

KARENZ

1. RECHTLICHE INFORMATION

- 1.1 Elternkarenz
 - 1.2 Beschäftigungsmöglichkeiten
 - 1.3 Beendigung während der Karenz
 - 1.4 Kinderbetreuungsgeld
 - 1.5 Einkunftsarten bei Zuverdienst - Kinderbetreuungsgeld
 - 1.6 Übersicht Kinderbetreuungsgeldvarianten
-

2. MUSTERVORLAGEN

Nichtinanspruchnahme bzw. Dauer/Beginn
Geringfügige Beschäftigung
Vereinbarung max. 13-wöchige Beschäftigung
Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Einvernehmliche Auflösung bei Minderjährigen

3. LEITFADEN

Wiedereinstiegsgespräch

1.1 ELTERNKARENZ

Väter sind Müttern durch das Väterkarenzgesetz gleichgestellt. Demgemäß gelten die folgenden Erläuterungen zur Karenz für beide Elternteile gleichermaßen. Eine Einigung zwischen den Eltern bezüglich der Karenz ist allerdings Voraussetzung, da Väter und Mütter nicht gleichzeitig Karenz in Anspruch nehmen können.

Elternkarenz ist die Freistellung von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts anlässlich der Geburt eines mit der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes.

BEGINN UND DAUER DER KARENZ

Die Karenz beträgt – von wenigen Ausnahmen abgesehen – grundsätzlich mindestens 2 Monate. Sie beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist und dauert höchstens bis zum letzten Tag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes. Bei Urlaub oder Erkrankung unmittelbar nach der Schutzfrist beginnt die Karenz erst, wenn der Urlaub beziehungsweise Krankenstand beendet ist.

VERLÄNGERUNG DER KARENZ

Eine einseitige Verlängerung der Karenz über das Höchstmaß hinaus – etwa bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges – ist nicht zulässig. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin können aber vertraglich eine über das 2. Lebensjahr des Kindes hinausgehende freiwillige von der Arbeitnehmerin gewünschte Karenzverlängerung als unbezahlten Urlaub vereinbaren. Der Arbeitgeber ist dazu allerdings nicht verpflichtet.

Unter Umständen bergen Karenzverlängerungen Risiken für den Arbeitgeber. Beispielsweise sollte aus der Vereinbarung hervorgehen, dass sich aus der freiwilligen Karenzverlängerung keine gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüche ergeben. So ist diese Zeit bei Berechnung des Urlaubs, bei der Abfertigung Alt, bei Sonderzahlungen und sonstigen dienstzeitabhängigen Ansprüchen wie Kündigungsfristen nicht zu berücksichtigen.



Die Vereinbarung der Karenz sollte jedenfalls schriftlich erfolgen.

GELTENDMACHUNG DES ANSPRUCHS AUF KARENZ

Die Dauer der Karenz muss die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber dabei grundsätzlich spätestens bis zum Ende der Schutzfrist bekanntgeben. Sofern der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat, kann die Arbeitnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Arbeitgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei

Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Auf Verlangen der Mutter hat der Arbeitgeber eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer beziehungsweise über die Nichtinanspruchnahme der Karenz auszustellen. Die Mutter muss diese Bestätigung unterschreiben.

Die Arbeitnehmerin kann eine nicht bis zum Höchstmaß ausgeschöpfte Karenz einmal verlängern. Sie muss dem Arbeitgeber dazu spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz die Dauer der Verlängerung bekanntgeben. Danach ist eine Verlängerung nur mehr mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

AUFGESCHOBENE KARENZ

Die Arbeitnehmerin kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, 3 Monate der Karenz aufzuschieben und diese 3 Monate spätestens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres beziehungsweise bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes geltend zu machen. Die Arbeitnehmerin muss diese Absicht dem Arbeitgeber spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes beziehungsweise spätestens 3 Monate vor Ende ihrer Karenz bekanntgeben. Den gewünschten Beginn der aufgeschobenen Karenz hat die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber ebenfalls spätestens 3 Monate im Voraus mitzuteilen.

TEILUNG DER KARENZ ZWISCHEN VATER UND MUTTER

Die Karenz lässt sich zweimal zwischen Vater und Mutter teilen, wobei jeder Karenzteil mindestens 2 Monate betragen muss. Der Beginn und die Dauer der Karenz sind jeweils spätestens 3 Monate – bei Karenzen unter 3 Monaten spätestens 2 Monate – vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils dem Arbeitgeber bekanntzugeben.

Beim ersten Wechsel kann die Mutter einen Monat der Karenz gleichzeitig mit dem Vater in Anspruch nehmen. In diesem Fall endet die Karenz einen Monat früher.

VORZEITIGES ENDE DER KARENZ

Eine Karenz endet vorzeitig, wenn das Kind nicht mehr in einem gemeinsamen Haushalt mit Vater und Mutter lebt. Diesen Fall hat die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann von der Mutter verlangen, ihre Arbeit wiederaufzunehmen

ANRECHNUNG DER KARENZ AUF DIENSTZEITABHÄNGIGE ANSPRÜCHE

Die erste Karenz im Arbeitsverhältnis wird für die Dauer der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß mit insgesamt höchstens 10 Monaten angerechnet.

Manche Branchenkollektivverträge sehen zusätzliche Anrechnungsbestimmungen vor.

Der Urlaub ist um die Dauer der Karenzzeit entsprechend zu kürzen. Teile von Werktagen sind dabei auf ganze Werktage aufzurunden. Ebenfalls zu kürzen sind jährliche Sonderzahlungen, wenn sich aus dem Branchenkollektivvertrag keine abweichende Regel ergibt.

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Aus Anlass der Mutterschaft karenzierte Arbeitsverhältnisse unterliegen einem speziellen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Sie lassen sich daher nur unter besonderen Voraussetzungen auflösen. Dieser Schutz endet grundsätzlich 4 Wochen nach Ende der Karenz (nähere Details unter 1.3).

Auch im Falle einer vereinbarten Karenzverlängerung über das gesetzliche Höchstausmaß hinaus endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Wochen nach Ablauf der gesetzlichen Karenz.

KARENZ DER ADOPTIV- ODER PFLEGEMUTTER

Auch Adoptiv- und Pflegemütter haben bei gemeinsamem Haushalt mit dem Kind Anspruch auf Karenz, wenn sie das Kind vor seinem zweiten Geburtstag adoptiert haben oder sie das Kind in unentgeltliche Pflege aufnehmen.

Die Karenz beginnt mit dem Tag der Adoption beziehungsweise der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

Bei Adoption oder Beginn der unentgeltlichen Pflege zwischen dem 18. Lebensmonat und dem zweiten Geburtstag des Kindes ist eine Karenz bis zu 6 Monaten auch nach dem zweiten Geburtstag möglich. Bei Adoption oder Beginn der unentgeltlichen Pflege zwischen dem zweiten und siebten Geburtstag des Kindes ist die Dauer der Karenz auf 6 Monate begrenzt.

1.2 BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Person in Karenz einer Beschäftigung nachgehen, ohne dass diese Beschäftigung der Karenz schadet.

In Frage kommen dabei

- eine geringfügige Beschäftigung oder
- eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr.

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Eine Beschäftigung während der Karenz bis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von 405,98 Euro (2015) ist sowohl beim bisherigen als auch bei einem anderen Arbeitgeber möglich. Die tägliche Geringfügigkeitsgrenze ist nicht zu beachten.

Diese geringfügige Beschäftigung ist ein rechtlich eigenständiges Arbeitsverhältnis und besteht somit neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis. Hier greift die Abfertigung Neu, auch wenn das karenzierte Arbeitsverhältnis der Abfertigung Alt unterliegt. Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis unterliegt auch nicht dem Kündigungs- und Entlassungsschutz. Es endet mit dem Ablauf der Karenz, sofern es nicht vorher beendet wurde.

Arbeitet ein Arbeitnehmer beim bisherigen Arbeitgeber über das Ende der vereinbarten Karenz hinaus geringfügig weiter, kann das ursprünglich karenzierte Arbeitsverhältnis zur geringfügigen Beschäftigung werden.

BESCHÄFTIGUNG ÜBER DER GERINGFÜGIGKEITSGRENZE

Eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze während der Karenz ist höchstens für 13 Wochen im Kalenderjahr möglich.

Auch dabei handelt es sich um ein rechtlich eigenständiges Arbeitsverhältnis, das neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis besteht. Stimmt der Arbeitgeber zu, kann der Arbeitnehmer auch bei einem anderen Arbeitgeber eine maximal 13-wöchige Beschäftigung eingehen.



Ein Anspruch auf eine geringfügige Beschäftigung während der Karenz besteht nicht.



Der Arbeitgeber, mit dem die Karenz vereinbart ist, ist zu einer solchen Zustimmung aber nicht verpflichtet.

Der Zeitraum von 13 Wochen erlaubter Beschäftigung gilt für ein gesamtes Kalenderjahr. Nimmt der Arbeitnehmer die Karenz nicht für das gesamte Kalenderjahr in Anspruch, ist der Zeitraum der erlaubten Beschäftigung entsprechend zu aliquotieren. Wochengeldbezug ist dabei außer Betracht zu lassen.

BEISPIEL:

Der Karenzurlaub endet am 31. März eines Kalenderjahres.

Der Arbeitnehmer darf eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze für 3/12 von 13 Wochen ausüben, also für 3 Wochen und 1 Tag.

In den Fällen der Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber kann der bisherige Arbeitgeber nach Überschreiten der 13-Wochen-Grenze den sofortigen Arbeitsantritt verlangen. Tritt der Arbeitnehmer trotz Verlangens des Arbeitgebers die Arbeit nicht an, liegt ein Entlassungsgrund vor.

1.3 BEENDIGUNG WÄHREND DER KARENZ

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Mutterschutzgesetzes für werdende Mütter beträgt grundsätzlich die Dauer der Schwangerschaft plus 4 Monate.

Sonderfall Karenz: Beanspruchen die Eltern Karenz, verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Ende der Karenz.

Sonderfall Elternteilzeit: Bei Elternteilzeit verlängert sich der Kündigungsschutz bis 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens bis 4 Wochen nach Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes.



Eine Kündigung oder Entlassung ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts ist rechtsunwirksam und beendet das Arbeitsverhältnis nicht!

WANN KÜNDIGUNG TROTZ KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

Eine Kündigung während des Kündigungsschutzes ist nur rechtswirksam, wenn das Arbeitsgericht **zuvor** zugestimmt hat. Das Gericht darf gemäß Mutterschutzgesetz einer Kündigung nur in besonderen Gründen zustimmen:

- bei Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes (oder einzelner Betriebsteile), wenn der Arbeitgeber das Dienstverhältnis nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann
- wenn die Arbeitnehmerin in der mündlichen Verhandlung (nach Rechtsbelehrung über den Kündigungsschutz) sich mit der Kündigung einverstanden erklärt.

Nach Stilllegung des Betriebs bedarf es keiner Zustimmung zur Kündigung durch das Gericht.

SONDERFALL PERSÖNLICHE GRÜNDE

In folgendem Sonderfall kann das Gericht einer Kündigung auch bei Karenz zustimmen. Der Arbeitgeber muss dazu nachweisen,

- dass die Kündigung durch die Person des Arbeitnehmers begründet ist, indem betriebliche Interessen nachteilig berührt sind oder betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegenstehen und

- dass es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Das Gericht kann in diesem Fall der Kündigung zustimmen, wenn eine Karenz im zweiten Lebensjahr des Kindes beansprucht wird.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes auf Zustimmung zur Kündigung klagt.

ENTLASSUNG WÄHREND DER KARENZ

Auch einer Entlassung während der Karenz muss das Gericht zustimmen – es darf dies aber nur bei gravierenden Verfehlungen des Arbeitnehmers. Das Mutterschutzgesetz nennt dazu grob schuldhaftige Pflichtverletzung, Untreue im Dienst, Zuwendung unberechtigter Vorteile, Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses und erhebliche Ehrverletzungen.

(Ausführliches unter Teil 1, 1.2).

Bei folgenden Entlassungsgründen ist eine Entlassung auch bei nachträglicher Zustimmung des Gerichts rechtswirksam:

- Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Angehörige oder gegen andere Arbeitnehmer,
- vorsätzliche Straftaten, die mit mehr als einem Jahr Freiheitsstrafe bedroht sind und
- mit Bereicherungsvorsatz begangene Straftaten.

Bei grob schuldhafter Pflichtverletzung und erheblicher Ehrverletzung hat das Gericht den durch die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung der Arbeitnehmerin bedingten außerordentlichen Gemütszustand zu berücksichtigen.

EINVERNEHMLICHE TRENNUNG

Dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einvernehmlich trennen, ist jederzeit zulässig. Zur Rechtswirksamkeit bedarf die Trennung der Schriftform.

Ist die Arbeitnehmerin minderjährig, müssen das Arbeits- und Sozialgericht oder die Arbeiterkammer bescheinigen, dass die Arbeitnehmerin über den besonderen Schutz nach dem Mutterschutzgesetz belehrt worden ist.

KÜNDIGUNG DURCH ARBEITNEHMERIN

Die Arbeitnehmerin darf das Arbeitsverhältnis ihrerseits jederzeit kündigen, sofern sie die gesetzlichen beziehungsweise kollektivvertraglichen Kündigungsfristen einhält. Weiters kann sie den Mutterschafts Austritt in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären, und zwar

- bis spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz bei einer Karenz bis 3 Monaten und
- bis spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz bei einer Karenz ab 3 Monaten.

Wenn eine Arbeitnehmerin, die dem Abfertigungssystem Alt unterliegt, fristgerechten Mutterschaftsantritt erklärt, gebührt ihr die Hälfte der zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre gedauert hat.

1.4 KINDERBETREUUNGSGELD

Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz sind

- das pauschale Kinderbetreuungsgeld in 4 Varianten,
- das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld,
- die Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld.

Die Leistungen gebühren nicht nur den leiblichen Eltern, sondern auch Adoptiv- und Pflegeeltern.

ALLGEMEINE ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Kinderbetreuungsgeld, in welcher Form auch immer, kann ein Elternteil für sein Kind in Anspruch nehmen, wenn

- für dieses Kind ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht und Familienbeihilfe tatsächlich bezogen wird,
- der Elternteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und
- der Elternteil und das Kind den Mittelpunkt der Lebensinteressen im Bundesgebiet haben.

Ein gemeinsamer Haushalt liegt nur dann vor, wenn der Elternteil und das Kind an derselben Adresse mit ihrem Hauptwohnsitz gemeldet sind. Der gemeinsame Haushalt gilt bei mehr als dreimonatiger tatsächlicher oder voraussichtlicher Abwesenheit des Elternteiles oder des Kindes als aufgelöst.

STAATSBÜRGERSCHAFT UND AUFENTHALTSBERECHTIGUNG

Weitere Voraussetzung für den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ist, dass

- der Elternteil und das Kind österreichische Staatsbürger sind, oder
- der Elternteil und das Kind Personen sind, denen Asyl gewährt wurde, oder
- der Elternteil und das Kind Personen sind, denen der Status des subsidiär Schutzberechtigten zuerkannt wurde, wenn sie keine Leistungen aus der Grundversorgung erhalten und unselbständig oder selbständig erwerbstätig sind, oder
- der Elternteil und das Kind sich als EWR Bürger nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz rechtmäßig in Österreich aufhalten.

EINKOMMENS- UND ZUVERDIENSTGRENZEN

Beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld in einer der 4 Varianten ist zu



Die Wirtschaftskammer empfiehlt: Die Arbeitnehmerin sollte sich über Leistungen, Anspruchsvoraussetzungen und Zuverdienstgrenzen beim zuständigen Sozialversicherungsträger informieren.

berücksichtigen, dass der maßgebliche Gesamtbetrag der Einkünfte des betreffenden Elternteils im Kalenderjahr die Zuverdienstgrenze von 16.200 Euro nicht übersteigt, beziehungsweise dass der individuelle Grenzbetrag des relevanten Jahreseinkommens nicht überschritten wird.

Beim Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens dürfen keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und keine Erwerbseinkünfte von insgesamt mehr als 6.400 Euro pro Kalenderjahr bezogen werden.

BEIHILFE ZUM PAUSCHALEN KINDERBETREUUNGSGELD

Anspruch auf Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld haben

- alleinstehende Elternteile, deren maßgeblichen Einkünfte 6.400 Euro im Jahr nicht übersteigen, sowie
- nicht alleinstehende Elternteile, sofern die maßgeblichen Einkünfte ihres Ehe- beziehungsweise Lebenspartners nicht mehr als 16.200 Euro im Jahr betragen.

ANSPRUCHSZEITRAUM

Leibliche Eltern können Kinderbetreuungsgeld frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes beziehen, Adoptiv- und Pflegeeltern ab dem Tag, an dem sie das Kind in Pflege nehmen. Voraussetzung ist ein entsprechender Antrag bei der zuständigen Krankenversicherung. Bei einem späteren Antrag steht das Kinderbetreuungsgeld rückwirkend höchstens bis zu 6 Monate zu.

Die Eltern können das Kinderbetreuungsgeld abwechselnd beziehen. Die Mindestbezugsdauer beträgt 2 Monate.

RUHEN UND ENDE DES KINDERBETREUUNGSGELDES

Fließen nach der Geburt des Kindes Wochengeld oder andere gleichartige Leistungen, ruht das Kinderbetreuungsgeld in der Höhe des Wochengeldes. Ist das Wochengeld niedriger als das Kinderbetreuungsgeld gebührt ein Differenzbetrag.

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld endet jedoch spätestens mit dem Tag vor Geburt eines weiteren Kindes.

KRANKENVERSICHERUNG

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld sind der Bezieher und das Kind krankenversichert.

PENSIONSVERSICHERUNG

Die Zeiten der Kindererziehung werden als Versicherungszeiten berücksichtigt. Angerechnet werden maximal die ersten 48 Kalendermonate nach der Geburt eines Kindes.

1.5 EINKUNFTSARTEN BEI ZUVERDIENST

Überschreiten folgende Einkünfte die gesetzlichen Grenzen, ist dies für den Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld schädlich:

- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft,
- Einkünfte aus selbstständiger Arbeit,
- Einkünfte aus Gewerbebetrieb,
- Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit.

Seit 01.01.2010 wirken sich Einkünfte aus Kapitalvermögen, Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung sowie sonstige Einkünfte nicht mehr schädlich auf den Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld aus – unabhängig von ihrer Höhe.

MASSGEBLICHE EINKÜNFTE AUS UNSELBSTSTÄNDIGER ARBEIT

Es ist von Einkünften auszugehen, die

- in den Kalendermonaten mit Anspruch auf Auszahlung des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes erzielt werden, und
- aufgrund des steuerrechtlichen Zuflussprinzips diesem Zeitraum zuzuordnen sind.

Der auf diese Weise ermittelte Betrag wird um 30 % erhöht und dann auf einen Jahresbetrag umgerechnet. Sonstige Bezüge im Sinne des Einkommensteuergesetzes, also insbesondere Sonderzahlungen wie Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration, bleiben außer Betracht.

MASSGEBLICHE EINKÜNFTE AUS SELBSTSTÄNDIGER TÄTIGKEIT (BERECHNUNG)

Einkünfte aus selbstständigen Tätigkeiten sind mit jenem Betrag zu berücksichtigen, der sich aus der steuerlichen Ermittlung des Einkommens für das betreffende Kalenderjahr ergibt. Solche Einkünfte aus selbstständigen Tätigkeiten sind:

- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft,
- Einkünfte aus freiberuflicher Tätigkeit,
- Einkünfte aus Gewerbebetrieb.

Einkünfte aus Gewerbebetrieb ergeben sich nur aus dem Gewinn, der nach dem Einkommensteuergesetz zu ermitteln ist. Weil die Zuverdienstgrenze eine Einkünfte- und keine Einkommensgrenze ist, lassen sich Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und Freibeträge nicht abziehen.

Bei Geburten ab 1.1.2012 sind die Einkünfte um einen pauschalen Zuschlag von 30 % zu erhöhen.

MASSGEBLICHE EINKÜNFTE BEI ARBEITSLOSIGKEIT

Das Arbeitslosengeld und die Notstandshilfe gelten als Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit. Die Beträge aus dem Arbeitslosengeld und der Notstandshilfe sind zur Ermittlung der Freigrenze um 15 % zu erhöhen.

1.6 KINDERBETREUUNGSGELD VARIANTEN

	Pauschalvariante 30 + 6	Pauschalvariante 20 + 4	Pauschalvariante 15 + 3	Pauschalvariante 12 + 2	einkommensabhängiges KBG 12 + 2
Höhe des KBG pro Monat	ca. 436,- Euro	ca. 624,- Euro	ca. 800,- Euro	ca. 1.000,- Euro	80% vom Wochengeld*, max. 2.000,- Euro
Max. Bezugsdauer ein Elternteil	bis max. zum 30. Lebensmonat	bis max. zum 20. Lebensmonat	bis max. zum 15. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat
Max. Bezugsdauer beide Elternteile	bis max. zum 36. Lebensmonat	bis max. zum 24. Lebensmonat	bis max. zum 18. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat
Max. Bezugsdauer pro Block	2 Monate	2 Monate	2 Monate	2 Monate	2 Monate
Erwerbstätigkeit nötig?	nein	nein	nein	nein	mind. die letzten 6 Monate vor der Geburt/ Mutterschutz Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst pro Kalenderjahr	60% der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres; mind. 16.200,- Euro	60% der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres; mind. 16.200,- Euro	60% der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres; mind. 16.200,- Euro	60% der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres; mind. 16.200,- Euro	6.400,- Euro (entspricht etwa 14 mal der Geringfügigkeitsgrenze) **
Zuschlag pro Mehrling + Monat	ca. 218,- Euro	ca. 312,- Euro	ca. 400,- Euro	ca. 500,- Euro	kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	12 Monate je ca. 180,- Euro	12 Monate je ca. 180,- Euro	12 Monate je ca. 180,- Euro	12 Monate je ca. 180,- Euro	keine Beihilfe
Sonderfall: Bezugsverlängerung für einen Elternteil im Härtefall	2 Monate zwischen 30. und 32. Lebensmonat	2 Monate zwischen 20. und 22. Lebensmonat	2 Monate zwischen 15. und 17. Lebensmonat	2 Monate zwischen 12. und 14. Lebensmonat	2 Monate zwischen 12. und 14. Lebensmonat

* sonst 80% von einem fiktiven Wochengeld; zusätzlich erfolgt Günstigkeitsvergleich mit dem Steuerbescheid aus dem relevanten Kalenderjahr

** kein gleichzeitiger Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zulässig