

# Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz

# Das Gesetz gilt für ...

- Alle ArbeitnehmerInnen in privaten Arbeitsverhältnissen und in öffentlichen Dienstverhältnissen.
- Ausnahme sind arbeitnehmerähnliche Verhältnisse: zB. freier Dienstvertrag, Werkvertrag

# Freie Dienstnehmerinnen

- Auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes dürfen arbeitnehmerähnliche freie DNinnen aber wegen ihrer Schwangerschaft nicht gekündigt werden.
- Erfolgt doch eine Kündigung:  
Vor Gericht anfechten.  
AG muss beweisen, dass die Schwangerschaft nicht der Grund für die Kündigung war.
- Seit 01.01.2008 besteht Anspruch auf Wochengeld.

# Bekanntgabe der Schwangerschaft

- Fragen nach Schwangerschaft oder Familienplanung im Einstellungsgespräch sind diskriminierend und deshalb verboten!!
- Nach Kenntnis der Schwangerschaft muss die Arbeitnehmerin lt. Gesetz den Arbeitgeber über diesen Umstand, sowie über den voraussichtlichen Geburtstermin informieren.
- Diese Mitteilung kann schriftlich (eingeschriebener Brief) oder mündlich erfolgen.
- Erst ab dieser Information steht die Frau unter besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz (Regelung im Mutterschutzgesetz).

# Meldepflicht des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Schwangerschaft beim Arbeitsinspektorat zu melden.
- Der Arbeitgeber muss der werdenden Mutter eine Kopie aushändigen.

# Beschäftigungsverbote

- Folgende Arbeiten darf eine schwangere Frau nicht durchführen:
  - Heben und Tragen schwerer Lasten,
  - Akkord- und Fließbandarbeiten (nach der 20. Schwangerschaftswoche = absolutes Verbot),
  - Arbeiten, die überwiegend im Stehen oder ständig im Sitzen zu verrichten sind (Ruhepausen müssen ermöglicht werden),
  - Arbeitsplätze, an denen die Schwangere Tabakrauch ausgesetzt ist,
  - Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen

# Beschäftigungsverbote

- Werdende Mütter dürfen während der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden (Ausnahme: bis 22 Uhr im Verkehrswesen, Krankenpflege, Schichtdienst - im Anschluss muss mind. 11stündige ununterbrochene Ruhezeit gewährleistet sein).
- Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit.
- Überstunden sind generell verboten.  
Tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden. Keinesfalls darf die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten werden.
- Der Arbeitgeber muss einen zumutbaren Ersatzarbeitsplatz anbieten oder auf eigene Kosten dienstfreistellen.
- Ruhemöglichkeit muss zur Verfügung stehen (Liege).

# Mutterschutz (=Schutzfrist)

- Der Mutterschutz beginnt 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin.
- Innerhalb der 4. Woche vor Beginn des Mutterschutzes muss der Arbeitgeber auf diesen Beginn aufmerksam gemacht werden.
- Ist eine Verkürzung der 8-Wochenfrist vor der Geburt eingetreten (dh. die Geburt war vor dem errechneten Geburtstermin), so verlängert sich der Mutterschutz nach der Entbindung um eben diese Verkürzung.
- Der Mutterschutz nach der Entbindung beträgt mindestens 8 Wochen, bei Früh- bzw. Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen sogar 12 Wochen (max. 16 Wochen).



# Vorsorgeuntersuchungen

- Für schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen besteht ein Freistellungsanspruch, sowie ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sofern die Untersuchung nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich oder zumutbar ist.

# Dienstfreistellung/vorgezogener Mutterschutz

- Ist durch die Beschäftigung die Gesundheit von Mutter oder Kind beeinträchtigt, besteht die Möglichkeit noch vor Beginn des Mutterschutzes eine völlige oder befristete Dienstfreistellung zu erwirken.
- In diesem Fall erhält man von der zuständigen Krankenkasse ein vorgezogenes Wochengeld.

# Wochengeld

- Durchschnittliches Nettoeinkommen der letzten 3 Monate vor Beginn des Mutterschutzes
- Inkl. anteiliger Sonderzahlungen
  - Weihnachtsgeld
  - Urlaubsgeld
- Antrag bei zuständiger Krankenkasse
- Vorlage der ärztlichen Bestätigung und Arbeits- und Entgeltbestätigung des AG
- Auszahlung monatlich im Nachhinein.

# Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Unbefristetes Dienstverhältnis: Ab Beginn der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Geburt bzw. 4 Wochen nach Karenz.
- Eine Kündigung während dieses Zeitraumes ist nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich.
- Nach Stilllegung eines Betriebes ist eine Kündigung in jedem Fall möglich. Eine Betriebsübergabe gilt nicht als Stilllegung.

# Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Befristetes Dienstverhältnis: Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen DV wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn der 8-wöchigen Schutzfrist gehemmt. Es besteht Anspruch auf Wochengeld.
- Ausnahme: Wenn gesetzliche Befristung vorgesehen (zB. Schauspielerinnen) oder aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (zB. Saisonarbeit, Praktikum).

# Kündigungs- und Entlassungsschutz

➤ besteht nicht .....

... bei einem Probedienstverhältnis (max. ein Monat)

... bei einem Dienstverhältnis von Ausländerinnen ohne Beschäftigungsbewilligung

... nach Stilllegung eines Betriebes

# Einvernehmliche Lösung

- Während der Schwangerschaft ist eine schriftliche einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses möglich.

# Urlaub

- Voller Urlaubsanspruch ab Beginn des Urlaubsjahres. Kann Urlaub vor dem Mutterschutz oder zwischen Mutterschutz und Karenz verbraucht werden, steht er zur Gänze zu (Vereinbarung mit Arbeitgeber).
- Wird der Urlaub erst nach Ablauf der Karenz konsumiert, wird der Urlaubsanspruch aliquotiert. Während der Karenz fällt kein Urlaub an.



# Entgelt, Sonderzahlungen, ...

- Entgelt wird bis zum Tag vor Beginn der Schutzfrist gezahlt.
- Sonderzahlungen müssen bis zum Beginn der Schutzfrist anteilig für die verstrichenen Wochen des Kalenderjahres abgerechnet und ausgezahlt werden.

# Die Geburt

- Die Mutter darf bis zum Ablauf des Mutterschutzes nicht beschäftigt werden.
- Für stillende Mütter gibt es darüber hinaus Beschäftigungsverbote (Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Akkord- oder Fließbandarbeit sowie leistungsbezogene Prämienarbeiten).
- Die Mutter muss aber den Arbeitgeber darüber in Kenntnis setzen, dass Sie Ihr Kind stillt – damit das Verbot wirksam werden kann.

# Stillzeiten und Ruhemöglichkeiten

- Der stillenden Mutter steht die zum Stillen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts zu. Je nach Dauer Ihrer Arbeitszeit beträgt die Stillzeit 45 Minuten bis maximal zwei mal 45 Minuten. Wenn sie den Arbeitsplatz verlassen muss, bis zu 90 Minuten.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Mutter das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Die Stillzeiten sind zusätzlich zu den Ruhepausen zu gewähren.

# Karenz

- Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung für Mütter und Väter bis max. einen Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes.
- Voraussetzung:
  - rechtzeitige Bekanntgabe: spätestens am letzten Tag des Mutterschutzes
  - gemeinsamer Haushalt oder Obsorge des Kindes
- Gilt auch für Adoptiveltern – ab Übernahme des Adoptivkindes.

# Bekanntgabe der Karenz

- Die wirksame Bekanntgabe der Karenz kann erst nach der Entbindung erfolgen. Spätestens zum Ende der Schutzfrist.
- Wenn zB. 1 Jahr Karenz ausgemacht wurde, muss 3 Monate vor Ablauf bekanntgegeben werden, dass man verlängern möchte. Es ist eine einmalige Verlängerung möglich.
- Eine Verkürzung ist nicht möglich.
- Hat man keine Karenz gemeldet und tritt man die Arbeit nicht wieder an, kann man vom Arbeitgeber entlassen werden.

# Teilung der Karenz

- Die Karenz kann maximal zwei mal zwischen den Eltern geteilt werden, wobei
  - jeder Teil muss mindestens zwei Monate betragen
  - - die Karenzteile müssen unmittelbar aneinander anschließen.
  - - Meldung spätestens drei Monate (bzw. zwei Monate) vor Ende des anderen Karenzteil
- Auch bei Teilung der Karenz dauert diese nur bis zum 2. Lebensjahr des Kindes !

# Teilung der Karenz

## ACHTUNG!

Beim erstmaligen Wechsel der Karenz können Mutter und Vater einen Monat lang gemeinsam Karenz konsumieren – dadurch verkürzt sich aber die Maximaldauer der Karenz um ein Monat - die Karenz dauert daher nur bis zum 23. Lebensmonat des Kindes !

# Dauer der Karenz

- Die Karenz beginnt
  - frühestens im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter
  - im Anschluss an einen vereinbarten Urlaub
  - im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteiles
- Die Karenz endet
  - mit Ablauf der vereinbarten Dauer
  - spätestens aber am Tag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes



# Karenz des Vaters

- Der Vater hat einen eigenen Anspruch auf Karenz
  - wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.
  - wenn die Mutter nicht gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt (Ausnahme: ein Monat gemeinsame Karenz).
  - wenn die Mutter gar keinen Anspruch auf Karenz hat (Studentin, Hausfrau).

# Meldefristen des Vaters

- Väter müssen dem Arbeitgeber spätestens 8 Wochen nach der Geburt die Karenz melden, wenn sie direkt an den Mutterschutz der Mutter in Karenz gehen wollen.
- Väter müssen drei Monate vor Ablauf der Karenz der Mutter dem Arbeitgeber den Antritt bekannt geben. Ausnahme: Karenz der Mutter dauert nur 2 Monate.
- Väter müssen eine Verlängerung der Karenz spätestens drei Monate (bzw. zwei Monate) vor Ende der Karenz bekannt geben.

# Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters

- Der Kündigungsschutz für den Vater beginnt frühestens vier Monate vor Karenzbeginn. Die Karenz muss dem Arbeitgeber spätestens drei Monate (bzw. zwei Monate) vor Antritt gemeldet werden.
- Gibt der Vater den Karenzwunsch früher bekannt, kann ihn der Arbeitgeber kündigen!

# Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für Mütter und Väter

- Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Ende der Karenz bzw. des Karenzteiles.
- Bei Adoptiv- und Pflegeeltern endet der Schutz ebenfalls vier Wochen nach Ablauf der Karenz.

# Vorzeitiges Ende der Karenz

- Die Karenz endet vorzeitig, wenn das Kind nicht mehr mit dem in Karenz befindlichen Elternteil im gleichen Haushalt lebt.
- Eine derartige Situation müssen dem Arbeitgeber sofort gemeldet werden.

# Sonderregelung für Adoptiv- und Pflegeeltern

- Für Adoptiv- oder Pflegeeltern (mit Adoptionsabsicht) beginnt die Karenz am Tag der Annahme des Kindes bzw. am Tag der Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege.
- Die Karenz dauert höchstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Ein Beschäftigungsverbot gibt es für die Adoptiv- oder Pflegemutter nicht.
- Wird ein Kind erst nach dem 18. Lebensmonat, jedoch vor dem 7. Lebensjahr, adoptiert oder in unentgeltliche Pflege aufgenommen, so besteht trotzdem Anspruch auf maximal sechs Monate Karenz bzw. drei Monate pro Elternteil, auch wenn dadurch das zweite Lebensjahr überschritten wird.

# Sonderurlaub

- Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die Dauer der Karenz über das 2. Lebensjahr des Kindes hinaus verlängert werden.
- Wenn der Arbeitgeber für diesen vereinbarten Zeitraum nicht ausdrücklich auf sein Kündigungsrecht verzichtet, dann besteht kein Kündigungsschutz und man kann somit vier Wochen nach dem Ende der gesetzlichen Karenz unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Kündigungsfristen gekündigt werden!

# Aufgeschobene Karenz

- Eltern können drei bzw. sechs Monate der Karenz aufheben und später bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres Ihres Kindes oder eines späteren Schulantritts konsumieren. Diese drei bzw. sechs Monate werden als „aufgeschobene Karenz“ bezeichnet.
- Die Karenz nach der Geburt verkürzt sich dann um drei Monate bzw. um sechs Monate, wenn beide Elternteile Karenzzeit „aufheben“ wollen.



# Aufgeschobene Karenz

- Der Beginn des aufgeschobenen Karenzteils muss dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt geben werden.
- Kommt innerhalb von zwei Wochen, ab Bekanntgabe, keine Einigung mit dem Arbeitgeber zu Stande, kann man die Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb weiterer zwei Wochen eine Klage beim zuständigen Gericht einbringt.

# Aufgeschobene Karenz

- Bei einem Wechsel zu einem anderen Dienstgeber, sind die 3 Monate „verloren“.
- Einen Kündigungs- und Entlassungsschutz gibt es bei der aufgeschobenen Karenz nicht. Auch der Kinderbetreuungsgeldanspruch kann nicht aufgehoben werden.

# Verhinderungskarenz

- Unvorhergesehene Schwierigkeiten, Todesfälle oder Erkrankungen machen es manchmal unmöglich, das Kind in der Karenz weiter zu betreuen.
- Bei einem solchen „unvorhersehbaren und unabwendbaren Ereignis - kann der zweite Elternteil auf Verlangen die sogenannte Verhinderungskarenz in Anspruch nehmen – aber maximal bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.
- Für die Verhinderungskarenz gibt es keine Frist.

# Anrechnung von Karenzzeiten

- Für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsausmaßes wird die erste Karenz für maximal zehn Monate angerechnet.
- Karenzzeiten bleiben für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, arbeitsrechtlich außer Betracht.
  - Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen können günstigere Regelungen vorsehen.

# Zuverdienst während Karenz

- Geringfügige Beschäftigung:  
Während der Karenz kann eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt werden, die unter der Geringfügigkeitsgrenze des ASVG liegt (2012: € 376,26 brutto/Monat).
- Neben dem karenzierten Dienstverhältnis ist es möglich mit dem Arbeitgeber für längstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze zu vereinbaren. Während dieser Beschäftigung bleibt der Kündigungs- und Entlassungsschutz aufrecht – dieser bezieht sich aber nur auf das karenzierte Arbeitsverhältnis!

# Zuverdienst während Karenz

- Arbeitet man länger als 13 Wochen über die Geringfügigkeitsgrenze, geht der Kündigungs- und Entlassungsschutz verloren!
- Es können aber auch weniger als 13 Wochen sein, da sich die 13-Wochen-Grenze aliquotiert, wenn man nicht für ein gesamtes Kalenderjahr in Karenz ist (z.B. Karenz von 1. Jänner bis 30. Juni, daher nur 6,5 Wochen Beschäftigung über die Geringfügigkeit zulässig!).

# Mutterschafts Austritt - Austrittserklärung

Die Austrittserklärung gilt in folgenden Fällen als zeitgerecht:

- wenn von der Mutter keine Karenz in Anspruch genommen wird, muss der Austritt innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes erklärt werden.
- Bei Inanspruchnahme einer Karenz muss der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklärt werden, damit der Abfertigungsanspruch gewahrt bleibt.

# Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt Abfertigung ALT

- Eltern können ihr Dienstverhältnis anlässlich der Geburt des Kindes unter bestimmten Voraussetzungen beenden, um den Anspruch auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, aber höchstens auf das Dreifache des monatlichen Entgelts zu wahren.
  - Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen fünf Jahre gedauert haben (inkl. Mutterschutz, ohne Karenz)
  - zeitgerechte Erklärung



# Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt Abfertigung ALT

- Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 abgeschlossen wurden.
- Nach 5jähriger Beschäftigung:  
1,5 Monatsentgelte
- Nach 10jähriger Beschäftigung:  
2 Monatsentgelte
- Nach 15jähriger Beschäftigung oder länger:  
3 Monatsentgelte

# Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt Abfertigung NEU

- Vor einer Auszahlung müssen zumindest drei Jahre an Beitragszahlung liegen. Entweder seit Beginn der Erwerbstätigkeit oder der letzten Auszahlung. Inkl. Karenz.
- Die Beitragszahlung erfolgt ab dem zweiten Beschäftigungsmonat. Auch für Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte werden Beiträge bezahlt.

# Kontakt Daten GPA-djp

- GPA-djp - Region Wien  
Alfred Dallinger Platz 1, 1030 Wien
- Birgit Isepp-Tunke, Wr. Frauensekretärin  
Tel. 050301/DW 21350  
E-Mail: [birgit.isepp-tunke@gpa-djp.at](mailto:birgit.isepp-tunke@gpa-djp.at)

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein.**