Elternkarenz

Ihre Ansprüche, Rechte
und Pflichten.

AK VORARLBERG

* **Jasmin**
  AK Mitglied seit: 2002

Die AK Vorarlberg schließt in ihrer Sprache und Kommunikation alle Menschen ein. In dieser Broschüre verzichten wir zugunsten der Lesbarkeit und Verständlichkeit – ausnahmsweise – auf explizit gender-gerechte Formulierungen.

Sie finden unsere Broschüren auch online
ak-vorarlberg.at

Vorwort

Bereits während der Schwangerschaft sollten sich die Eltern Gedanken über die Karenz machen. Es gibt wichtige Fristen, die nicht verpasst werden sollten sowie unterschiedliche Möglichkeiten, wie Elternkarenz in Anspruch genommen werden kann.

Wann die Karenz beginnt, wie lange sie maximal dauern kann, wie sie verlängert wird und was „aufgeschobene Karenz“ bedeutet, erfahren Sie in diesem handlichen Folder.

Viele Elternteile stehen auch vor der Entscheidung, bereits während der Karenz einer Beschäftigung nachzugehen. Auch hier gilt es, gewisse gesetzliche Regelungen zu beachten.

Besonderes Augenmerk wird in diesem Folder aus arbeitsrechtlicher Sicht dem Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Karenz gewidmet. Grundsätzlich gilt, dass Sie während der Karenz einem besonderen Schutz unterliegen.

Sollten Sie weitere Informationen rund ums Kind benötigen, bietet die AK Vorarlberg auch spezifische Broschüren zu den Themen „Elternteilzeit“, „Mutterschutz und Wochengeld“, „Kinderbetreuungsgeld“, „Die ersten Wege nach der Geburt“, „Wenn ein Baby kommt“, „Familienzuwachs“ sowie „Was Väter wissen sollten“ an.

Bei Fragen ist das AK-Büro für Familien und Frauenfragen gerne unter der Telefonnummer 050/258-2600 für Sie erreichbar.

Rainer Keckeis
AK-Direktor

Bernhard Heinzle
AK-Präsident

Inhalt

1 | Wie ist die Elternkarenz geregelt? 4

2 | Welche weiteren Regelungen der Elternkarenz gibt es? 9

3 | Beschäftigung während der Karenz: Was ist wichtig? 14

4 | Welche Bestimmungen gelten für die Karenz? 17

5 | Wie sind Beendigung und Abfertigung geregelt? 20

Anhang

Wichtige Adressen 25

Musterbriefe 26

Stichwortverzeichnis 28

Wie ist die Elternkarenz geregelt?

Elternkarenz – ein Überblick
Hier erfahren Sie, was Elternkarenz ist und wer Anspruch darauf hat.

Beginn und Dauer der Elternkarenz
Die Karenz beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist. Sie endet spätestens mit Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes.

Meldung und Teilung der Karenz zwischen den Eltern
Für Mütter und Väter gibt es unterschiedliche Meldefristen. Bei Teilung der Karenz sind bis zu 3 Karenzteile möglich.

Kündigungs- und Entlassungsschutz
Während der Karenz besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Lesen Sie hier, wann er beginnt und endet.

1

HIER ERHALTEN SIE INFORMATIONEN ZU WICHTIGEN BESTIMMUNGEN UND FRISTEN DER ELTERNKARENZ.

Elternkarenz – ein Überblick

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf eine Dienstfreistellung ohne Bezüge. Das heißt, Sie erhalten kein Entgelt von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber.

Es besteht ein Rechtsanspruch auf Elternkarenz. Der Arbeitsvertrag besteht weiter, es ruhen für die Dauer der Karenz aber die Hauptpflic - ten aus dem Arbeitsverhältnis.

!

Wichtiges auf einen Blick
Die Karenz müssen Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber schriftlich bekannt geben. Sie ist nicht zu verwechseln mit dem Zeitraum, in dem Sie Kinderbetreuungsgeld bekommen.
Die Karenz ist maximal bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres Ihres Kindes möglich.

Unabhängig davon müssen Sie das Kinderbetreuungsgeld bei Ihrer zuständigen Krankenkasse beantragen! Lesen Sie dazu mehr im AK Ratgeber „Kinderbetreuungsgeld“.

Wer hat Anspruch auf Elternkarenz?

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter
- Beamtinnen und Beamte
- Vertragsbedienstete
- Lehrlinge

Karenz kann entweder von einem oder von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen werden. Der Elternteil, der die Karenz in Anspruch nimmt, muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

Kein Anspruch auf Elternkarenz
Stehen Sie in keinem Arbeitsverhältnis, z. B. weil Sie selbstständig arbeiten, studieren oder arbeitslos sind, haben Sie keinen Anspruch auf

Karenz. Auch für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ist keine Karenz vorgesehen.

ACH TUNG Unabhängig davon besteht jedoch Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld!

Beginn und Dauer der Elternkarenz

Die Karenz beginnt frühestens im Anschluss an die Schutzfrist (Mutterschutz) nach der Geburt des Kindes. Die Schutzfrist dauert in der Regel 8 bis 12 Wochen nach der Geburt.

Die Karenz endet spätestens mit Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes. Spätestens am 2. Geburtstag Ihres Kindes müssen Sie also Ihre Arbeit wieder aufnehmen.

Urlaub zwischen Mutterschutz und Karenz
Zwischen dem Ende des Mutterschutzes und dem Beginn der Karenz kann die Mutter einen Urlaub verbrauchen.

ACH TUNG Beachten Sie beim Urlaubsverbrauch die Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld!

Meldung und Teilung der Karenz zwischen den Eltern

Wann müssen Sie die Karenz melden?

Die Dauer der Karenz müssen Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber schriftlich bekanntgeben.
Dabei gelten für Mütter und Väter sowie bei Aufteilung der Karenz unterschiedliche Meldefristen:

- Nehmen Sie die Karenz gleich im Anschluss an die Schutzfrist, muss die Mutter die Meldung bis spätestens zum Ende der Schutzfrist (Mutterschutz) abgeben. Der Vater innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt des Kindes

- Geht der 2. Elternteil erst später in Karenz und löst den ersten Elternteil ab, muss der 2. Elternteil die gewünschte Karenzzeit spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz des 1. Elternteils melden

- Wird die Karenz zwischen den Eltern in 3 Blöcke aufgeteilt, z. B. Mutter-Vater-Mutter, muss der 3. Karenzblock spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz des Vaters gemeldet werden

- Hat ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann der andere Elternteil die Karenz auch bis spätestens 3 Monate vor dem Antritt melden

Verlängerung der Karenz
Sie können die Karenzzeit auch einmal verlängern, wenn Sie zum ersten Meldezeitpunkt nicht die Maximaldauer – das ist bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes – gemeldet haben. Geben Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber die Verlängerung spätestens 3 Monate vor dem Ende der gemeldeten Karenzzeit bekannt.

Verkürzung der Karenz
Eine Verkürzung der Karenzzeit ist nur mit Zustimmung Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihres Arbeitgebers möglich.

Wie können sich Eltern die Karenz teilen?

Die Karenz kann bis zu 2 Mal zwischen den Eltern geteilt werden. Dadurch sind bis zu 3 Karenzteile möglich, zum Beispiel Mutter-Vater-Mutter. Jeder Teil muss mindestens 2 Monate dauern.

Gehen beide Elternteile in Karenz, muss die Karenz des 2. Elternteils unmittelbar an die Karenz des ersten Elternteils anschließen.

!

Beim ersten Wechsel können beide Elternteile ein Monat Karenz gleichzeitig in Anspruch nehmen (das sogenannte Überlappungsmonat). Die Karenz endet dann spätestens mit Vollendung des 23. Lebensmonats des Kindes.
Achtung: Der 2. Elternteil muss in diesem Fall spätestens 3 Monate vor Antritt der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Karenz bekanntgeben.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Während der Karenz besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Nehmen Sie Karenz in Anspruch, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Meldung der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt. Geht der Vater in Karenz, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz aber nicht vor der Geburt des Kindes.

Wann endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz?
Der Schutz endet 4 Wochen nach dem Ende der Karenz, spätestens 4 Wochen nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.

Welche weiteren Regelungen der Elternkarenz gibt es?

Die aufgeschobene Karenz
3 Monate Ihrer Karenz können Sie für später aufheben.
Es gibt aber ein Zeitlimit.

Karenz für Adoptiv- und Pflegeeltern
Auch wenn Sie ein Kind adoptieren oder unentgeltlich in Pfleg nehmen, haben Sie einen gesetzlichen Anspruch auf Karenz.

Die Verhinderungskarenz
Lesen Sie hier, bei welchen unvorhersehbaren und unabwendbaren Ereignissen Sie Anspruch auf Verhinderungskarenz haben.

2

IN DIESEM KAPITEL FINDEN SIE WEITERE BESTIMMUNGEN UND REGELUNGEN DER KARENZ.

Die aufgeschobene Karenz

Beide Elternteile haben die Möglichkeit, jeweils 3 Monate Ihrer Karenz aufzuschieben.
Diese 3 Monate müssen Sie bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres Ihres Kindes in Anspruch nehmen – bei einem späteren Schuleintritt auch nach dem 7. Lebensjahr.

ACH TUNG

Je nachdem, ob die Karenz durch einen oder beide Elternteile aufgeschoben wird, verkürzt sich die Karenz bis zum 21. bzw. 18. Lebensmonat des Kindes.

Wann müssen Sie die aufgeschobene Karenz melden?

Als Mutter müssen Sie **innerhalb der Schutzfrist** an Ihrem Arbeitsplatz bekannt geben, dass Sie eine Karenz aufschieben möchten, als Vater **innerhalb von 8 Wochen** nach der Geburt- oder Sie geben spätestens 3 Monate vor Ende der Karenzzeit Bescheid.
Wird die Karenz mit dem anderen Elternteil geteilt, dann müssen Sie den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils informieren, dass die Karenz aufgeschoben wird. Möchten Sie Ihre Karenz verlängern, müssen Sie die Absicht einer Aufschiebung gleichzeitig mit der Bekanntgabe der Verlängerung mitteilen, und zwar **spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz.**

!

Während der aufgeschobenen Karenz nach dem Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes besteht kein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

ACH TUNG

Meist besteht kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld während der aufgeschobenen Karenz

Den Zeitpunkt des Verbrauchs der aufgeschobenen Karenz müssen sie 3 Monate vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt melden. Eine Einigung mit der Arbeitgeberseite ist erforderlich.

Karenz für Adoptiv- und Pflegeeltern

Auch Adoptiv- und Pflegeelte n haben einen gesetzlichen Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.

Wann beginnt die Karenz?

- Bei Adoptiveltern frühestens mit dem Tag der Annahme des Kindes
- Bei Pflegeelte n mit der Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege

!

Adoptieren Sie ein Kind nach seinem 18. Lebensmonat, jedoch vor seinem 7. Geburtstag, haben Sie auf maximal 6 Monate Karenz Anspruch. Das gilt ebenso für die Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege

Mitteilung an die Arbeitgeberseite
Statt der Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. der Geburt müssen Sie im Falle der Adoption die Annahme des Kindes melden. Im Falle der unentgeltlichen Pflege die Übe nahme des Kindes.
Mit dieser Mitteilung müssen Sie auch die Karenz melden, wenn Sie diese in Anspruch nehmen wollen.

Die Verhinderungskarenz

Ist der Elternteil, der das Kind überwiegend betreut, von einem unvorhersehbaren Ereignis wie z. B. schwere Erkrankung betroffen, ist eine Verhinderungskarenz für den anderen Elternteil möglich. Dieser hat für die Dauer der Verhinderung Anspruch auf Karenz, und zwar bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.

Beginn und voraussichtliche Dauer einer Verhinderungskarenz müssen Sie unverzüglich bekannt geben und die anspruchsbegründenden Umstände auch nachweisen.

Verhinderungskarenz können Sie auch dann in Anspruch nehmen, wenn Sie als 2. Elternteil ursprünglich keine Karenz beabsichtigt bzw. einen Karenzteil bereits verbraucht haben.

Als unvorhersehbare und unabwendbare Ereignisse gelten:

- Tod
- Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstal
- Verbüßung einer Freiheitsstrafe
- Schwere Erkrankung
- Wegfall des gemeinsamen Haushalts des anderen Elternteils mit dem Kind

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Mitteilung an das Unternehmen und endet 4 Wochen nach der Verhinderungskarenz.

Beschäftigung während der Karenz: Was ist wichtig?

Geringfügige Beschäftigung
Arbeiten in der Karenzzeit ist möglich. Was Sie dabei beachten müssen, erfahren Sie in diesem Abschnitt.

3

IN DIESEM KAPTIEL ERFAHREN SIE ZUM BEISPIEL, WAS SIE BEI EINEM KONKURRENZVERBOT BEACHTEN MÜSSEN.

Geringfügige Beschäftigung

Während der Karenz dürfen Sie einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Diese können Sie bei derselben Arbeitgeberin bzw. bei demselben Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

ACHTUNG Das Entgelt darf nicht die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. 2023 liegt diese Grenze bei 500,91 Euro.

Eine geringfügige Beschäftigung ist auch bei derselben Arbeitgeberin bzw. bei demselben Arbeitgeber ein eigenes Arbeitsverhältnis. Es kann gekündigt oder für die Dauer der Karenz befristet abgeschlossen werden. Die Beschäftigung hat aber keinen Einfluss auf den ka enzierten Hauptarbeitsvertrag.

Achtung Nebenbeschäftigungsverbot
Besteht in Ihrem Hauptarbeitsvertrag ein Nebenbeschäftigungsverbot? In diesem Fall können Sie nur dann bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten, wenn Sie davor die Zustimmung Ihrer karenzierenden Arbeitgeberin bzw. Ihres karenzierenden Arbeitgebers eingeholt haben. Achten Sie auch auf etwaige Konkurrenzverbote in Ihrem Vertrag.

Beschäftigung für 13 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze

Sie können bei Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber während der Karenz auch eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Allerdings für maximal 13 Wochen im Kalenderjahr (wenn Ihre Karenz von 1. Jänner bis 31. Dezember dauert).

Dauert die Karenz kein volles Kalenderjahr, können Sie eine solche Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze nur aliquot vereinbaren.

In einem Kalenderjahr:
52 Wochen Karenz = 13 Wochen Beschäftigung

24 Wochen Karenz = 6 Wochen Beschäftigung

!

Eine Überschreitung dieser zeitlichen Grenzen kann zu einem Verlust des Kündigungs- und Entlassungsschutzes führen.
Das gilt auch für eine genehmigte, vorübergehende Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bei einer anderen Arbeitgeberin bzw. einem anderen Arbeitgeber.
Hat der eigentliche Arbeitgeber dieser Beschäftigung nicht zugestimmt, geht der Kündigungs- und Entlassungsschutz verloren.

ACH TUNG

Beachten Sie zusätzlich die Zuverdienstgrenzen beim Kinderbetreuungsgeld!

Welche Bestimmungen gelten für die Karenz?

Urlaubsanspruch
Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird nur dann gekürzt, wenn Sie ihn vor Beginn der Karenz nicht vollständig verbraucht haben.

Anrechnung der Karenzzeit auf das Arbeitsverhältnis
Für Geburten ab 1. August 2019 gibt es eine andere Regelung als für Geburten bis diesem Zeitpunkt.

4

HIER ERFAHREN SIE, WIE DER URLAUBSANSPRUCH GEREGELT IST UND WOFÜR KARENZZEITEN ANGERECHNET WERDEN.

Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch liegt bei 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen und entsteht mit Beginn eines jeden Arbeitsjahres. Dieser Anspruch wird nur dann gekürzt, wenn Sie den Urlaub vor Beginn der Karenz nicht vollständig verbraucht haben.

Gehen Sie nicht in Karenz, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen, da für die Zeit des Mutterschutzes keine Aliquotierung vorgesehen ist.

Gehen Sie in Karenz, verkürzt sich der Anspruch auf den laufenden Urlaub, wenn dieser noch nicht verbraucht ist, um die Zeit der Karenz im laufenden Urlaubsjahr. In diesem Fall wird der Urlaub bis Ende des Mutterschutzes aliquotiert. Der Urlaub, der Ihnen zusteht, wird dann folgendermaßen berechnet:

€

30 Werktage (25 Arbeitstage) : 52 Wochen (365 Tage) x Anzahl der Wochen (Tage) bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt **=**
Anzahl der zustehenden Urlaubstage

Das Urlaubsjahr von Frau Vorfreude beginnt am 1. März. Sie hat in diesem Arbeitsjahr noch keine Urlaubstage verbraucht. Ihr Kind kommt im Herbst desselben Jahres auf die Welt, ihr Mutterschutz endet mit 30. Oktober. Ihr Urlaubsanspruch beträgt somit bis Ende des Mutterschutzes:
30:52 x 35 Wochen (1. März bis 30. Oktober) = 20 Werktage

Antritt und Dauer des Urlaubs müssen Sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Sie können Ihren Urlaub nicht einseitig antreten. Die Arbeitgeberseite kann Ihnen den Urlaub aber auch nicht vorschreiben. Die Abgeltung von Urlaub in Geld ist bei aufrechten Arbeitsverhältnissen verboten.

In der Praxis nehmen viele Beschäftigte Ihren Resturlaub vor oder direkt nach dem Mutterschutz bzw. direkt nach der Karenz in Anspruch. Konsumieren Sie den Urlaub direkt im Anschluss an die Karenz, hat dies den Vorteil, dass Sie den Urlaub zum ursprünglichen Ausmaß

konsumieren können – wenn Sie eine etwaige Elternteilzeit erst nach dem Urlaub in Anspruch nehmen.

ACH TUNG Beachten Sie die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld!

Anrechnung der Karenzzeit auf das Arbeitsverhältnis

Für Geburten ab 1. August 2019 gilt:
Zeiten der Elternkarenz werden für Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit richten, voll berücksichtigt. Diese Vollanrechnung gilt für jedes Kind.

Für Geburten bis 31. Juli 2019 gilt:
Die erste Karenz im Arbeitsverhältnis wird für

- die Bemessung der Kündigungsfrist,
- die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- und für das Urlaubsausmaß

bis zum Höchstmaß von 10 Monaten angerechnet. Für den Anspruch auf Elternteilzeit wird die gesamte Karenzzeit berücksichtigt.

Für weitere dienstzeitabhängige Ansprüche, wie zum Beispiel Gehaltsvorrückung oder Abfertigung „alt“, werden Karenzzeiten nicht mitgerechnet – sehr wohl aber Zeiten des Wochengeldbezuges.

TIPP Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen können auch günstigere Regelungen enthalten!

Ihr Betrieb muss Sie während der Karenzzeit über wichtige Ereignisse im Unternehmen informieren. Dazu zählen etwa Insolvenzverfahren, Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wie sind Beendigung und Abfertigung geregelt?

Beendigung
Welche Möglichkeiten Sie haben, wenn Sie aus Anlass der Geburt eines Kindes Ihr Arbeitsverhältnis beenden wollen.

Abfertigung „neu“
Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2003 begonnen haben.

Abfertigung „alt“
Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben.

5

LESEN SIE, WAS IHNEN ZUSTEHT, WENN SIE AUFGRUND DER GEBURT IHR ARBEITSVERHÄLTNIS BEENDEN WOLLEN.

Beendigung

Eltern können Ihr Arbeitsverhältnis anlässlich der Geburt Ihres Kindes beenden. Möglichkeiten sind zum Beispiel die einvernehmliche Auflösung oder die spezielle Form des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustrittes.

!

Der Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes kann für Mütter bereits während des Mutterschutzes nach der Geburt erfolgen. Für beide Eltern spätestens 3 Monate vor dem Ende der eigenen Karenz.
Dauert die Karenz weniger als 3 Monate, muss der Austritt bis spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz erklärt werden.

Abfertigung „neu“

Der Anspruch auf Abfertigung „neu“ gilt für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2003 begonnen haben.
Der Anspruch besteht nicht gegenüber dem Unternehmen, sondern gegenüber der Betrieblichen Vorsorgekasse.

Haben Sie mindestens 36 Beitragsmonate, können Sie bei nachfolgenden Beendigungsarten über Ihre Abfertigung verfügen:

- Arbeitgeberkündigung
- Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes (Achtung Fristen!)
- Selbstkündigung während der Elternteilzeit
- Einvernehmliche Auflösung

Sie haben folgende Möglichkeiten, über Ihre Abfertigung zu verfügen:

- Auszahlung der Abfertigung
- Weiterveranlagung in der bestehenden Betrieblichen Vorsorgekasse
- Übertragung an die Betrieblichen Vorsorgekasse einer neuen Arbeitgeberin bzw. eines neuen Arbeitgebers

- Überweisung an ein Versicherungsunternehmen oder eine Pensionskasse

Beiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse
Auch während des Beschäftigungsverbotes, der Karenz oder einer Elternteilzeit werden die entsprechenden Beiträge an die zuständige Betriebliche Vorsorgekasse abgeführt.

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld werden aus dem Familienlastenausgleichsfonds Beiträge in der Höhe von 1,53 Prozent des Kinderbetreuungsgeldes an die zuletzt zuständige Betriebliche Vorsorgekasse gezahlt.

Abfertigung „alt“

Der Anspruch auf Abfertigung „alt“ gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben.

Bei einem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt während der Karenz erhalten Eltern **die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung** – maximal 3 Monatsentgelte – unter folgenden Voraussetzungen:

- Das Arbeitsverhältnis hat mindestens 5 Jahre gedauert

ACHTUNG Die Karenz wird hier nicht dazugerechnet, sehr wohl jedoch die Zeiten des Wochengeldbezuges.

- Der Austritt erfolgt bis spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz. Nehmen Sie die Karenz kürzer als 3 Monate in Anspruch, müssen Sie den Austritt bis spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz erklären

Der Vater hat diesen Abfertigungsanspruch nur, solange er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

!

Die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung bekommen Sie auch, wenn Sie während einer Elternteilzeit selbst kündigen. Die Basis zur Berechnung der Höhe der Abfertigung ist dann der Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit. Karenzzeiten werden nicht mitgerechnet.

TIPP

Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen enthalten im Zusammenhang mit einer Beendigung teilweise günstigere Abfertigungsbestimmungen als das Gesetz!

Die Abfertigung alt **in voller Höhe** auf Basis der früheren Normalarbeitszeit – also vor der Karenz oder Elternteilzeit – bekommen Sie bei:

- Arbeitgeberkündigung während der Karenz oder Elternteilzeit
- Einvernehmlicher Auflösun
- Berechtigtem vorzeitigen Austritt – mit Ausnahme des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritts, bei welchen Ihnen die halbe Abfertigung zusteht
- Unberechtigter Entlassung

Anhang

IM ANHANG FINDEN SIE WICHTIGE ADRESSEN,
MELDEFORMULARE UND EIN STICHWORTVERZEICHNIS.

Wichtige Adressen

- **KBG-Vergleichsrechner sowie Berechnung der Zuverdienstgrenze**
  Homepage des Bundeskanzleramtes/Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend

- **Laufender Zuverdienst:**
  www.sozialversicherung.at/kbgOnlineRechner

IHRE ANSPRECHPARTNER

Arbeiterkammer Vorarlberg
6800 Feldkirch, Widnau 4
Telefon: +43 050 258-0
www.ak-vorarlberg.at

AK-Büro für Familien und Frauenfragen
Telefonische Beratung: 050/258-2600
Montag bis Donnerstag von 8.00 – 12.00 Uhr und
13.00 – 16.00 Uhr, Freitag von 8.00 – 12.00 Uhr
Persönliche Beratung nach vorheriger Terminvereinbarung,
familie.frau@ak-vorarlberg.at, **www.ak-vorarlberg.at**

Musterbriefe

Karenzmeldung

Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Meldung einer Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Geburt meines Kindes am ……..……..……. nehme ich im Anschluss an das Beschäftigungsverbot Karenz bis ……..……..……. in Anspruch.

Ich ersuche um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name

Beilage: Geburtsurkunde

Verlängerung der gesetzlichen Karenz

Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Verlängerung der gesetzlichen Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach der Geburt meines Kindes habe ich eine Karenz bis zum …….……..……. gemeldet.
Innerhalb offener Frist teile ich Ihnen mit, dass ich die Karenz bis zum ……..……..…….
verlängere.

Ich ersuche um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name

Stichwortverzeichnis

Abfertigung „alt“ 22
Abfertigung „neu“ 21
Adoptiv- und Pflegeeltern 12
Anrechnung, Karenzzeit 19
Aufgeschobene Karenz 12
Beendigung, Dienstverhältnis 21
Beschäftigung, geringfügig 15
Beschäftigung, über der Geringfügigkeitsgrenze .. 15
Elternkarenz, Anspruch 5
Elternkarenz, Beginn 6
Elternkarenz, Ende 6
Elternkarenz, Meldung 6
Elternkarenz, Teilung zwischen Eltern 7
Elternkarenz, Verkürzung 7
Elternkarenz, Verlängerung 7
Entlassungsschutz 8
Kündigungsschutz 8
Urlaubsanspruch 18
Verhinderungskarenz 12

WICHTIG

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen. Bei individuellen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: 050/258-0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
www.ak-vorarlberg.at

Ein Herz für den Beat, aber keinen Kopf für Karenzfragen?

Nutze unseren kostenlosen Karenzservice.
ak-vorarlberg.at

AK VORARLBERG

Impressum
Herausgeber:
AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch
Österreich
T +43 50 258-0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at
April 2023

Druck:
Thurnher GmbH, Rankweil

AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch, Österreich
T +43 50 258 – 0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at