

Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz



Schulung am 03. April 2019

Das Gesetz gilt für ...

- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten und öffentlichen Dienstverhältnissen.
- Weitere Beschäftigungsgruppen siehe Tabelle Seite 28 in „Kind und Beruf – Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz“

Bekanntgabe der Schwangerschaft

- Fragen nach Schwangerschaft oder Familienplanung im Einstellungsgespräch sind diskriminierend und deshalb verboten!
- Nach Kenntnis der Schwangerschaft muss die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber darüber informieren, sowie den voraussichtlichen Geburtstermin bekanntgeben.
- Ab Mitteilung steht die werdende Mutter unter besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Meldepflicht des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Schwangerschaft schriftlich beim Arbeitsinspektorat zu melden.
- Der Arbeitgeber muss der werdenden Mutter eine Kopie aushändigen.
- Meldung an betriebsärztliche Betreuung (ArbeitsmedizinerIn)

Beschäftigungsverbote

Schwangerschaft & Arbeit



rechner

Beschäftigungsverbote

- Folgende Arbeiten darf eine schwangere Frau nicht durchführen
 - Heben und Tragen schwerer Lasten (erlaubt regelmäßig bis 5 kg, gelegentlich bis 10 kg)
 - Akkord- und Fließbandarbeiten (nach der 20. Schwangerschaftswoche = absolutes Verbot)
 - Arbeiten, die überwiegend im Stehen oder ständig im Sitzen zu verrichten sind (Nach 20. SW mehr als 4 Stunden stehen verboten.)
 - Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen
 - Tabakrauch

Beschäftigungsverbote

- Werdende Mütter dürfen in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden.
 - Ausnahme: Verkehrswesen, Krankenpflege, Schichtdienst bis 22.00 Uhr (im Anschluss mind. 11stündige ununterbrochene Ruhezeit)
- Tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden und wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden darf nicht überschritten werden.

Beschäftigungsverbote

- Überstunden sind generell verboten.
 - Wegfall Überstundenpauschale
 - All In bleibt in derselben Höhe bestehen, außer die Überstundenanzahl bzw. die Entlohnung für die Überstunden sind in der All In Vereinbarung genau bestimmt
- Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Ruhemöglichkeit (Liege) muss zur Verfügung stehen.

Freie Dienstnehmerinnen

- Seit 01.01.2016: Beschäftigungsverbot auch für Freie Dienstnehmerinnen
- Seit 01.01.2016: Motivkündigungsschutz bis 4 Monate nach der Geburt
- Wenn eine Kündigung, wegen Schwangerschaft oder Beschäftigungsverbot, bis 4 Monate nach Geburt ausgesprochen wird, kann die Kündigung binnen 2 Wochen nach Ausspruch der Kündigung angefochten werden.
 - Kündigungsgrund ist glaubhaft zu machen.

Entgelt, Sonderzahlungen, ...

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

Vorsorgeuntersuchungen

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



Begriffserklärung: Mutterschutz/Schutzfrist

- Zeit vor bzw. nach der Geburt, in der die Mutter aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes nicht arbeiten darf.

Mutterschutz/Schutzfrist

- Absolutes Beschäftigungsverbot (=gesetzlicher Mutterschutz)
 - 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und 8 Wochen nach der Geburt
 - bei Frühgeburt (vor Beendigung der 37. SW), Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittenbindungen = 12 Wochen nach der Geburt
- Kommt es vor dem errechneten Geburtstermin zur Geburt, so verlängert sich der Mutterschutz nach der Entbindung um eben diese Zeit.
 - max. kann der Mutterschutz nach der Geburt 16 Wochen betragen

Mutterschutz/Schutzfrist

- Individuelles Beschäftigungsverbot
 - Besteht eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind ...
Freistellung bereits vor den 8 Wochen vor der Geburt durch Facharzt/-ärztin für Frauenheilkunde oder Innere Medizin
- Innerhalb der 4. Woche vor Beginn des Mutterschutzes muss der Arbeitgeber auf dessen Beginn nochmals aufmerksam gemacht werden.

Arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsverbote

- Besteht auf Grund der Arbeitsbedingungen eine Gefährdung, ist der AG verpflichtet einen zumutbaren Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.
- Ist dies nicht möglich, hat der AG die AN bereits vor Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

Begriffserklärung: Wochengeld (während Mutterschutz/Schutzfrist)

- Das Wochengeld ersetzt das durch die Mutterschaft entfallende Einkommen zur Gänze.
- Durchschnittliche Nettoeinkommen der letzten 3 vollen Monate vor Beginn des Mutterschutzes
 - Prozentuelle Erhöhung für die anteiligen Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld)
- Zeiten in denen die Mutter vor Mutterschutz, wegen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten, nicht das volle Entgelt bezieht, bleiben außer Betracht
- Übermittlung der Arbeits- und Entgeltbestätigung an zuständige Krankenkasse

Arbeits- und Entgeltbestätigung



ÖSTERREICHISCHE SOZIALVERSICHERUNG

Zutreffende Felder bitte ankreuzen

An die

Beitragskontonummer

Arbeits- und Entgeltsbestätigung

Eingangsstempel des Krankenversicherungsträgers
Versicherungsnummer bitte vollständig anführen! ➤

Familiename/Nachname (auch alle früher geführten Namen)		akad. Grad	Versicherungsnummer		
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Vorname/n		Geb.-Datum lt. Geb.-Urkunde	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>		<input type="text"/>			
Anschrift (Int. KFZ-K., Plz., Ort, Straße, Nr.)					
<input type="text"/>					
Beschäftigt seit: (letzter arbeitsrechtlicher Eintritt)	Tag	Monat	Jahr	Arbeitsfreie/r Tag/e	oder andere Regelung
bei <input type="checkbox"/> 5,- <input type="checkbox"/> 6,- oder <input type="text"/> Tage-Woche, bei <input type="text"/> – Tage-Turnus.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	MO DI MI DO FR SA SO	<input type="text"/>
als <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Arbeiter/in		<input type="checkbox"/> Angestellte/r		<input type="checkbox"/> Vertragsbedienstete/r
(Tätigkeit genau bezeichnen)					
Grund d. Arbeitseinstellung <input type="text"/>			<input type="checkbox"/> Arbeitsunfall		<input type="checkbox"/> Berufskrankheit
Letzter Arbeitstag:		Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses:			
Tag	Monat	Jahr	<input type="checkbox"/> 01 - Kündigung d. Dienstgeber/in		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> 02 - Kündigung d. Dienstnehmer/in		
			<input type="checkbox"/> 03 - Einvernehmliche Lösung		
			<input type="checkbox"/> 04 - Zeitablauf		
			<input type="checkbox"/> 05 - vorzeitiger Austritt		

Berechnungsbeispiel Wochengeld – für Arbeitnehmerinnen

Beispiel: Mutterschaft ab 15. Juli

Nettoarbeitsverdienst in den letzten 3 Monaten			
April	EUR	726,73	30 Tage
Mai	EUR	726,73	31 Tage
Juni	EUR	726,73	30 Tage
Gesamt	EUR	2.180,19	91 Tage

Anspruch auf zwei Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)		
EUR 2.180,19 / 91 Tage =	EUR	23,96
+ 17 % Sonderzahlungszuschlag =	EUR	4,07
das tägliche Wochengeld beträgt	EUR	28,03

OGH Urteil – Wochengeld & Überstunden

GZ 10 Obs 115/17k

- Das Wochengeld wird aus dem Verdienst der letzten drei Kalendermonate vor dem Mutterschutz bemessen.
- In dieser Zeit dürfen schwangere Frauen aber keine Überstunden mehr machen = Einkommensverlust
- Der OGH hat entschieden, dass regelmäßig geleistete Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsentgelte vor Meldung der Schwangerschaft für die Berechnung des Wochengeldes von der Sozialversicherung zu berücksichtigen sind.

Berechnungsbeispiel: Wochengeld bei regelmäßig geleisteten Überstunden und Sonn- und Feiertagsarbeit

3. Berechnungszeitraum			2. Berechnungszeitraum = 91 Tage			1. Berechnungszeitraum = 92 Tage			Schutzfristbeginn 1. Jänner 2019
30	31	30	31	31	30	31	30	31	
April	Mai	Juni	Juli	August	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	
nicht relevant				Mitteilung der SW am 23.8.					
			<p>Überstunden wurden geleistet/volles Entgelt für 31 + 22 = 53 Tage</p>						

Berechnungsbeispiel

Berechnungszeitraum 1

Oktober bis Dezember = 92 Tage

gesamt vermindert wg. Beschäftigungsverbot = 2.500 Euro x 3 Monate

Berechnung:

$2.500 \times 3 : 92 \text{ Tage} = 81,52 + 17\%$ (für Sonderzahlungen) = **95,38 Euro Wochengeld täglich**

Berechnungsbeispiel

Berechnungszeitraum 2

Überstunden wurden im Juli und bis 22. August geleistet = 53 Tage (31 & 22), Ausfallsprinzip

Der Berechnungszeitraum 2 umfasst gesamt 91 Tage, es werden aber für die Berechnung nur 53 Tage herangezogen.

Juli = volles Entgelt = 31 Tage = 3.000 Euro

August = 22 Tage voll/9 Tage vermindert = 22 Tage = 2.129 Euro

September = gesamt vermindert = 30 Tage = 2.500 Euro (fällt aus der Rechnung, weil kein volles Entgelt)

Berechnung:

$3.000 + 2.129 = 5.129 : 53 \text{ Tage} = 96,77 + 17\% (\text{SZ}) = 113,22 \text{ Euro Wochengeld täglich}$

Wochengeld bei Arbeitslosigkeit, Geringfügigkeit, Freie Dienstnehmerin

- **Bezieherinnen von Arbeitslosengeld oder
Notstandshilfe**
 - Wochengeld in der Höhe des um 80% erhöhten
letzten Bezuges
- **Selbstversicherte geringfügig Beschäftigte**
 - Tägliches Wochengeld von 9,12 Euro
- **Freie Dienstnehmerinnen**
 - Siehe Arbeitnehmerinnen

Was brauche ich für das Wochengeld?

Vor der Geburt

- Notwendig ist der ärztlich bestätigte voraussichtliche Entbindungstermin
 - Mutter-Kind-Pass Seite 13, blaues Vordruckformular oder Rückseite der Arbeits- und Entgeltbestätigung. Auf einen leserlichen Arztstempel auf der jeweiligen Bestätigung achten!
- Angabe der gültigen Bankverbindung mit IBAN
- Bei vorzeitigem Mutterschutz: Freistellungszeugnis im Original
- Arbeits- und Entgeltbestätigung des AG

Was brauche ich für das Wochengeld?

Nach der Geburt

- Die Geburtsbestätigung oder die Geburtsurkunde.
 - Im Regelfall erhält die GKK die Geburtsbestätigung in elektronischer Form vom zuständigen Standesamt.
- Im Falle einer Frühgeburt/einer Kaiserschnitt-entbindung: eine ärztliche Bestätigung des Krankenhauses
- Nach Erhalt der Geburtsbestätigung/Geburtsurkunde wird das Kind bei beiden Elternteilen mitversichert und es wird eine E-Card bestellt.
 - Die E-Card wird binnen 14 Werktagen postalisch an die Meldeadresse geschickt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz Probemonat

- Kein Kündigungs- und Entlassungsschutz
- Kommt es zu einer Auflösung des DV wegen der Schwangerschaft und kann der AG keinen wahrscheinlicheren Grund als den der Schwangerschaft geltend machen, ist eine solche Auflösung nach dem Gleichbehandlungsgesetz unzulässig und kann beim Arbeits- und Sozialgericht innerhalb von 14 Tagen ab dem Lösungszeitpunkt angefochten werden.

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.
- Bei Unkenntnis der Schwangerschaft: Die Schwangerschaft muss innerhalb von 5 Arbeitstagen ab Ausspruch der Kündigung gemeldet werden. Ein ärztliches Attest ist vor zu legen!

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Befristetes Dienstverhältnis

- Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen DV wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des 8-wöchigen Mutterschutzes gehemmt.
- Ausnahme: Wenn gesetzliche Befristung vorgesehen (zB. Schauspielerinnen) oder aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (zB. Saisonarbeit, Praktikum) ist.

Kündigungs- und Entlassungsschutz Befristetes Dienstverhältnis

- Läuft die Befristung nach Beginn des Mutterschutzes (MSch) ab - zB. mitten in der Karenz) - endet das DV mit Ablauf der Befristung.
- Läuft die Befristung noch vor dem MSch ab und ist sie sachlich gerechtfertigt, endet das DV mitten in der Schwangerschaft mit Ablauf der Befristung.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Befristetes Dienstverhältnis

- Läuft die Befristung noch vor dem MSch ab, ist aber sachlich nicht gerechtfertigt, endet das DV nicht mit dem Ablauf der vereinbarten Frist, sondern bleibt bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes aufrecht .
- Eine sachliche Rechtfertigung liegt vor, wenn
 - diese im Interesse der Arbeitnehmerin liegt.
 - das DV für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Arbeitnehmerin gedacht ist.
 - zu Ausbildungszwecken notwendig.

Einvernehmliche Lösung

- Während der Schwangerschaft ist eine schriftliche einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses möglich.
- Wurde die einvernehmliche Lösung zu einem Zeitpunkt vereinbart, zu dem die AN von der Schwangerschaft noch keine Kenntnis hatte, kommt die Ablaufhemmung zum Tragen (Wichtig! Unverzögliche Meldung der Schwangerschaft.).

Urlaub

- Alter Urlaub bleibt voll bestehen, dieser darf nicht aliquotiert werden.
- Während des Mutterschutzes wird Urlaub aufgebaut.
- Während der Karenz wird kein Urlaub aufgebaut.

Urlaub

- Kann der Urlaub in dem Jahr in dem die Mutter in Karenz geht vor dem Mutterschutz oder zwischen Mutterschutz und Karenz verbraucht werden, steht er zur Gänze zu.
 - Vereinbarung mit Arbeitgeber notwendig.
 - Achtung! Es muss immer alter Urlaub zuerst verbraucht werden.
- Wird der Urlaub vor der Karenz nicht konsumiert, wird er ab Karenz aliquotiert.

Die Geburt

- Die Mutter darf bis zum Ablauf des Mutterschutzes nicht beschäftigt werden.
- Für stillende Mütter gibt es darüber hinaus Beschäftigungsverbote (siehe ab Folie 9, wie werdende Mütter).
 - Die Mutter muss den Arbeitgeber darüber in Kenntnis setzen, dass sie Ihr Kind stillt – damit die Beschäftigungsverbote wirksam werden können.

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.
- Die Stillzeiten sind zusätzlich zu den Ruhepausen zu gewähren.

Fehlgeburt

- Kind ist vor der 28. SW geboren (niemals lebensfähig)
 - Körperlänge weniger als 35 cm
 - Geburtsgewicht weniger als 500 Gramm
- Bis Ende 2015 gab es keinen Schutz für die Frau.
- Für Geburten ab 1.1.2016: Kündigung bis 4 Wochen nach Fehlgeburt rechtsunwirksam.

Totgeburt

- Körperlänge wenigstens 35 cm und Geburtsgewicht mind. 500 Gramm
 - MSch ist für 12 Wochen anzuwenden
 - Kündigungs- und Entlassungsschutz bis 4 Monate nach Entbindung

Begriffserklärung: Karenz

- Karenz ist der Anspruch der Eltern aufgrund der Geburt des Kindes von der Arbeitsleistung für einen gewissen Zeitraum befreit zu werden.
- Für den AG entfällt im Gegenzug die Verpflichtung Entgelt zu zahlen.

Karenz

- Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung für Mütter und Väter bis max. einen Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes.
- Voraussetzung
 - rechtzeitige Bekanntgabe
 - Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind
 - keine gleichzeitige Karenz oder Elternteilzeit des anderen Elternteils (Ausnahme: einen Monat Karenz gemeinsam beim erstmaligen Wechsel)

Beginn und Ende der Karenz

- Die Karenz beginnt
 - frühestens im Anschluss an den Mutterschutz.
 - im Anschluss an einen vereinbarten Urlaub.
 - im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteiles.
- Die Karenz endet
 - mit Ablauf der vereinbarten Dauer.
 - spätestens am Tag vor dem zweiten Geburtstag.

Bekanntgabe der Karenz

- Die wirksame Bekanntgabe der Karenz kann erst nach der Entbindung erfolgen.
- Meldung wenn die Karenz gleich im Anschluss an den Mutterschutz angetreten werden soll
 - Mutter ... innerhalb des Mutterschutzes
 - Vater ... spätestens bis 8 Wochen nach Geburt des Kindes

Bekanntgabe der Karenz

- Karenz im Anschluss an den anderen Elternteil
 - spätestens 3 Monate vorher bzw. 2 Monate vorher (wenn die Karenz nur 2 Monate dauern soll)
- Eine einmalige Verlängerung ist möglich.
 - spätestens 3 Monate vorher bzw. 2 Monate vorher (wenn die Karenz nur 2 Monate dauern soll)
- Eine Verkürzung ist einseitig nicht möglich

Bekanntgabe der Karenz



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: einen Monat gemeinsame Karenz beim erstmaligen Wechsel)
 - wenn die Mutter gar keinen Anspruch auf Karenz hat (Studentin, Hausfrau)

Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters

- Der Kündigungsschutz für den Vater beginnt frühestens vier Monate vor Karenzbeginn, wenn der Vater nach der Mutter Karenz beansprucht.
- Gibt der Vater den Karenzwunsch früher bekannt, kann ihn der Arbeitgeber kündigen!
- Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Ende der Karenz.



Wenn kein Anspruch auf Karenz besteht ...

- Wenn ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat, hat der andere Elternteil die Möglichkeit später in Karenz zu gehen (nicht zwingend nach dem Mutterschutz).
- Meldung spätestens 3 Monate vorher bzw. 2 Monate vorher, wenn die Karenz nur 2 Monate dauern soll

Gleichgeschlechtliche Paare

- Frauen deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, haben seit 1.1.2016 Anspruch auf Karenz.
- Karenz für zwei Männer: Ja, bei Adoption des Kindes
- Karenz für zwei Frauen: Ja, bei Adoption des Kindes

Teilung der Karenz

- Die Karenz kann maximal zweimal zwischen den Eltern geteilt werden, wobei
 - ein Teil mind. zwei Monate betragen muss.
 - die Karenzteile unmittelbar aneinander anschließen müssen. (Ausnahme: Wenn ein Elternteil gar keinen Anspruch auf Karenz hat)
 - spätestens drei Monate (bzw. zwei Monate bei 2monatiger Karenz) vor Ende der Karenz des anderen Elternteils die Meldung erfolgen muss.

Teilung/Wechsel der Karenz

- Beim erstmaligen Wechsel der Karenz können Mutter und Vater einen Monat lang gemeinsam Karenz konsumieren.
- Dadurch verkürzt sich die Maximaldauer der Karenz um einen Monat.
- Die Karenz dauert dann nur max. bis zum 23. Lebensmonat des Kindes!

Verhinderungskarenz - Elternteil

- Unvorhergesehene Schwierigkeiten, Todesfälle, Erkrankungen oder Wegfall des gemeinsamen Haushaltes
- Bei einem solchen unvorhersehbaren und unabwendbaren Ereignis kann der zweite Elternteil auf Verlangen die sogenannte Verhinderungskarenz in Anspruch nehmen.
 - maximal bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes
- Für die Verhinderungskarenz gibt es keine Frist.

Änderung der Situation - Kind

- Wenn das Kind nicht mehr mit dem in Karenz befindlichen Elternteil im selben Haushalt lebt oder verstirbt, muss dies dem Arbeitgeber sofort gemeldet werden.
- Hier ergeben sich zwei Möglichkeiten
 - Karenz bleibt bis zum Ende aufrecht
 - AMS!
 - AN kann wieder auf seinen Arbeitsplatz zurückkehren

Aufgeschobene Karenz

- Eltern können drei bzw. sechs Monate der Karenz aufheben und bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres Ihres Kindes oder eines späteren Schulantritts konsumieren.
- Die Karenz nach der Geburt verkürzt sich dann um drei Monate bzw. sechs Monate, wenn beide Elternteile Karenzzeit „aufheben“ wollen.
- Der Beginn des aufgeschobenen Karenzteils muss dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt geben werden.

Aufgeschobene Karenz

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

Neuerliche Schwangerschaft während Karenz

- **Mutter:** Karenz für das 1. Kind wird durch Mutterschutz für das 2. Kind verdrängt
- **Vater:** Karenz bleibt für 1. Kind aufrecht



Adoptiv- und Pflegeeltern

- Für Adoptiv- oder Pflegeeltern 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, übernommen, so besteht trotzdem Anspruch auf maximal sechs Monate Karenz, auch wenn dadurch das zweite Lebensjahr überschritten wird.
- Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft tritt der Kündigungsschutz ab Mitteilung von der Annahme des Kindes in Kraft.

Anrechnung von Karenzzeiten lt. Gesetz

- Die erste Karenz wird für max. 10 Monate angerechnet
 - Bemessung der Kündigungsfrist
 - Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
 - Urlaubsausmaß
- Karenzzeiten bleiben für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, arbeitsrechtlich außer Betracht.
- Wichtig! KV und BV beachten.

Zuverdienst während Karenz

- Während der Karenz kann eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt werden, die unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt.
 - 2019: € 446,81 brutto/Monat
- Kündigungs- und Entlassungsschutz bleibt aufrecht – dies bezieht sich nur auf das karenzierte Arbeitsverhältnis!

Zuverdienst während Karenz

- Beschäftigung für längstens 13 Wochen (im Kalenderjahr) über der Geringfügigkeitsgrenze kann vereinbart werden.
 - Aliquotierung der 13 Wochen, wenn man nicht das komplette Kalenderjahr in Karenz ist.
- Arbeitsrechtliche Konsequenz bei Überschreitung der 13 Wochen Frist
 - Kündigungs- und Entlassungsschutz ist verloren.

Mutterschafts-/Vaterschaftsausritt 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 (nach mind. 15jähriger Beschäftigung) zu wahren.
 - Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen fünf Jahre gedauert haben (inkl. Mutterschutz, ohne Karenz)
 - zeitgerechte Erklärung

Mutterschafts-/Vaterschaftsaustritt

Abfertigung ALT

Die Austrittserklärung gilt in folgenden Fällen als zeitgerecht

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

Mutterschafts-/Vaterschaftsausritt Abfertigung NEU

- Vor Auszahlung müssen drei Jahre an Beitragszahlung (inkl. Karenz) liegen.
- Zeitgerechte Meldung (siehe Abfertigung Alt)
- Wenn die Abfertigung ausbezahlt werden soll, muss dies bei der Mitarbeitervorsorgekasse angefordert werden.

Kontakt Daten GPA-djp

- GPA-djp - Region Wien
Alfred Dallinger Platz 1, 1030 Wien

Birgit Isepp

Wr. Frauensekretärin

Tel. 050301/DW 21350

E-Mail: birgit.isepp@gpa-djp.at



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