

Häufig gestellte Fragen zu „Arbeitsrecht“

Ich bin nach der Geburt meines Kindes derzeit in Karenz. Wie viel kann ich während der Karenz dazu verdienen?

Mütter und Väter können während der Karenz eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Bei dieser Beschäftigung darf das Entgelt im Kalendermonat die Geringfügigkeitsgrenze (2009: 357,74 Euro, 2010: 366, 33 Euro; 2011: 374,02 Euro)) nicht übersteigen. Des weiteren besteht die Möglichkeit, mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, zu dem/der das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze in der Dauer von höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr (z.B. Urlaubs- oder Krankenstandsvertretung) zu vereinbaren. Mit Zustimmung der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, zu dem das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, kann eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus in der Dauer von höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr auch mit einem/einer anderen Arbeitgeber/in vereinbart werden. Im Übrigen ist auf die für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes maßgebende Zuverdienstgrenze hinzuweisen und diesbezüglich auf die Zuständigkeit des BMWFJ zu verweisen.

Ich habe die Kinderbetreuungsgeldvariante 30+6 Monate gewählt. Kann ich für den gesamten Zeitraum Karenz in Anspruch nehmen?

Nein, die arbeitsrechtlich durch Kündigungs- und Entlassungsschutz abgesicherte Karenz dauert maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Wollen Sie darüber hinaus in Karenz gehen, ist eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber unbedingt erforderlich.

Diese vereinbarte Karenz unterliegt nicht den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG) bzw. des Väter-Karenzgesetzes (VKG). Kündigungsschutz besteht nur dann, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber in der Vereinbarung auf das Kündigungsrecht ausdrücklich verzichtet.

Weiters besteht die Möglichkeit, im Rahmen einer Elternteilzeit die Arbeitszeit soweit zu reduzieren, dass Sie weniger als die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld verdienen.

Welche Auswirkungen hat eine Selbstkündigung auf meinen Abfertigungsanspruch?

Bei Selbstkündigung geht der Abfertigungsanspruch-alt verloren. Im Gegensatz zur Selbstkündigung verlieren Sie bei einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses den Abfertigungsanspruch nicht. Es empfiehlt sich daher mit dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin über eine solche Form der Auflösung des Dienstverhältnisses zu verhandeln anstatt selbst zu kündigen. Besteht der Anspruch auf Abfertigung nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG - Abfertigung neu), so geht der Abfertigungsanspruch bei Selbstkündigung icht verloren; ein Anspruch auf Auszahlung besteht jedoch erst dann, wenn im Zuge der Beendigung eines darauffolgenden Arbeitsverhältnisses über die Abfertigung verfügt werden kann.