HERZLICH WILLKOMMEN!

MUTTERSCHUTZGESETZ, VÄTERKARENZGESETZ UND KINDERBETREUUNGSGELD

Und noch einiges mehr …

MEINE GEWERKSCHAFT

WER SIND WIR?

Mag. Ilona Amann

Rechtsschutzsekretärin/Bundesrechtschutz

Birgit Isepp

Wiener Frauensekretärin

ABLAUF DES SEMINARS

1. Tag, 9.00 Uhr

VM: Schwangerschaft, Mutterschutz, Wochengeld, Karenz

NM: Elternteilzeit

2. Tag, 9.00 Uhr

Kinderbetreuungsgeld, Zuverdienstgrenzen, Partnerschaftsbonus, Papamonat, Familienzeitbonus

ORGANISATORISCHES

- Fragen sind erlaubt
  - Wir machen nach ein paar Folien Pause, damit Fragen gestellt werden können
  - Vorankündigung bitte über den Chat (WM, Wortmeldung)
- Angebot des „Du“
- Zuständigkeiten in den Bundesländern
- Unterlagen & Broschüren
- Bücher

MUTTERSCHUTZGESETZ UND VÄTERKARENZGESETZ

Schulung am 26.01.2021

DAS GESETZ GILT FÜR …

- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten und öffentlichen Dienstverhältnissen.

- Weitere Beschäftigungsgruppen siehe Tabelle im

  „Kind und Beruf – Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz und Papamonat“

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

- 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. Schwanger-schaftswoche = absolutes Verbot)
  - Arbeiten, die überwiegend im Stehen oder ständig im Sitzen zu verrichten sind (Nach der 20. Schwangerschaftswoche mehr als 4 Stunden stehen verboten.)
  - Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlungen, extreme Hitze/Kälte
  - Beschäftigung auf Beförderungsmittel (zB Schaffnerin, Serviererin in einem Speisewagen, Flugbegleiterin)

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)
  - Gastgewerbe bis 22.00 Uhr nur mit Zustimmung des Arbeitsinspektorats
- Tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden und wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden darf nicht überschritten werden.
- Nichtraucherinnenschutz!

BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE

- Überstunden sind generell verboten.
  - Wegfall Überstundenpauschale (= Entgelteinbuße)
  - 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 (= Entgelteinbuße)
  - Ausnahmen: §7 Abs 2 MSchG
    - zB Gastgewerbe, Personen die bis zur Schwangerschaft ausschließlich an Sa/So/Feiertagen gearbeitet haben, Musikaufführungen
- Ruhemöglichkeit (Liege) muss zur Verfügung stehen. §8a MSchG

FREIE DIENSTNEHMERINNEN

- Seit 01.01.2016: Beschäftigungsverbotes auch für Freie Dienstnehmerinnen
  - Kein Anspruch auf Karenz oder Elternteilzeit.
- 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 BZW SCHUTZFRIST

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

MUTTERSCHUTZ BZW SCHUTZFRIST

- Absolutes Beschäftigungsverbot (= gesetzlicher Mutterschutz)
  - 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und 8 Wochen nach der Geburt
  - bei Frühgeburt (vor Beendigung der 37. Schwangerschafts-woche), Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen = 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 BZW 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.
  - Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen
    - Erkrankungen und Zeiten der Kurzarbeit (wenn AN nicht das volle Entgelt erhalten hat) werden ausgenommen – der Zeitraum von 13 Wochen verlängert sich um genau diesen Zeitraum

BEGRIFFSERKLÄRUNG: WOCHENGELD (WÄHREND MUTTERSCHUTZ BZW 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)
- Unterbrechungen (Krankenstände, unbezahlter Urlaub, befristeter vorzeitiger MSch, Kurzarbeit) bleiben außer Betracht
- Übermittlung der Arbeits- und Entgeltbestätigung an zuständige Krankenkasse

WER HAT ANSPRUCH AUF WOCHENGELD?

- Das Wochengeld ist eine Leistung aus der Krankenversicherung
- Anspruch darauf haben ASVG* vollversicherte Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen (über der Geringfügigkeitsgrenze)
- Anspruch darauf haben selbstversicherte geringfügig Beschäftigte
- Anspruch darauf haben KBG** Bezieherinnen
  - Aber nur, wenn bereits vor der ersten Geburt Anspruch darauf bestand und der Mutterschutz für das zweite Kind im KBG Bezug des ersten Kindes beginnt.

*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

** Kinderbetreuungsgeld

ARBEITS- UND ENTGELTBESTÄTIGUNG

ÖSTERREICHISCHE SOZIALVERSICHERUNG

Zutreffende Felder bitte ankreuzen ☒

An die

Beitragskontonummer

Arbeits- und Entgeltsbestätigung

Eingangsstempel des Krankenversicherungsträgers

Versicherungsnummer bitte vollständig anführen! ➤

Versicherungsnummer

Familienname/Nachname (auch alle früher geführten Namen) | akad. Grad

Vorname/n | Geb.-Datum lt. Geb.-Urkunde

Anschrift (Int. KFZ-K., Plz., Ort, Straße, Nr.)

Beschäftigt seit: (letzter arbeitsrechtlicher Eintritt)

Tag	Monat	Jahr

bei ☐ 5,- ☐ 6,- oder ____ Tage-Woche, bei ____ – Tage-Turnus.

Arbeitsfreie/r Tag/e

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO

oder andere Regelung

als ____ ☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r ☐ Vertragsbedienstete/r

(Tätigkeit genau bezeichnen)

Grund d. Arbeitseinstellung . ____ . ☐ Arbeitsunfall ☐ Berufskrankheit

Letzter Arbeitstag:

Tag	Monat	Jahr

Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses:

☐ 01 - Kündigung d. Dienstgeber/in ☐ 02 – Kündigung d. Dienstnehmer/in

☐ 03 - Einvernehmliche Lösung ☐ 04 – Zeitablauf ☐ 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

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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 leisten = 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 = 92 Tage			1. Berechnungszeitraum = 92 Tage			
~~30~~	~~31~~	~~30~~	31	31	30	31	30	31	Schutzfristbeginn 1. Jänner 2019
~~April~~	~~Mai~~	~~Juni~~	Juli	August	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	
nicht relevant				Mit-teilung der SW am 23.8.					

Überstunden wurden geleistet/volles Entgelt für 31 + 22 = 53 Tage

BERECHNUNGSBEISPIEL

Berechnungszeitraum 1

Oktober bis Dezember = 92 Tage

gesamt vermindert wg. Beschäftigungsverbot = 2.500 Euro x 3 Monate

Berechnung:

2.500 x 3 : 92 Tage = 81,52 + 17% (für Sonderzahlungen) = 95,38 Euro Wochengeld täglich

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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 Tage = 96,77 + 17% (SZ) = 113,22 Euro Wochengeld täglich

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

WOCHENGELD BEI ARBEITSLOSIGKEIT, GERINGFÜGIGKEIT, FREIE DIENSTNEHMERIN

- **Bezieherinnen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe**
  - Wochengeld in der Höhe des um 80% erhöhten letzten Bezuges
- **Geringfügig Beschäftigte**
  - Kein Wochengeldanspruch im gesetzlichen Mutterschutz, jedoch Entgeltfortzahlung durch AG 6 Wochen nach Geburt
  - Wochengeldanspruch im vorzeitigen Mutterschutz besteht = Entgeltfortzahlung durch AG
- **<u>Selbstversicherte</u> geringfügig Beschäftigte**
  - Tägliches Wochengeld von 9,61 Euro
- **Freie Dienstnehmerinnen** - siehe Arbeitnehmerinnen

WAS BRAUCHE ICH FÜR DAS WOCHENGELD?

Vor der Geburt

- Notwendig ist der ärztlich bestätigte voraussichtliche Entbindungstermin
  - Mutter-Kind-Pass, blaues Vordruckformular oder Rückseite der Arbeits- und Entgeltbestätigung.
    Auf einen leserlichen Arztstempel auf der jeweiligen Bestätigung achten!
- Angabe der gültigen Bankverbindung mit IBAN
- Bei vorzeitigen 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 ÖGK die Geburtsbestätigung in elektronischer Form vom zuständigen Standesamt.
- Im Falle einer Frühgeburt/einer Kaiserschnittentbindung: eine ärztliche Bestätigung des Krankenhauses

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ IM 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 (wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird) bzw. 4 Wochen nach Karenz.
- Eine Kündigung während dieses Zeitraumes ist nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich.
  - Ausnahme: Stilllegung des Betriebes
  - Eine Kündigung darf erst nach diesen 4 Monaten bzw. 4 Wochen ausgesprochen werden. Der BR kann bereits vorab informiert werden.
- 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 ist (zB. Saisonarbeit, Praktikum).

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ BEFRISTETES DIENSTVERHÄLTNIS

- Läuft die Befristung nach Beginn des Mutterschutzes ab – zB. mitten in der Karenz - endet das DV mit Ablauf der Befristung.
- Läuft die Befristung noch vor dem Mutterschutz ab und ist sie sachlich gerechtfertigt, endet das DV mitten in der Schwangerschaft mit Ablauf der Befristung.
- Läuft die Befristung noch vor dem Mutterschutz ab, ist aber sachlich nicht gerechtfertigt, endet das DV nicht mit dem Ablauf der vereinbarten Frist, sondern bleibt bis zum Beginn des gesetzlichen Beschäftigungsverbotes aufrecht = Ablaufhemmung

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ BEFRISTETES DIENSTVERHÄLTNIS

- Eine sachliche Rechtfertigung liegt vor, wenn
  - diese im Interesse der Arbeitnehmerin liegt.
  - das DV für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmerin gedacht ist.
  - zu Ausbildungszwecken notwendig.
  - eine Erprobung (über den Probemonat hinaus) vereinbart wurde.

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 = Verlängerung bis zum gesetzlichen Mutterschutz.
  - Wichtig für die Ablaufhemmung: Unverzügliche 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. Dies betrifft aber nicht den alten Urlaub.

DIE GEBURT

- Die Mutter darf bis zum Ablauf des Mutterschutzes nicht beschäftigt werden.
- Für stillende Mütter gibt es darüber hinaus Beschäftigungsverbote (wie bei der werdenden Mutter).
  - 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.

FRÜHGEBURT

- Kind wird vor der 37. SW geboren
- 12 Wochen Mutterschutz nach Geburt
- Kind wiegt in der Regel weniger als 2.500 Gramm.

FEHLGEBURT

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

TOTGEBURT

- Körperlänge wenigstens 35 cm
- Geburtsgewicht mind. 500 Gramm

  - 12 Wochen Mutterschutz nach Totgeburt
  - 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.
- Nach Ende der Karenz ist AN in gleicher Verwendung weiter zu beschäftigen, zu der AN seinerzeit vertraglich aufgenommen und auch tatsächlich eingesetzt worden war

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 <u>im Anschluss an den Mutterschutz</u> angetreten werden soll
  - Mutter … innerhalb des Mutterschutzes
  - Vater … spätestens bis 8 Wochen nach Geburt des Kindes

BEKANNTGABE DER KARENZ

- Karenz <u>im Anschluss an den anderen Elternteil</u>
  - 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

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. Niemals vor Geburt des Kindes!
- 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.
    - Antrag beim AMS stellen! §12 Abs 7 AlVG
  - 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 bleibt aufrecht und wird erst durch den Mutterschutz für das 2. Kind verdrängt.
  - Meldung der Schwangerschaft an den AG notwendig
  - Bei Totgeburt des 2. Kindes lebt die Karenz für das 1. Kind wieder auf.
- **Vater**: Die Karenz des Vaters bleibt für das 1. Kind aufrecht, wenn die Mutter wieder schwanger wird.

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: GEBURTEN BIS 31. JULI 2019

- 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.
  - wie zB. für Sonderzahlungen, Jubiläumsgeld
- Wichtig! Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung beachten.

ANRECHNUNG VON KARENZZEITEN LT. GESETZ: GEBURTEN AB 01. AUGUST 2019

- Für Geburten ab 01. August 2019 werden Zeiten der Elternkarenz für Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit richten, bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes angerechnet.
- Wichtig! Relevant ist der tatsächliche Anspruch!
- Gilt für leibliche Eltern und Adoptiv- und Pflegeeltern.
- Gilt für jedes Kind.

ZUVERDIENST WÄHREND KARENZ

- Während der Karenz kann eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt werden, die unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt.
  - 2021: € 475,86 brutto/Monat
- Kündigungs- und Entlassungsschutz bleibt aufrecht – dies bezieht sich nur auf das karenzierte Arbeitsverhältnis!
- 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.
  - Eine Rechtsprechung liegt jedoch noch nicht vor.

BILDUNGSKARENZ NACH KARENZ

- Vereinbarung mit AG notwendig (Dauer: 2 Monate bis max. 1 Jahr)
- Geburten ab 1. Jänner 2017
  - Weiterbildungsgeld vom AMS wird nur genehmigt, wenn der Antritt der Bildungskarenz direkt an den Kinderbetreuungsgeldbezug anschließt.
  - Bildungskarenz direkt nach Karenz ohne KBG Bezug ist nicht möglich.
    - Vor Beginn der Bildungskarenz muss eine ununterbrochene (mindestens 6 Monate) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung beim AG vorliegen.
    - Vorheriger KBG Bezug ist gleichgestellt.
- Kein Kündigungs- und Entlassungsschutz in der Bildungskarenz

ABFERTIGUNG - BEENDIGUNG DIENSTVERHÄLTNIS WÄHREND KARENZ

- Wird das DV während einer Karenz infolge
  - Kündigung durch AG,
  - unverschuldete Entlassung,
  - oder einvernehmlich beendet
- besteht Anspruch auf volle Abfertigung und bei Ermittlung ist die frühere Normalarbeitszeit des/der AN zugrunde zu legen. Die Elternteilzeit ist hier nicht mitzurechnen.
- § 23 Abs. 8 AngG

MUTTERSCHAFTS-/VATERSCHAFTSAUSTRITT DURCH AN - 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. § 23a Abs. 4a AngG
  - Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen fünf Jahre gedauert haben
    - inkl. Mutterschutz
    - ohne Karenz für Geburten bis 31. Juli 2019
    - mit Karenz für Geburten ab 1. August 2019
  - Basis der Berechnung der Abfertigung: durchschnittliche Arbeitszeit der letzten 5 Jahre.

MUTTERSCHAFTS-/VATERSCHAFTSAUSTRITT DURCH AN - 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 DURCH AN - 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.

KONTAKTDATEN GPA-DJP

- Gewerkschaft GPA - Region Wien
  Alfred Dallinger Platz 1, 1030 Wien
  - Birgit Isepp
    Wiener Frauensekretärin
    Tel. 050301/DW 21350
    E-Mail: birgit.isepp@gpa.at

VIELEN DANK
FÜR DEINE AUFMERKSAMKEIT!