

Informationen zur Väterkarenz

Papamonat, Väter-
karenz, Kinder-
betreuungsgeld



Lieber Mitarbeiter!

Kinder bereichern das Leben und bringen Glück und Freude in die Familie. Kinder bedeuten aber auch eine Umstellung, sie beeinflussen die Lebensplanung der Eltern und spielen bei der Gestaltung der weiteren Berufstätigkeit eine wesentliche Rolle.

Das Kinderbetreuungsgeld in seiner flexiblen Ausgestaltung gibt Ihnen Wahlfreiheit und soll Sie dabei unterstützen, Ihre persönlichen Pläne ganz nach Ihren Vorstellungen und Bedürfnissen umzusetzen.

Als kleine Hilfestellung haben wir auf den folgenden Seiten für Sie die wichtigsten Informationen rund um die Themen Väterkarenz, Kinderbetreuungsgeld und Papamonat samt den wichtigsten Rahmenbedingungen zusammengestellt.

Für weitere Fragen stehen Ihnen die Mitarbeiter des Personalmanagements – insbesondere die Vereinbarkeitsbeauftragten – jederzeit gerne zur Verfügung!

Alles Gute und viel Freude mit Ihrem Kind!

Ihr Personalmanagement im Klinikum Wels-Grieskirchen

Papamonat und Familienzeitbonus

Für Geburten ab 01. September 2019 gibt es gemäß §1a Väterkarenzgesetz (VKG) einen Rechtsanspruch auf einen Papamonat.

Möglicher Zeitraum und Dauer

- möglicher Zeitraum: Ab dem Kalendertag nach der Geburt des Kindes bis zum Ablauf des (fiktiven) Beschäftigungsverbotes der Mutter.
- Dauer: ein Monat

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Er endet vier Wochen nach dem Ende des Papamonats.

Meldungen beim Dienstgeber

Beabsichtigt der Dienstnehmer, einen Papamonat in Anspruch zu nehmen, hat er das spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin seinem Dienstgeber unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins anzukündigen.

Der Dienstnehmer hat den Dienstgeber unverzüglich von der Geburt des Kindes zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt des Papamonats bekannt zu geben.

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Papamonats ist der gemeinsame Haushalt mit dem Kind. Dieser ist durch aktuelle Meldezettel von Vater und Kind nachzuweisen. Fällt der gemeinsame Haushalt mit dem Kind weg, muss dies der Dienstnehmer unverzüglich bekannt geben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder antreten.
- Während des Papamonats besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Dienstgeber.
- Der Papamonat wird auf dienstzeitabhängige Ansprüche zur Gänze angerechnet.

Familienzeitbonus

Für Geburten ab 01.03.2017 gibt es die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung für Väter, die sich direkt nach der Geburt der Familie widmen.

Die Familienzeit kann wahlweise 28, 29, 30 oder 31 Tage dauern. Der Bezug muss vollständig innerhalb der 91 Tage ab Geburt liegen.

Der Familienzeitbonus muss beantragt werden. Die Beantragung ist frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes möglich und spätestens binnen 121 Tagen (für Geburten bis 31. Oktober 2023 binnen 91 Tagen) ab dem Tag der Geburt erfolgen.

Während des Bezugs des Familienzeitbonus sind Sie kranken- und pensionsversichert.

Während eines Krankenhausaufenthaltes des Kindes besteht kein gemeinsamer Haushalt.

Für den Bezug des Familienzeitbonus gelten besondere Auflagen (nähere Informationen bei der ÖGK). Wird die erforderliche Anzahl an Tagen mit gemeinsamem Haushalt nicht erreicht, gebührt kein Familienzeitbonus und auch die Versicherung entfällt.



Väterkarenz

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge mit Kündigungs- und Entlassungsschutz. Neben der Mutter hat auch der Vater rechtlichen Anspruch auf Elternkarenz, sofern er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Die Karenz kann auch zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden, wobei ein Wechsel maximal zweimal möglich ist. Bei einem Wechsel muss jeder Karenzteil mindestens zwei Monate dauern.

Väterkarenz kann vom Dienstnehmer einseitig (fristgerechte Bekanntgabe) in Anspruch genommen werden. Der Arbeitsvertrag besteht weiter, wird jedoch für die Dauer der Karenz ruhend gestellt. Karenz kann entweder ausschließlich von einem Elternteil oder von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen werden. Der Elternteil, der Karenz in Anspruch nimmt, muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.



Bitte beachten Sie, dass sich der Anspruch auf Karenz hinsichtlich der Dauer mit dem Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld **nicht decken muss**.

Karenz → schriftliche Bekanntgabe an Arbeitgeber → Freistellung von der Arbeit maximal zwei Jahre, sofern der zweite Elternteil zwei Monate davon in Anspruch nimmt. Ansonsten Anspruch auf 22 Monate (bzw. im Klinikum für das nicht-ärztliche Personal drei Jahre).

Kinderbetreuungsgeld → Antrag bei der Gesundheitskasse → Geldleistung je nach Variante (maximal bis Ende des 35. Lebensmonats)

Beginn und Dauer

Die Karenz beginnt frühestens im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (Schutzfrist) oder – bei Teilung der Karenz – im Anschluss an die Karenz der Mutter bzw. des Vaters.

Die volle Elternkarenz von 24 Monaten kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn der zweite Elternteil zumindest zwei Monate in Karenz geht.

Für den Fall, dass **nur ein Elternteil** die Elternkarenz in Anspruch nimmt, kann die Karenz daher nur **22 Monate** dauern.

Gleichzeitige Inanspruchnahme

Wenn **beide Elternteile gleichzeitig für einen Monat Elternkarenz nehmen**, kann die Karenz längstens bis zum **Ablauf des 23. Monats** des Kindes dauern.

Alleinerziehende Eltern

Eine Ausnahme gibt es für Alleinerziehende. Sie können nach wie vor bis zum Ablauf des 2. Lebensjahrs ihres Kindes in Karenz gehen, sofern

- kein anderer Elternteil vorhanden ist
- der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Die Dienstnehmerin hat das Vorliegen dieser Voraussetzung schriftlich zu bestätigen. Als Nachweis kann hier die Sterbeurkunde oder der fehlende Eintrag des anderen Elternteils in der Geburtsurkunde dienen.

Teilung der Karenz

Die Karenz kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen.

Aus Anlass des erstmaligen Wechsels zwischen den Elternteilen können diese für die Dauer von bis zu einem Monat gleichzeitig in Karenz in Anspruch nehmen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters beginnt,

- wenn er die Karenz unmittelbar nach dem Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch nimmt, mit der Bekanntgabe der Karenz, aber frühestens mit der Geburt des Kindes.
- wenn er einen Karenzteil im Anschluss an eine Karenz der Mutter nimmt, mit der Bekanntgabe an den Arbeitgeber, frühestens jedoch vier Monate vor Beginn seiner Karenz.

Anrechnung auf Dienstverhältnis

Für Karenzzeiten, die ab dem 01. Jänner 2015 anfallen, werden allen Dienstnehmern, die dem KV für das nicht-ärztliche Personal unterliegen, gesetzliche Karenzzeiten für die Vorrückungen im Gehaltsschema, Dienstjubiläum, Erwerb des erhöhten Urlaubsausmaßes, Ansprüche bei Dienstverhinderungen, Abfertigung und Kündigungsfristen angerechnet.

Für Geburten ab 01. August 2019 gilt dies für alle Berufsgruppen.

Das dritte Karenzjahr wird laut Kollektivvertrag für das nicht-ärztliche Personal für Gehaltsvorrückungen zur Hälfte angerechnet.

Hinweis zum Newsletter für Karenzierte „AUSZEIT“:

Durch Bekanntgabe einer privaten E-Mail-Adresse und dem Einverständnis des Mitarbeiters, erhalten alle Karenzierten einmal pro Quartal einen Newsletter mit aktuellen Informationen rund ums Klinikum.

Hinweis zur Mitarbeiter-Informations-App „MIA“:

Mit MIA bleiben Sie stets up to date: Das smarte Klinikum-Kommunikationstool informiert alle Mitarbeiter rasch und unkompliziert über Neuerungen, wichtige Themen und Termine aus dem und rund um das Klinikum.

So funktioniert MIA:

- Download der App im App- oder Playstore
- Login-Code eingeben (rechts oben auf dem Gehaltszettel bzw. per Anfrage in der Marketing-Abteilung)
- Profil anlegen oder anonym bleiben

Einstieg in das interne Kursbuch:

Über folgenden Link können auch karenzierte Mitarbeiter im Kursbuch stöbern und sich über aktuelle Vorträge und Kurse informieren:

→ <https://bildung.klinikum-wegr.at>

Eine Anmeldung ist jedoch nur per E-Mail möglich:

→ personalentwicklung@klinikum-wegr.at

Meldung an den Dienstgeber

Soll die Väterkarenz direkt nach dem Ende des (fiktiven) Beschäftigungsverbots der Mutter beginnen, hat die Meldung innerhalb von acht Wochen nach der Geburt zu erfolgen. Wird die Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer den Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt über Beginn und Dauer zu informieren.

Wenn zum ersten Meldezeitpunkt nicht bereits die Maximaldauer der Karenz bekannt gegeben wurde, besteht die Möglichkeit, die Karenz zu verlängern oder zu teilen. Sie müssen dies spätestens drei Monate vor Ende des ersten Karenzteiles dem Arbeitgeber (am besten schriftlich) mitteilen.



Kinderbetreuungsgeld (KBG)

Beschäftigung während der Karenz

Bis zur Geringfügigkeitsgrenze kann sowohl beim eigenen als auch bei einem anderen Arbeitgeber dazuverdient werden. Bei Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung bei einem anderen Dienstgeber ist eine entsprechende Meldung an den karenzierten Dienstgeber jedenfalls ratsam (zum Beispiel wegen Konkurrenzklausel, vertraglicher Vereinbarung etc.)

Über der Geringfügigkeitsgrenze kann mit dem eigenen Arbeitgeber eine Beschäftigung bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr vereinbart werden oder mit (vorzugsweise schriftlicher) Zustimmung des eigenen Arbeitgebers eine Beschäftigung bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden.

Die 13-Wochen-Grenze ist ausschließlich im Arbeitsrecht von Bedeutung und hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld – Die Einkünfte zählen jedoch zum Zuverdienst.

Dauert die Karenz allerdings kein volles Kalenderjahr mehr, dann kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden (zum Beispiel Karenz von 01. Jänner bis 30. Juni, daher nur 6,5 Wochen Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze zulässig). Eine Überschreitung dieser zeitlichen Grenzen kann zu einem Verlust des Kündigungsschutzes führen.

Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld ist die Zuverdienstgrenze nur in jenen Monaten relevant, in denen an allen Kalendertagen Kinderbetreuungsgeld bezogen wird. In Rumpfmonaten ist Zuverdienst uneingeschränkt möglich.

Anspruchsvoraussetzungen

- Anspruch auf Familienbeihilfe für das Kind
- Lebensmittelpunkt von Antrag stellendem Elternteil und Kind in Österreich
- ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind sowie gleiche Hauptwohnsitzmeldungen von Bezieher/in und Kind
- keine Überschreitung der Zuverdienstgrenze
- für Nicht-Österreicherinnen zusätzlich ein rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich bzw. die Erfüllung bestimmter asylrechtlicher Voraussetzungen
- Durchführung und rechtzeitige Vorlage der Mutter-Kind-Pass Untersuchungen (5 während der Schwangerschaft, 5 nach der Geburt)

Bezug für jüngstes Kind

KBG gebührt ausschließlich für das jüngste Kind. Wird während des Bezuges von KBG ein weiteres Kind geboren, so endet der Bezug für das ältere Kind. Für das neugeborene Kind muss daher immer ein neuer Antrag auf KBG gestellt werden.

Antragstellung

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt nur auf Antrag. Nach Antragstellung ist einmalig eine Änderung möglich. Der zweite Elternteil ist an den Antrag des ersten gebunden.

Es wird empfohlen, unmittelbar nach der Geburt den Antrag zu stellen, damit keine Bezugszeiten verloren gehen. Wird jedoch im Anschluss an einen Wochengeldbezug noch ein Resturlaub verbraucht, sollte in einem Beratungsgespräch geklärt werden, ab welchem Tag ein Bezug der Leistungen sinnvoll ist, damit es nicht zu einem Überschreiten der Zuverdienstgrenze kommt.

Zuständig ist jene Gesundheitskasse, bei der man versichert ist bzw. zuletzt versichert war. Bei einem Wechsel des Bezuges muss auch der zweite Elternteil einen Antrag ausfüllen und an seine Krankenkasse schicken. Um eine rechtzeitige Auszahlung zu gewährleisten, wird empfohlen, diesen Antrag etwa vier bis sechs Wochen vor dem geplanten Wechsel zu stellen.

Eine Geburtsmeldung oder ein Antrag auf Wochengeld ersetzt niemals einen Antrag auf Kinderbetreuungsgeld.

Ruhen des Kinderbetreuungsgeldes

Das KBG ruht während des Wochengeldbezuges oder einer wochengeldähnlichen Leistung nach der Geburt, sodass die Auszahlung erst nach dem Ende der Schutzfrist beginnt. Ist aber das Wochengeld geringer als das KBG, gebührt eine Differenzzahlung.

Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Krankenversicherung

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld besteht grundsätzlich eine Krankenversicherung. Hierzu ist kein gesonderter Antrag nötig. Achtung: Die Krankenversicherung besteht nur für die Dauer des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld, danach ist eine Mitversicherung bei der (Ehe-)Partnerin oder eine Selbstversicherung notwendig, wenn die Karenz noch länger dauert.

Pensionsversicherung

Durch die Pensionsharmonisierung gilt seit 2005 für den kindererziehenden Elternteil, der ab 01. Jänner 1955 geboren ist folgendes: Für Zeiträume der Kindererziehung ab 01. Jänner 2005 besteht für die ersten vier Jahre ab der Geburt des Kindes eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung (bei Mehrlinge für die ersten fünf Jahre ab der Geburt der Kinder). Dadurch werden Beitragszeiten erworben.

Elternteilzeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit

Anspruch

In Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern haben Eltern, sofern ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre (Karenz wird eingerechnet) gedauert hat, einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung (mit Rückkehrrecht zur Vollzeit) längstens bis zum siebten Geburtstag oder einem späteren Schuleintritt des Kindes.



Die Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung, also Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei folgende gesetzliche Rahmenbedingungen gelten:

- Arbeitszeitreduktion um zumindest 20 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit und
- Mindestausmaß 12 Wochenstunden

Liegen die Voraussetzungen der Betriebsgröße oder der Zugehörigkeitsdauer nicht vor, kann eine Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Beide Arten der Teilzeitbeschäftigung können unabhängig davon ausgeübt werden, ob zuvor Karenz in Anspruch genommen wurde.

Voraussetzungen für die Teilzeitbeschäftigung

- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder Obsorgeberechtigung
- der andere Elternteil darf sich nicht in Karenz befinden
- die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

Beide Elternteile können die Teilzeitbeschäftigung auch gleichzeitig in Anspruch nehmen. Es ist jedoch nur eine einmalige Inanspruchnahme pro Elternteil und Kind möglich. Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist beginnen (aber auch später angetreten werden) und endet vorzeitig, wenn der Elternteil Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind in Anspruch nimmt.

Meldefrist für die Teilzeitbeschäftigung

- bei einem Antritt unmittelbar nach Ende der Schutzfrist:
 - Meldung der Mutter während der Schutzfrist
 - Meldung des Vaters spätestens acht Wochen nach Geburt des Kindes
- bei einem späteren Antritt
 - spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt

Die Meldung der Teilzeitbeschäftigung hat unter Angabe sowohl des Beginns und der Dauer der Teilzeitbeschäftigung als auch des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit schriftlich zu erfolgen.

Besonderheiten am Klinikum

Änderungen

Der Dienstnehmer kann jeweils einmal eine Abänderung der Teilzeit (Ausmaß, Lage) und eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit verlangen (Bekanntgabe drei Monate vorher). Dasselbe gilt für den Arbeitgeber.

Kündigung- und Entlassungsschutz

Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe an den Arbeitgeber, jedoch frühestens vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Wird während einer Teilzeitvereinbarung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, so kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Erweiterter Karenzurlaub

Nach dem Kollektivvertrag für OÖ Ordensspitäler (für nicht-ärztliches Personal) ist Sonderurlaub im Anschluss an den gesetzlichen Karenzurlaub gem. § 15 des Mutterschutzgesetzes bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes möglich. Dieser Anspruch besteht aber nur dann, wenn er bereits innerhalb der Schutzfrist bzw. spätestens drei Monate vor Ablauf des gesetzlichen Karenzurlaubes (bzw. vor Ablauf der erstmalig getroffenen Karenzurlaubsvereinbarung) geltend gemacht wird.

Sonderfreizeit für Väter

Laut unserem Kollektivvertrag wird anlässlich der Geburt eines Kindes dem Vater eine Sonderfreizeit von zwei Arbeitstagen gewährt. Als Nachweis ist die Geburtsurkunde vorzulegen.

Kinderzulage

Gemäß Kollektivvertrag erhalten Dienstnehmer für eheliche, uneheliche, Adoptiv- und Stiefkinder, für letztere nur, wenn diese im eigenen Haushalt des Dienstnehmers leben, eine Kinderzulage. Der Anspruch besteht nur bei Bezug von Familienbeihilfe und gesetzlicher Unterhaltspflicht.

Wenn Vater und Mutter des betreffenden Kindes im Haus beschäftigt sind, gebührt die Kinderzulage nur einem der Elternteile.

Für die Auszahlung der Kinderzulage ist der Familienbeihilfenbescheid im Personalmanagement vorzulegen.

Weiterführende Links

Betriebliche Kinderbetreuungsangebote

Informationen über die betrieblichen Angebote des Klinikums entnehmen Sie bitte der entsprechenden Broschüre bzw. dem Sharepoint.

Bitte lassen Sie Ihr Kind bald genug für einen Platz in in der jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtung vormerken und geben Sie besondere Dringlichkeitsgründe bereits bei der Vormerkung bekannt, um Wartezeiten so gering wie möglich zu halten.

Antrag Wochengeld

www.oesterreich.gv.at

Themen → Familie und Partnerschaft → Geburt → Vor der Geburt → Beruf und Finanzielles vor der Geburt → Wochengeld

Antrag Kinderbetreuungsgeld

www.sozialversicherung.at

Familienkarte OÖ

www.familienkarte.at

Meldezettel-Formular

www.oesterreich.gv.at

Formulare → M → Meldezettel

Mutterschutzgesetz/Väter-Karenzgesetz

www.ris.bka.gv.at

Informationen und Checklisten rund um die Geburt des Kindes

www.oesterreich.gv.at

Familien und Partnerschaft → Geburt

Vereinbarkeits- beauftragte



Mag. Tanja Gegenleithner
tanja.gegenleithner@klinikum-wegr.at
+43 7242 415 - 92899



Mag. Kathrin Friedl
kathrin.friedl@klinikum-wegr.at
+43 7248 601 - 6122



Stand: Jänner 2024

Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Eine Einrichtung der Kreuzschwestern und Franziskanerinnen

Personalmanagement

Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels, Postfach 44, Austria,
Telefon +43 7242 415 - 0, Fax DW 3774, post@klinikum-wegr.at

www.klinikum-wegr.at

Follow us on  