulrike Legner  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
Tel.: 01/534 44-79042  
frauen@vida.at

**Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten**

Silvia Bauer  
Lassallestraße 9, 1020 Wien  
Tel.: 01/50 664-27068  
silvia.bauer@a1telekom.at

**PRO-GE**

Helga Oberleitner  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
Tel.: 01/534 44-69040  
frauen@proge.at

**Gewinn mit uns!**

Rechtsinfo der ÖGB-Frauen

Nr. 2 / 2016



- Was kann ich tun?
- Einkommensberichte und Stelleninserate
- Tipps für Betroffene und Betriebsrätin/Betriebsrat
- Hilfe bei sexueller Belästigung

**GLEICHBEHANDLUNG**

**IN DER ARBEITSWELT**

**ÖGB FRAUEN**

**DIE RECHTSINFO**

## **„GLEICHBEHANDLUNG IN DER ARBEITSWELT“**

enthält viele Tipps und nützliche Adressen für Betroffene von sexueller Belästigung oder von Diskriminierung wegen des Geschlechts, Alters, wegen ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung.

Bestellung unter **frauen@oegb.at**  
oder 01/534 44-39042 sowie als PDF-Download  
(nur für Mitglieder) unter

**www.oegb.at/frauen**

**Aktuelle rechtliche Informationen zum Download  
unter [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen)**

**ÖGB FRAUEN**