

VERDIENSTGRENZEN KINDERBETREUUNGSGELD (KGB)

1.280 Euro brutto Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld generell erlaubt!

Der monatliche Durchschnittsverdienst darf während des KBG-Bezuges nicht über 1.280 Euro brutto liegen. Da steuerfreie Bezüge (wie Nacht-, Sonn- und Feiertagszulagen) oder die Sozialversicherungsbeiträge, Werbungskosten- und Pendlerpauschale nicht als Einkommen zählen, ist es besser die Lohnsteuerbemessungsgrundlage heranzuziehen. Hier gilt dann max. 1.049 Euro als monatliche Obergrenze.

Seit 2010 sogar 60 Prozent Zuverdienst des ehem. Vollzeitjobs möglich!

Alle KBG-Bezieher können bei ihrer Krankenkasse auch auf eine einkommensabhängige Zuverdienstgrenze über 16.200 Euro optieren. Als Obergrenze gilt 60 Prozent der früheren Einkünfte (ermittelt durch den Steuerbescheid jenes Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes). Steuerfreie Einkünfte werden dabei nicht herangezogen. Wird das KBG ab 2012 in einem Monat weniger als 23 Tage bezogen, dann fällt für diesen Monat die Zuverdienstgrenze weg.

Hinweis: Man muss die Grenze nur im Durchschnitt einhalten und kann sie monatlich über- und unterschritten. Es werden nur Einkünfte jenes Elternteiles für die Verdienstgrenze herangezogen, der das Kindergeld bezieht. Das Partner-einkommen bleibt unberücksichtigt! Wer gegen die Zuverdienstgrenze verstößt, muss seit 2008 nur mehr den Betrag über der erlaubten Grenze zurückbezahlen.

Nähere Infos: www.sozialversicherung.at/kbgOnlineRechner

BEZUGSVARIANTEN KINDERBETREUUNGSGELD (KGB)

Seit 1.1.2010 können sich Eltern zwischen 5 Varianten entscheiden. Ein Umstieg auf ein anderes Modell ist im Nachhinein nicht mehr möglich. Wer Kindergeld bezieht ist auch pensions- und krankenversichert. Bei Mehrlingsgeburten gibt es bei jeder Pauschal-Variante (1-4) 50% Zuschlag.

Varianten des neuen Kinderbetreuungsgeldes sind:

- 1.) 30 Monate je 436 Euro + 6 Monate (Vater)
- 2.) 20 Monate je 624 Euro + 4 Monate (Vater)
- 3.) 15 Monate je 800 Euro + 3 Monate (Vater)
- 4.) 12 Monate je 1.000 Euro + 2 Monate (Vater)
- 5.) 12 Monate bis 2.000 Euro (80 % letzter Nettoverdienst) + 2 M (Vater)

Bei letzter Variante (5) ist ab 2012 ein Zuverdienst 6.100 Euro/Jahr erlaubt.

Teilung zwischen Eltern möglich:

Mutter und Vater können beim KBG zwei Mal wechseln, wobei die Mindestdauer jeweils zwei Monate beträgt. D.h. ein Vater könnte bei allen Varianten auch nur 2 Monate in „Väterkarenz“ gehen. Beim ersten Wechsel können sie gleichzeitig ein Monat Karenz nehmen. Das KBG erhalten sie in dieser Zeit nicht doppelt.

Die Inhalte wurden stark gekürzt und ohne Anspruch auf Vollständigkeit zusammengefasst. Der ÖAAB übernimmt daher keinerlei rechtliche Haftung.

Tipps für die Väterkarenz

Informieren Sie sich:

- ◆ Teilzeitarbeit plus Kinderbetreuungsgeld
- ◆ Bezugsvarianten, Zuverdienstgrenzen

Unsere Forderungen:

- ◆ Pflegefreistellung auf geschiedene Väter ausweiten
- ◆ Karenzurlaub auf 2,5 Jahre verlängern
- ◆ Wertsicherung aller Familienleistungen



Die Möglichkeiten der Väterkarenz wurden 2012 noch attraktiver!

Es gibt flexiblere Kinderbetreuungsgeld-Regelungen mit höheren Zuverdienstmöglichkeiten (bis 60% des letzten Einkommens). Betriebe können mit der Väterkarenz Lohnkosten sparen, Väter wiederum mit dem Kinderbetreuungsgeld die Lohneinbußen durch Teilzeitarbeit kompensieren!

Teilzeitarbeit plus Kinderbetreuungsgeld

Väter können mit ihrem Arbeitgeber Väterkarenz, Elternteilzeit oder auf freiwilliger Basis Teilzeitarbeit vereinbaren und gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld (KBG) beziehen. Väterkarenz bedeutet nicht automatisch Berufsverbot!

Variante 1: VÄTERKARENZ

Väter können wie Mütter bis zum 2. Geburtstag ihres Kindes in Väterkarenz gehen und sind dabei Kündigungsgeschützt mit Rückkehrrecht auf den ursprünglichen Vollzeitarbeitsplatz.

Der Karenzwunsch ist dem Arbeitgeber bei der frühestmöglichen Inanspruchnahme spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben, sonst drei Monate vor Antritt der Karenz.

Vorsicht! Der Kündigungsschutz tritt für Väter erst frühestens 4 Monate vor der Karenz bis 4 Wochen nach der Karenz in Kraft. Das heißt, eine all zu frühe Bekanntgabe des Karenzwunsches könnte sich für Väter nachteilig auswirken, weil sie nur 4 Monate vor, bis ein Monat nach der Karenz Kündigungsgeschützt sind.

Hinweis: Der Vater muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Die Mutter darf nicht gleichzeitig in Karenz sein (ausgenommen beim Betreuungswechsel). Väterkarenz gebührt auch, wenn die Mutter als Hausfrau oder Studentin keinen Karenzanspruch hat.

Kinderbetreuungsgeld-Bezieher sind sozialversichert. Mütter können sich nach dem KBG-Bezug bei ihrem (Ehe)Partner kostenlos mitversichern lassen.

Variante 2: TEILZEITARBEIT / UNBEZAHLTER URLAUB

Wenn die Mutter in Karenz ist, bleibt dem Vater die Väterkarenz (bis auf ein Monat Überschneidung beim Wechsel der Karenz zwischen den Elternteilen) oder die Elternteilzeit verwehrt. Es gibt jedoch die Möglichkeit mit Zustimmung des Betriebes eine befristete Teilzeitarbeit zu vereinbaren (sogar unter der Geringfügigkeitsgrenze von 376,26 Euro) und gleichzeitig das Kinderbetreuungsgeld zu beziehen.

Im Gegensatz zur Elternteilzeit oder Karenz gibt es in diesem Fall keinen hundertprozentigen Kündigungsschutz. Es kommt jedoch der Motivkündigungsschutz zu tragen. Das heißt, man darf nicht gekündigt werden, nur weil man die Teilzeit in Anspruch nimmt. Im Falle einer Kündigung besteht parallel zum KBG Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Variante 3: ELTERNTEILZEIT

Seit 1. Juli 2004 sind alle Betriebe mit über 20 Mitarbeitern gesetzlich verpflichtet, berufstätigen Eltern den Wunsch auf Teilzeitarbeit zu erfüllen, wenn sie länger als drei Jahre im Betrieb beschäftigt waren. Nach Ende der Elternteilzeit hat man wieder das Rückkehrrecht auf seinen ursprünglichen Vollzeitjob.

Rahmenbedingungen:

Die Elternteilzeit kann frühestens nach Ablauf der Schutzfrist der Mutter angetreten werden. Sie muss mindestens drei Monate dauern und endet mit dem 7. Geburtstag oder späteren Schuleintritt des Kindes.

Die Vereinbarung darf einmal abgeändert werden. Das AMS fördert Betriebe, wenn ihnen durch die Elternteilzeit zusätzliche Kosten entstehen. Die Meldung hat mindestens drei Monate vor dem gewünschten Teilzeitantritt schriftlich im Betrieb zu erfolgen. Wer die Elternteilzeit nur mündlich vereinbart, hat keinen Rechtsschutz.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, eine Bestätigung über Beginn, Dauer und Ausmaß der Elternteilzeit auszustellen. Während die Mutter in Karenz ist, hat der Vater keinen Anspruch auf Elternteilzeit. Nach der Karenz dürfen beide Elternteile sogar gleichzeitig die Elternteilzeit antreten. Voraussetzung ist aber ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind.

Abfertigungsansprüche:

Mütter und Väter, die über 5 Jahre in einem Betrieb beschäftigt waren und während der Elternteilzeit kündigen, bewahren bei der Abfertigung ALT die Hälfte ihrer Abfertigungsansprüche, ebenso bei Kündigungen während der Karenz. Als Berechnungsgrundlage gilt der Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit (ohne Einrechnung der Karenzzeit). Bei der Abfertigung NEU bleiben hingegen alle Ansprüche gewahrt!

Hinweis: Bei allen anderen Beendigungsarten hat man in der Elternteilzeit sogar volle Abfertigungsansprüche, berechnet nach dem einstigen Erwerbsausmaß vor der Teilzeit!