

Infoblatt - Merkblatt Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz

Was muss die Dienstnehmerin wem melden?

Wenn die Dienstnehmerin erfährt, dass sie schwanger ist, muss sie den **Dienstgeber** darüber informieren und

ihm den voraussichtlichen Geburtstermin bekannt geben.

Auf Verlangen des Dienstgebers hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Kommt es zu einer vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft, muss dies ebenfalls gemeldet werden. Für das Wochengeld **vor der Geburt** muss die Dienstnehmerin eine Arztbestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin, für das Wochengeld **nach der Geburt** die Geburtsurkunde des Kindes an die Gebietskrankenkasse übermitteln.

Was muss der Dienstgeber wem melden?

Der Dienstgeber hat die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin dem **Arbeitsinspektorat** mitzuteilen damit dieses auf die Einhaltung der Schutzpflichten achten kann (Details und örtliche Zuständigkeit siehe www.arbeitsinspektion.gv.at). Des Weiteren sollte der Dienstgeber zeitgerecht gegenüber der **Gehaltskasse** den Beginn der Mutterschutzfrist bekannt geben, damit ab diesem Zeitpunkt die Umlageneinhebung bzw. Besoldung durch die Gehaltskasse eingestellt wird. Mittels ELDA muss dann eine Arbeits- und Entgeltbestätigung an den **Krankenversicherungsträger** übermittelt werden, damit es zur Gewährung des Wochengeldes während dem Mutterschutz kommt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Ab Bekanntgabe der Schwangerschaft genießt die werdende Mutter einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Die Dienstnehmerin kann nur nach vorheriger **Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes** gekündigt bzw. entlassen werden (aber nur aus bestimmten Gründen: Betriebsstilllegung, schwerwiegende Verfehlungen). Kein Kündigungsschutz besteht während des Probemonats (allenfalls aber ein Motivkündigungsschutz!).

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet:

- frühestens 4 Monate nach der Geburt des Kindes,
- bei Karenz oder Elternteilzeit frühestens 4 Wochen nach deren Ende.

Mutterschutz / Absolutes Beschäftigungsverbot

Das absolute Beschäftigungsverbot (=Schutzfrist, **Mutterschutz**):

- beginnt 8 Wochen vor der voraussichtlichen Geburt und
- endet 8 Wochen nach der Geburt.

Bei Kaiserschnitt, Frühgeburt oder Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt auf 12 Wochen. Ist es vor der Geburt zu einer Verkürzung der 8-Wochen-Frist gekommen, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um diesen Zeitraum, maximal jedoch auf 16 Wochen.

Bei Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind, kann schon vor dem Beginn der Schutzfrist eine gänzliche oder befristete Freistellung der Dienstnehmerin durch den Amtsarzt verfügt werden (**vorzeitiger Mutterschutz**, individuelles Beschäftigungsverbot). Der Dienstgeber muss in diesem Fall kein Entgelt fortzahlen, die Dienstnehmerin erhält vorgezogenes Wochengeld von der Gebietskrankenkasse.

Die Schutzfrist vor und nach der Geburt zählt als **Dienstzeit** und ist als solche wirksam für dienstzeitabhängige Ansprüche (z.B. Vorrückung bei der Gehaltskasse, Urlaub, Abfertigung). Da während der Schutzfrist keine Mitgliedsbeiträge zur Gehaltskasse entrichtet werden, zählen diese Zeiten nicht bei der Bemessung des Pensionszuschusses, es besteht allerdings die Möglichkeit diese Zeiten nachzukaufen.

Während dem Mutterschutz müssen sich die Eltern des Kindes überlegen, ob und in welchem Ausmaß eine **Karenz** in Anspruch genommen wird. Wird keine Karenz beansprucht, so kehrt die Dienstnehmerin mit Ende des Mutterschutzes in ihr Dienstverhältnis zurück. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet in diesem Fall 4 Monate nach der Geburt.

Karenz

Die Elternkarenz ist eine **Freistellung von der Arbeitsleistung** gegen Entfall des Arbeitsentgelts. Befindet man sich in einem aufrechten Dienstverhältnis, so besteht nach der Geburt eines Kindes ein Rechtsanspruch auf Karenz. Vom Dienstgeber kann eine Karenz nicht verweigert werden. Dieser Anspruch auf Dienstfreistellung darf nicht mit dem Anspruch auf **Kinderbetreuungsgeld** gegenüber der Gebietskrankenkasse verwechselt werden. Denn es besteht die Möglichkeit Kinderbetreuungsgeld zu beziehen ohne sich in Karenz zu befinden, ebenso wie es möglich ist in Karenz zu sein ohne Kinderbetreuungsgeld zu beziehen. Meist wird aber die Karenz an den Kinderbetreuungsgeldbezug zeitlich angepasst, vor allem auch um die Zuverdienstgrenze einhalten zu können.

Beginn und Dauer

Eine Karenz kann im **Anschluss an die Schutzfrist** bis maximal zum **2. Geburtstag** des Kindes in Anspruch genommen werden. Der Antritt einer Karenz kann nur durch eine Urlaubskonsumation oder einen Krankenstand aufgeschoben werden. Die Maximaldauer der Karenz verlängert sich deswegen aber nicht.

Neu ab 1. Jänner 2016 ist, dass wenn ein Elternteil keinen Karenzanspruch hat, der andere Elternteil auch zu einem späteren Zeitpunkt eine Karenz in Anspruch nehmen

kann. Über Inanspruchnahme und Dauer der Karenz können die Eltern einseitig disponieren, einer Zustimmung des Dienstgebers bedarf es nicht.

Derjenige Elternteil, der nach dem Mutterschutz in Karenz gehen möchte, muss dies seinem Dienstgeber rechtzeitig bekannt geben und zwar die Mutter bis zum Ende der Mutterschutzfrist, der Vater innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt, sonst ist der Rechtsanspruch verwirkt und es kann nur noch eine einvernehmliche Regelung mit dem Dienstgeber stattfinden.

Ist man sich hinsichtlich der Dauer der Karenz noch nicht im Klaren, so kann zunächst auch weniger als 2 Jahre angegeben werden. Eine **einmalige Verlängerung** (bis längstens zum 2. Geburtstag) ist zulässig, wenn dies 3 Monate vor Ende der bekanntgegebenen Karenz dem Dienstgeber mitgeteilt wird. Eine einseitige Verkürzung oder Unterbrechung (z.B. wegen Karenzwechsel) einer bereits bekanntgegebenen Karenz ist nicht möglich.

Die Karenz bzw. ein Karenzteil muss mindestens 2 Monate betragen und die Bekanntgabe sollte aus Beweisgründen immer schriftlich erfolgen!

Auswirkungen der Karenz

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Während der Karenz genießt der jeweilige Elternteil einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, der bis 4 Wochen nach Ende der Karenz andauert. Bei der Mutter beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Bekanntgabe der Schwangerschaft, beim Vater erst mit Bekanntgabe seiner Karenz bzw. seines Karenzteils, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt.

Urlaub

Der Urlaubsstichtag bleibt trotz Mutterschutz und Karenz der ursprüngliche³¹. Wird während eines Arbeitsjahres eine Karenz i.S. des MSchG oder Väter-KarenzG in Anspruch genommen, so ist der Urlaub, sofern er nicht vorab zur Gänze verbraucht wurde, zu **aliquotieren**³². Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsmaßes Teile von Werktagen, so sind diese gemäß MSchG auf ganze Werktage aufzurunden. Da die Zeit der Karenz nicht urlaubsbegründend ist, sind die Karenzzeiten für die Berechnung des Urlaubsanspruches herauszurechnen.