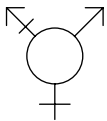


# Tod eines Kindes



Die AK Vorarlberg schließt in ihrer Sprache und Kommunikation alle Menschen ein. In dieser Broschüre verzichten wir zugunsten der Lesbarkeit und Verständlichkeit - ausnahmsweise - auf explizit gender-gerechte Formulierungen.



Sie finden unsere  
Broschüren auch online  
**[ak-vorarlberg.at](http://ak-vorarlberg.at)**

# Tod eines Kindes

Nichts tut Eltern mehr weh als der Tod ihres Kindes. Der Alltag steht still, wie gelähmt. Nichts geht mehr. Wer vermag da noch an das Gesetz zu denken? Aus diesem Grund haben Expertinnen und Experten der AK Vorarlberg die wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen Folgen in diesem Folder zusammengetragen.

## 1. Fehlgeburt

Von einer Fehlgeburt spricht man, wenn Ihr Kind bei der Geburt weniger als 500 Gramm wiegt und keine Lebenszeichen aufweist.

## 2. Totgeburt

Von einer Totgeburt spricht man, wenn Ihr Kind mit einem Geburtsgewicht von zumindest 500 Gramm geboren wird, aber keine Lebenszeichen aufweist.

# Arbeits- und sozialrechtliche Folgen einer Fehlgeburt

Eine Fehlgeburt ist keine „Entbindung“ im Sinne des Mutterschutzgesetzes. Das Mutterschutzgesetz kommt grundsätzlich nicht mehr zur Anwendung (Ausnahme: besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz). Nach einer Fehlgeburt besteht deshalb auch kein Beschäftigungsverbot. Ein Anspruch auf Wochengeld besteht nicht.

Wenn Sie aufgrund der Fehlgeburt aus medizinischer Sicht arbeitsunfähig sind, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbestätigung Ihres behandelnden Arztes vorlegen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet in diesem Fall, Krankentgelt im gesetzlichen Ausmaß zu leisten.

+ **Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen.**

Seit dem 1.1.2016 besteht im Falle einer Fehlgeburt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß Mutterschutzgesetz. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach der Fehlgeburt. Bei bestehendem Kündigungs- und Entlassungsschutz kann nur mit vorheriger gerichtlicher Zustimmung und lediglich in besonderen Fällen eine Kündigung oder Entlassung durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden.

# Arbeits- und sozialrechtliche Folgen einer Totgeburt

Eine Totgeburt stellt eine „Entbindung“ im Sinne des Mutterschutzgesetzes dar. Das Mutterschutzgesetz kommt zur Anwendung.

Eine Arbeitnehmerin darf bei einer Totgeburt bzw. wenn das Kind unmittelbar nach der Geburt gestorben ist, für mindestens acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Es gilt das absolute Beschäftigungsverbot. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen erhöht sich dieser Zeitraum auf mindestens zwölf Wochen.

Wurde die Achtwochenfrist vor der Geburt verkürzt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Totgeburt im Ausmaß der Verkürzung, maximal jedoch auf 16 Wochen.

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Monate nach der Totgeburt.

Für die Dauer des Beschäftigungsverbotes besteht Anspruch auf Wochengeld von Ihrem Versicherungsträger, wenn die Voraussetzungen für die Leistung von Wochengeld erfüllt werden.

**+ Bei Fehl- oder Totgeburt besteht kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.**

# Tod des Kindes während des Mutterschutzes

Arbeitnehmerinnen dürfen grundsätzlich während 8 Wochen nach der Entbindung bzw. bei Früh-, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen 12 Wochen nach der Geburt nicht beschäftigt werden, wenn das Kind nach der Geburt verstorben ist. Wenn die 8 Wochen Frist vor der Entbindung verkürzt wurde, verlängert sich diese nach der Entbindung im Ausmaß der Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

In dieser Zeit besteht grundsätzlich Anspruch auf Wochengeld von Ihrem Krankenversicherungsträger, wenn die Anspuchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Aufgrund des Zweckes der Karenz, nämlich der Betreuung des Kindes, kann eine Karenz gegenüber dem Arbeitgeber nicht geltend gemacht werden, wenn Ihr Kind vor der Meldung der Karenz stirbt.

Stirbt Ihr Kind nach Meldung der Karenz bei Ihrem Arbeitgeber, ist dies dem Arbeitgeber zu melden und hat dieser Sie nach Ablauf der Schutzfrist bzw. einer allfälligen Arbeitsunfähigkeit zu beschäftigen. Macht der Arbeitgeber den Wiederantritt nicht möglich, besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes.

### **Familienbeihilfe**

Der Anspruch auf Familienbeihilfe endet mit Ablauf jenes Monats, in dem die Anspruchsvoraussetzung wegfällt oder ein Ausschlussgrund hinzukommt.

Ab Beginn des Monats nach dem Tod des Kindes besteht deshalb kein Anspruch auf Familienbeihilfe mehr.

# Tod des Kindes während der Karenz

Maximal bis zum Ablauf des 22. bzw. 24. Lebensmonats des Kindes haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgeltes (= Karenz).

Wenn das Kind während der Karenz stirbt, muss dieser Umstand dem Arbeitgeber unmittelbar mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Arbeit wieder angetreten wird. Die Karenz endet in diesem Fall vorzeitig. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Ende der Karenz.

Sollte der Arbeitgeber keine Rückkehr des karenzierten Elternteiles wünschen, kann der betreffende Elternteil ohne Auflösung des Dienstverhältnisses für die Zeit der Karenz Arbeitslosengeld beziehen. Die Karenz endet in diesem Fall nicht vorzeitig. Es besteht kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld mehr. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz bleibt bis vier Wochen nach Ende der Karenz bestehen.



## **Familienbeihilfe**

Der Anspruch auf Familienbeihilfe endet mit Ablauf jenes Monats, in dem die Anspruchsvoraussetzung wegfällt oder ein Ausschließungsgrund hinzukommt.

Ab Beginn des Monats nach dem Tod des Kindes besteht deshalb kein Anspruch auf Familienbeihilfe mehr.

## **Kinderbetreuungsgeld**

Sollte das Kind während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld sterben, muss dieser Umstand umgehend bei Ihrer Krankenkasse gemeldet werden. Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld endet.

Von einer Rückforderung des Kinderbetreuungsgeldes wird abgesehen, wenn die Meldung innerhalb von 31 Tagen ab Tod des Kindes erfolgt.

## **Krankenversicherung**

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ist der beziehende Elternteil grundsätzlich krankenversichert. Sollte das Kinderbetreuungsgeld aufgrund des Todes des Kindes enden, muss allenfalls eine Versicherung über den Bezug von Arbeitslosengeld, Mitversicherung beim Partner bzw. eine Selbstversicherung erfolgen.

# Checkliste

## Fehlgeburt

- Termin mit dem behandelnden Arzt betreffend einer allfälligen Arbeitsunfähigkeit
- Kontakt mit dem Arbeitgeber betreffend Wiederantritt des Dienstverhältnisses auf Verlangen des Betriebes
- Vorlage der ärztlichen Bescheinigung über die Fehlgeburt beim Betrieb auf Verlangen
- Allenfalls Kontakt mit dem zuständigen Krankenversicherungsträger betreffend Einstellung des Wochengeldes

## Totgeburt

- Termin mit dem behandelnden Arzt betreffend einer allfälligen Arbeitsunfähigkeit nach Ende des Mutterschutzes
- Kontakt mit dem Betrieb betreffend Meldung der Totgeburt und Wiederantritt des Dienstverhältnisses nach Ende des Mutterschutzes

## Tod des Kindes während des Mutterschutzes nach der Geburt

- Kontakt mit dem Betrieb betreffend Wiederantritt des Dienstverhältnisses nach Ende des Mutterschutzes
- Krankenversicherungsträger und Finanzamt kontaktieren wegen eines allenfalls bereits beantragten und nun nicht mehr zustehenden Kinderbetreuungsgeldes und Ende der Familienbeihilfe

## Tod des Kindes während der Karenz

- Mitteilung an den Betrieb und Besprechung, ob Karenz beendet wird
- **Betrieb wünscht vor Ende der mitgeteilten Karenz keine Rückkehr des karenzierten Elternteiles:**  
Kontakt mit AMS betreffend Arbeitslosengeld für die Zeit der Karenz (Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Bezug des Arbeitslosentgeltes nicht notwendig)
- Kontakt mit dem Krankenversicherungsträger wegen Einstellung des Kinderbetreuungsgeldes
- Finanzamt kontaktieren wegen Einstellung der Familienbeihilfe

## Ihre Ansprechpartnerin

### **AK Vorarlberg – Familie & Beruf**

Widnau 4

6800 Feldkirch

Telefonische Beratung:

+43 50 258-2600

Montag bis Donnerstag

8.00 – 12.00 Uhr und 13.00 – 16.00 Uhr

Freitag

8.00 – 12.00 Uhr

**Persönliche Beratung nach vorheriger**

**Terminvereinbarung:**

[familie.beruf@ak-vorarlberg.at](mailto:familie.beruf@ak-vorarlberg.at)

[www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

## Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen. Bei individuellen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: +43 50 258-0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:  
**[ak-vorarlberg.at](http://ak-vorarlberg.at)**

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: **[ak-vorarlberg.at/broschueren](http://ak-vorarlberg.at/broschueren)**

### Weitere Bestellmöglichkeiten:

- [bestellen@ak-vorarlberg.at](mailto:bestellen@ak-vorarlberg.at)
- Bestelltelefon: 050/258-8000

### Impressum

Herausgeber:

AK Vorarlberg

Widnau 4

6800 Feldkirch

Österreich

T +43 50 258-0

[kontakt@ak-vorarlberg.at](mailto:kontakt@ak-vorarlberg.at)

[ak-vorarlberg.at](http://ak-vorarlberg.at)

Stand Jänner 2024

**AK Vorarlberg**  
Widnau 4  
6800 Feldkirch, Österreich  
T +43 50 258-0  
kontakt@ak-vorarlberg.at  
[ak-vorarlberg.at](http://ak-vorarlberg.at)