

Karengeld – Österreich ermöglicht Zuverdienst | Arbeitsrecht

29/11/2014, Anna MERLINZ

Mütter & Väter dürfen auch während des Bezugs von Karengeld (Österreich) in der Karenz dazuverdienen. Der heutige Artikel widmet sich vor allem der Arbeitgeberperspektive (und ist auch gerade deshalb interessant für Privatpersonen): Rechte, Pflichten, Möglichkeiten des Zuverdienstes während der gesetzlichen Karenz.



Bis 1998 bestand ein Anspruch auf Karengeld (Österreich) nur für Arbeitnehmerinnen, die sich für die Dauer der Karenz allein der Kinderbetreuung verschrieben und keiner Erwerbstätigkeit nachgingen. Der Gesetzgeber hat im Laufe der Zeit jedoch erkannt, dass damit einerseits der Wirtschaft ein wichtiges Potential an geschulten, qualifizierten und arbeitswilligen Kräften verloren ging und andererseits Eltern, die gerne auch in der Karenz dazuverdienen und weiterarbeiten wollen, sich zum Nichtarbeiten während der Karenz gezwungen sahen.

Heute gilt: Unselbstständig arbeitende Mütter und Väter, die Anspruch auf Karengeld (Kinderbetreuungsgeld) haben, können nebenbei dazuverdienen – welcher Zuverdienst und in welcher Form ein Zuverdienst möglich ist, ist aber nicht immer einfach zu ermitteln.

Karenz & Karengeld (Österreich) sind nicht das selbe – ganz im Gegenteil

Über Karengeldmodelle und Zuverdienstgrenzen finden sich zahlreiche Ratgeber für Arbeitnehmer. Was aber oft übersehen wird und bei der Umsetzung einer gewünschten Beschäftigung während der Karenz Schwierigkeiten bereitet: Karenz und Karengeld sind nicht dasselbe, im Gegenteil.

Karenz ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber. Kinderbetreuungsgeld (in der Praxis meist Karengeld genannt) ist ein davon getrennt zu betrachtender Anspruch eines Elternteils gegenüber dem Krankenversicherungsträger. Das Kinderbetreuungsgeldgesetz (regelt Karengeld – Österreich – und die Zuverdienstgrenzen) und das Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz (regelt die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten der Beschäftigung während der Elternkarenz) sind nicht komplett aufeinander abgestimmt. Vor allem sind die jeweiligen Anspruchsdauern unterschiedlich geregelt. Es müssen aber für eine gelungene Beschäftigung während der Karenz alle Vorgaben unter einen Hut gebracht werden, um negative Überraschungen für alle Beteiligten zu verhindern.

Zuverdienst während der Karenz aus Sicht des Arbeitgebers

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Beschäftigung während des Bezugs von Karengeld (Österreich)? Wer ist für die Ermittlung und Einhaltung der Zuverdienstgrenzen zum Karengeld (Österreich) verantwortlich? Was muss in diesem Zusammenhang vereinbart werden? Kann der Arbeitnehmer während der Karenz bei der Konkurrenz arbeiten? Wieder gesonderte Überlegungen müssten bei Beschäftigungen außerhalb der gesetzlichen Karenz, also etwa während einer vereinbarten Karenz, beachtet werden.

Der besseren Lesbarkeit zuliebe wird auf Gendering verzichtet und für Mütter und Väter (beide haben Anspruch auf Karenz und Karengeld, bis auf wenige Ausnahmen nur nicht gleichzeitig) der Begriff „Arbeitnehmer“ verwendet.

Elternkarenz – arbeitsrechtliche Eckdaten

Karenz im arbeitsrechtlichen Sinn bedeutet Freistellung von der Dienstleistungsverpflichtung gegen Entfall des Arbeitsentgelts. Das Dienstverhältnis bleibt aufrecht, es ruhen die gegenseitigen Grundpflichten.

Der gesetzliche Anspruch auf Elternkarenz besteht nach Ende der Schutzfrist für eine Mindestdauer von zwei Monaten und längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes. Innerhalb dieses gesetzlichen Rahmens kann die Dauer der Karenz vom Arbeitnehmer einseitig bestimmt und muss dem Arbeitgeber nur rechtzeitig bekannt gegeben werden. Bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der bekannt gegebenen Karenz besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz. Außerhalb dieser Zeitgrenzen kann eine Karenz einzelvertraglich vereinbart werden (etwa wenn ein langes Karengeldmodell gewählt wird).

Erwerbstätigkeit neben Karenzgeldbezug – (k)ein Widerspruch in sich ?

Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein eigentlich karenzierter Arbeitnehmer während des Bezugs von Karenzgeld in Österreich einer Beschäftigung nachgehen, ohne dass dies seinen Rechten aus der Karenz und/oder seinem Anspruch auf Karenzgeld schadet.

Eine Beschäftigung während der Karenz ist beim selben oder – mit Zustimmung des bestehenden Arbeitgebers – auch bei einem anderen Arbeitgeber möglich. Jedenfalls handelt es sich dabei um ein gesondertes, rechtlich eigenständiges Vertragsverhältnis, für das auch gesondert eine Meldung bei der Sozialversicherung erfolgen muss und das der Beitragspflicht unterliegt. Es bestehen daher bei einer Beschäftigung während einer Karenz zwei parallel laufende Arbeitsverhältnisse.



Im Wesentlichen sieht das Arbeitsrecht zwei Varianten des Zuverdiensts während der gesetzlichen Karenz vor:

Geringfügige Beschäftigung neben Karenzgeldbezug

Die Geringfügigkeitsgrenze 2014 beträgt € 395,31 monatlich. Lage und Ausmaß der Arbeitsleistung während der geringfügigen Beschäftigung sind Vereinbarungssache. Alle arbeitsrechtlichen Vorgaben, insbesondere im Hinblick auf Arbeitszeit, Gleichbehandlung und kollektivvertragliches Mindestgehalt, sind einzuhalten. Wenngleich Schriftform nicht zwingend ist, ist eine solche aus Beweis Zwecken sehr ratsam.

Wichtig zu wissen:

- Eine geringfügige Beschäftigung setzt eine Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. Anspruch des Arbeitnehmers auf eine geringfügige Beschäftigung während der Karenz besteht nicht, weder beim selben noch bei einem anderen Arbeitgeber.
- Eine Erwerbstätigkeit neben dem Karenzgeldbezug darf nicht mit Elternteilzeit verwechselt werden.
- Eine Verletzung der Arbeitspflicht während der geringfügigen Beschäftigung hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf das karenzierte „Hauptarbeitsverhältnis“.
- Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis unterliegt keinem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz (Achtung: das karenzierte „Hauptarbeitsverhältnis“ schon).
- Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis unterliegt der Abfertigung neu, auch wenn für das karenzierte Arbeitsverhältnis Anspruch auf Karenz nach Abfertigung alt besteht.
- Wird auch nach Ende der Karenz noch weiter geringfügig gearbeitet, wandelt sich das karenzierte Arbeitsverhältnis mangels anderer Regelung in eine geringfügige Beschäftigung.

Beschäftigung über die Geringfügigkeit neben Karenzgeldbezug

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können auch eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze vereinbaren. Auch hier liegt ein gesondertes Arbeitsverhältnis vor und es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers darauf. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind strikt einzuhalten. Sozialversicherungsrechtlich ist bei dieser Variante der Beschäftigung zu beachten, dass dann eine Vollversicherungspflicht vorliegt.

Das Arbeitsrecht sieht vor, dass eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze während der Karenz für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr vereinbart werden kann. Wird die Karenz für weniger als ein Kalenderjahr in Anspruch genommen, muss der Zeitraum der erlaubten Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenzen aliquotiert werden.

Für den Fall, dass diese zeitliche Grenze überschritten wird, gibt es im Arbeitsrecht aber seltsamerweise keine klaren Folgen oder Sanktionen. Eine mögliche Konsequenz wäre, dass eine Überschreitung die automatische Beendigung der Karenz und/oder des Kündigungsschutzes nach sich zieht. Die Gerichte mussten über diese Frage noch nicht entscheiden. Das bringt Rechtsunsicherheit, die durch entsprechende vertragliche Regelung beseitigt werden kann und sollte.

Zuverdienstgrenzen sind Sache des Arbeitnehmers

Die Ermittlung und Prüfung der Zuverdienstgrenzen zum Karenzgeld (Österreich) ist Sache des Arbeitnehmers. Karenzgeld inklusive Wahl des Modells, Ermittlung der Zuverdienstgrenzen und Verantwortung für Rückzahlungsverpflichtungen hat der Arbeitnehmer zu klären und zu verantworten. Arbeitgeber können und sollen unterstützen sowie Daten zur Verfügung stellen, die Berechnungen aber

nicht für den Arbeitnehmer vornehmen und vor allem keine Haftung für die Berechnung übernehmen.

Denn dies kann ungewünschte Haftungsfolgen haben. Muss etwa der Arbeitnehmer Karenzgeld wegen Überschreitens der Zuverdienstgrenzen zurückzahlen und liegt der Grund für die Überschreitung in falschen Berechnungen des Arbeitgebers, könnte dieser zur Kasse gebeten werden.

Fazit

Eine Beschäftigung während des Bezugs von Karenzgeld kann für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine großartige Sache sein. Eine sorgfältig gestaltete Vereinbarung, bei der alle Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber mitbedacht werden, kann auch die Hürde der mangelnden Parallelität der Regelungen im Kinderbetreuungsgeldgesetz und im Arbeitsrecht überwinden.