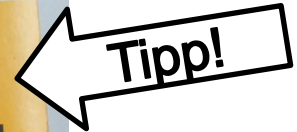
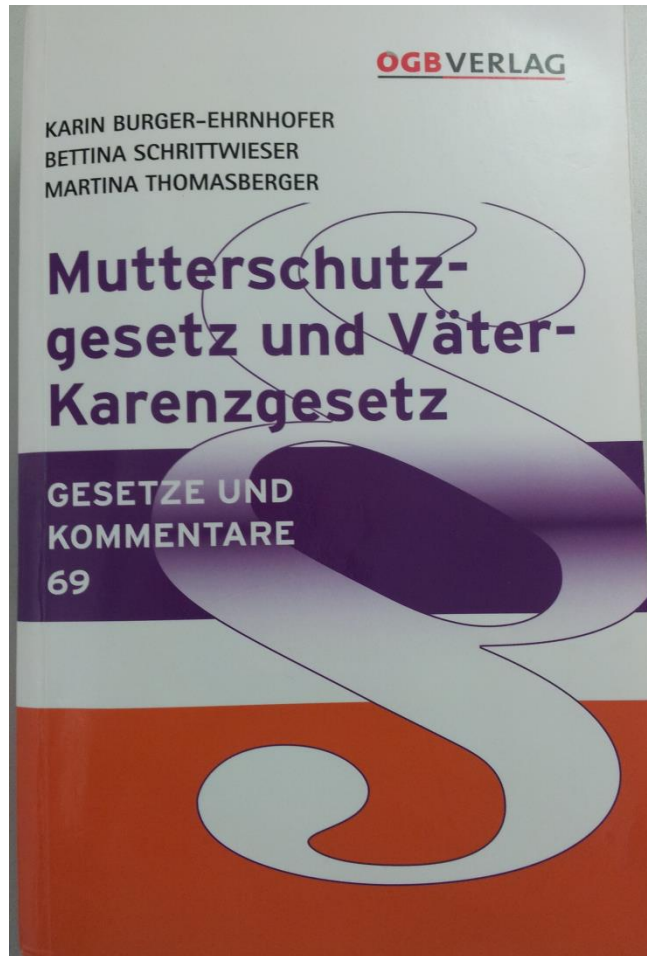


Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz



Bücher die nicht fehlen sollten!



Das Gesetz gilt für ...

- alle ArbeitnehmerInnen in privaten und öffentlichen Dienstverhältnissen.
- Ausnahmen siehe Tabelle in „Kind und Beruf“ Seite 45
- **ACHTUNG:** Änderung bei Freien Dienstnehmerinnen seit 1.1.2016

Freie Dienstnehmerinnen

- Seit 01.01.2008 besteht Anspruch auf Wochengeld.
 - Ausnahme: Freie DN unter der Geringfügigkeitsgrenze, die nicht von der freiwilligen Selbstversicherung („opting in“) Gebrauch gemacht haben.
- Seit 1.1.2016 gilt das MSchG hinsichtlich des Beschäftigungsverbotess auch für Freie DN.
- Motivkündigungsschutz bis 4 Monate nach der Geburt seit 1.1.2016

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 (schriftlich oder mündlich), 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

- 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 in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden.
 - Ausnahme: Verkehrswesen, Krankenpflege, Schichtdienst bis 22.00 Uhr (im Anschluss mind. 11stündige ununterbrochene Ruhezeit)
- Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Überstunden sind generell verboten.
Tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden und wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden darf nicht überschritten werden.
- Ruhemöglichkeit (Liege) muss zur Verfügung stehen.

Beschäftigungsverbote

- 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 Mutterschutzes von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

Vorsorgeuntersuchungen

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



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.

Urlaub

- Kann Urlaub vor dem Mutterschutz oder zwischen Mutterschutz und Karenz verbraucht werden, steht er zur Gänze zu (Vereinbarung mit Arbeitgeber notwendig).
- Wird der Urlaub vor der Karenz nicht konsumiert, wird der Urlaubsanspruch ab Karenz aliquotiert.
- Alter Urlaub bleibt voll bestehen (dieser darf nicht aliquotiert werden).
- Während des Mutterschutzes wird Urlaub aufgebaut, während der Karenz nicht.

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.

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.

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.).

Mutterschutz/Schutzfrist

- Absolutes Beschäftigungsverbot
 - 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt (bei Früh- bzw. Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittenbindungen 12 Wochen nach der Geburt)
- Individuelles Beschäftigungsverbot
 - Besteht eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind ...
Freistellung bereits vor den 8 Wochen vor der Geburt durch Arbeitsinspektionsarzt/Amtsarzt

Mutterschutz/Schutzfrist

- Innerhalb der 4. Woche vor Beginn des Mutterschutzes muss der Arbeitgeber auf dessen Beginn nochmals aufmerksam gemacht werden.
- 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

Wochengeld während Mutterschutz

- 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 Arbeitgebers
- Auszahlung monatlich im Nachhinein

Wochengeld für 2. Kind aus dem KBG Bezug für 1. Kind

- bis Ende 2016
 - Pauschalvariante für 1. Kind:
 $14,53 + 80 \% = \text{Tagsatz } \text{€ } 26,15$ für 2. Kind
 - Einkommensabhängiges KBG für 1. Kind:
 $\text{Tagesbetrag} + 25\% = \text{Tagsatz für 2. Kind}$
- ab 1.1.2017
 - Anspruch auf Wochengeld besteht nur, wenn der MSch für das 2. Kind in den Bezug des KBG für das 1. Kind fällt.
 - Berechnung Wochengeld für das 2. Kind:
 100% des KBG für das 1. Kind

„Wochengeldfalle“

WICHTIG!

- Wenn kein Anspruch auf Wochengeld für das 2. Kind besteht
- Für Geburten ab 1.1.2016: Recht auf KBG ab Geburt

Die Geburt

- Die Mutter darf bis zum Ablauf des Mutterschutzes nicht beschäftigt werden.
- Für stillende Mütter gibt es darüber hinaus Beschäftigungsverbote (siehe Folien 7/8).
 - 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

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)

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

Keinen Anspruch auf Karenz

- Wenn ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat, hat der andere Elternteil die Möglichkeit erst später in Karenz zu gehen.
- Meldung spätestens 3 Monate vorher bzw. 2 Monate vorher, wenn die Karenz nur 2 Monate dauern soll

Beginn und Ende 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.
- Wenn ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat – siehe Folie 28.
- Die Karenz endet
 - mit Ablauf der vereinbarten Dauer.
 - spätestens am Tag vor dem zweiten Geburtstag.

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.



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 bis zum 23. Lebensmonat des Kindes!

Änderung der Situation

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

Gleichgeschlechtliche Paare

- Frauen deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, haben seit 1.1.2016 Anspruch auf Karenz.

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.

Verhinderungskarenz

- 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.

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

- 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.
 - 2016: € 415,72 brutto/Monat
 - 2017: € 425,70 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-/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-/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-/Vaterschaftsaustritt

Abfertigung ALT

- Halbe Abfertigung, höchstens jedoch das 3fache des monatlichen Entgeltes.
- Nach 5jähriger Beschäftigung: 1,5 ME
- Nach 10jähriger Beschäftigung: 2 ME
- Nach 15jähriger Beschäftigung oder länger: 3 ME

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.**