

WENN WISSEN IN KARENZ GEHT...

Um Arbeitnehmer zu motivieren und nicht zu verlieren, sind Unternehmen in vielerlei Hinsicht gefordert, moderne Lösungen zu schaffen, die eine gute Lebensbalance ebenso ermöglichen, wie den Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen und Lebenssituationen.

Aus diesem Grund gewinnt das Thema Karenzmanagement für zahlreiche Betriebe an immer größerer Bedeutung. Denn aktives Karenzmanagement bedeutet, dass sich Karenz und Karriere nicht ausschließen. Die Möglichkeit einer Familienkarriere für Frauen und Männer macht in Zukunft den Unterschied in der Positionierung eines Betriebes am Markt aus.

Eines ist klar: Familienfreundliche Maßnahmen sind auf keinen Fall kurzfristige Trends, sondern vielmehr Teile eines langfristigen und nachhaltigen Prozesses.

Für junge Arbeitskräfte ist dies bei der Wahl des Unternehmens immer entscheidender, denn je besser ein Betrieb die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt, desto zufriedener und betriebstreuer sind die Mitarbeiter.

Oft ist es schwierig den Mehrwert zu erkennen und es benötigt viel Aufwand. Dieser Leitfaden beinhaltet nicht nur rechtliche Informationen, sondern zeigt Ihnen Wege auf, wie aktives Karenzmanagement in der Praxis umgesetzt werden kann. Angefangen von der Mitteilung der Schwangerschaft, bis hin zum Wiedereinstiegsgespräch

Inwieweit Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Betrieb möglich ist, entscheiden Sie!



Direktor Dr. Christoph Jenny

WARUM FAMILIENBEWUSSTE ARBEITGEBER KÜNFTIG DIE GROSSEN GEWINNER SIND

Neben dem Gehalt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der entscheidende Faktor für welchen Arbeitgeber sich der Mitarbeiter entscheidet. Insbesondere bei den jungen Mitarbeitern ist eine ausgewogene Balance von Beruf und Freizeit unverzichtbar.

Längerfristig betrachtet sind der Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen wesentlich höher als die Kosten. Allerdings geht es hierbei nicht nur um ein „Geben“, sondern um ein „Geben und Nehmen“. So kann z. B. beim Weihnachtsurlaub Eltern der Vorzug gegeben werden, will ein anderer Mitarbeiter kurzfristig für einen Städtetrip frei, dann hat wiederum dieser Mitarbeiter den Vorzug zu bekommen. Mit einer solchen Ausgewogenheit lässt sich die Familienfreundlichkeit auch fair innerhalb der Belegschaft umsetzen.

AUF EINEN BLICK

Was bringt es für die Unternehmen?

- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter
- Reduktion von Stressbelastung
- Senkung von Fehlzeiten
- Verbessertes Arbeitsklima
- Verringerung der Fluktuation
- Verbessertes Unternehmensimage
- erheblicher Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen

Beispiele:

- Gleitzeit / Teilzeit
- Teleworking
- unbezahlter Urlaub
- Sabbatical
- Jobsharing
- Kinderbetreuung
- Unterstützung bei Behörden / Ämtern
- Karenzmanagement
- Väterkarenz bewerben
- Elterntreffen



CHECKLISTE

WAS IST ZU TUN?

SCHWANGERSCHAFT



KENNTNIS SCHWANGERSCHAFT

- Ärztliches Attest (voraussichtlicher Geburtstermin) vorlegen lassen
- Arbeitsinspektorat, Arbeitsmediziner durch Arbeitgeber verständigen
- Betroffene Abteilungen informieren
- Kündigungs-/Entlassungsschutz beachten
- Beschäftigungsverbote und -beschränkungen im Tätigkeitsbereich prüfen
(Gefahrenevaluierung, Ruhemöglichkeiten schaffen)

WEITERE ASPEKTE VOR BEGINN MUTTERSCHUTZFRIST

- Karenzgespräch führen
- Urlaubstand, letzter Arbeitstag berechnen
- Vertretung / Nachfolge organisieren (intern/extern; befristet/unbefristet)
- Aufgabenübergabe planen

MUTTERSCHUTZ



BEGINN MUTTERSCHUTZFRIST

- Der Gebietskrankenkasse Ende Entgeltanspruch melden
- Arbeits- u. Entgeltbestätigung für Wochengeld ausstellen
- Lohn, Sonderzahlungen abrechnen

ENDE MUTTERSCHUTZFRIST

- Geburtsurkunde des Kindes einfordern
- Arbeitnehmerin nimmt die Arbeit wieder auf oder
- Karenz vereinbaren oder
- Elternteilzeit vereinbaren

CHECKLISTE

WAS IST ZU TUN?

KARENZ



WÄHREND DER KARENZ

- Kontaktperson während der Karenz festlegen
- Kontakt zur Arbeitnehmerin pflegen (Informationen zusenden, Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, usw.)
- Beschäftigungsmöglichkeiten klären

SPÄTESTENS 3 MONATE VOR ENDE DER KARENZ

- Wiedereinstiegsgespräche führen (Rückkehr, Arbeitsplatz vorbereiten, usw.)

ENDE DER KARENZ (LÄNGSTENS BIS ZUM 2. GEBURTSTAG DES KINDES)

- Tätigkeit wird wieder aufgenommen
- Personalverantwortlicher/Vorgesetzter führt Startgespräche

ELTERNTEILZEIT



VOR BEGINN DER ELTERNTEILZEIT

- Schriftlicher Antrag auf Elternteilzeit durch Arbeitnehmerin (spätestens 3 Monate vor Beginn)
- Vertragsgestaltung besprechen
- Betroffene Abteilungen informieren

BEGINN ELTERNTEILZEIT

- Teilzeitbeschäftigung wird begonnen
- Personalverantwortlicher/Vorgesetzter führt Startgespräche

VOR ENDE DER ELTERNTEILZEIT

- Zeitgerechtes Gespräch über Vertragsgestaltung nach Ende der Elternteilzeit führen

ENDE DER ELTERNTEILZEIT

- Bisherige Arbeitszeitvereinbarung vor Beginn Mutterschutz bzw. neu vereinbarte vertragliche Regelung tritt in Kraft

SCHWANGER SCHAFT

1. RECHTLICHE INFORMATION

- 1.1 Schwangerschaft - Was wann melden?
 - 1.2 Kündigungs- und Entlassungsschutz
 - 1.3 Befristete Arbeitsverhältnisse und andere Auflösungsarten
 - 1.4 Beschäftigungsbeschränkungen
 - 1.5 Verwendungsbeschränkungen im Detail
-

2. MUSTERVORLAGEN

Mitteilung an das Arbeitsinspektorat
Befristungsverlängerung bis zum Mutterschutz

3. LEITFADEN

Karenzgespräch

1.1 SCHWANGERSCHAFT WAS WANN MELDEN?

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger, haben die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber verschiedene Meldepflichten.

MELDEPFLICHT DER ARBEITNEHMERIN

Sobald eine Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft weiß, hat sie ihrem Arbeitgeber den voraussichtlichen Geburtstermin mitzuteilen.

Ebenso muss sie ihm ein vorzeitiges Ende der Schwangerschaft melden.

Sollte es der Arbeitgeber verlangen, muss ihm die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin vorlegen. Eventuelle Kosten dafür trägt die Arbeitnehmerin.

MELDEPFLICHT DES ARBEITGEBERS

Sobald der Arbeitgeber von der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin erfährt, muss er das zuständige Arbeitsinspektorat schriftlich darüber informieren. Zu nennen sind:

- der Name der Arbeitnehmerin,
- ihr Alter,
- ihr Arbeitsplatz und
- der voraussichtliche Geburtstermin.

Eine Kopie dieser Meldung ist der Arbeitnehmerin auszuhändigen. Gibt es einen Betriebsarzt, ist dieser über die Schwangerschaft zu informieren

Verletzt der Arbeitgeber diese Meldepflicht, droht ihm eine Geldstrafe

MELDEPFLICHT UND KÜNDIGUNG

Sobald eine schwangere Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert hat, genießt sie einen besonderen Kündigungsschutz.



Eine Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt des Kündigungsaußspruches bereits schwanger war und

- die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung die Schwangerschaft schriftlich oder mündlich bekannt gibt **und**
- eine ärztliche Bestätigung über die Schwangerschaft vorlegt.

Versäumt die Arbeitnehmerin die Meldung, verliert sie ihren Kündigungsschutz, sofern das Versäumnis in ihrer Verantwortung liegt. Kann sie die Schwangerschaft aus anderen Gründen nicht innerhalb von fünf Arbeitstagen nach der Kündigung melden, gilt eine sofort nachgeholte Meldung als rechtzeitig.

Poststempel genügt:
Die Meldung an den Arbeitgeber ist rechtzeitig, wenn zwischen der Kenntnisnahme der Schwangerschaft und dem Datum des Poststempels höchstens fünf Arbeitstage liegen.

1.2 KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

SCHWANGERSCHAFT

Ab dem Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung genießen Arbeitnehmerinnen den Kündigungs- und Entlassungsschutz des Mutterschutzgesetzes. Bei einer Fehlgeburt endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach 4 Wochen.



Eine Kündigung ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist erst nach Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes möglich.

KARENZ

Nimmt die Mutter oder der Vater Karenz in Anspruch (im Anschluss an die Schutzfrist nach der Entbindung), endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Wochen nach Ende der Karenz.

ELTERNTEILZEIT

Nehmen die Eltern Elternteilzeit in Anspruch (im Anschluss an die Schutzfrist nach der Entbindung oder nach der Karenz), endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung. Dieser gilt längstens bis 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes.

IN ALLEN FÄLLEN GILT

Ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts ist sowohl eine Kündigung als auch eine Entlassung rechtsunwirksam. Eine solche Kündigung oder Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis also nicht.

Vor Ausspruch einer Kündigung oder Entlassung ist die Zustimmung des Arbeitsgerichtes einzuholen. Das Arbeitsgericht kann einer Kündigung oder Entlassung nur aus Gründen zustimmen, die im Mutterschutzgesetz und nachstehend angeführt sind. Ausnahme: Nach einer dauerhaften Betriebsstilllegung ist eine Zustimmung des Arbeitsgerichts zur Kündigung nicht erforderlich.

ENTLASSUNG:

Das Arbeitsgericht darf der Entlassung nur zustimmen, wenn die Arbeitnehmerin

1. die ihr auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie für einen erheblichen Zeitraum die Arbeitsleistung unterlässt;

2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Arbeitgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;
3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Arbeitgebers ein Nebengeschäft betreibt;
4. sich Täglichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber oder andere im Betrieb tätige Personen zuschulden kommen lässt;
5. unter Vorsatz eine Straftat begeht, die mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder mit Bereicherungsvorsatz eine gerichtlich strafbare Handlung begeht.

Nur bei den in Ziffer 4 und 5 angeführten Tatbeständen ist eine nachträgliche Zustimmung möglich. Begründet der Arbeitgeber seine Klage auf Zustimmung zur Entlassung mit gröblicher Pflichtverletzung oder erheblicher Ehrverletzung, hat das Gericht den durch die Schwangerschaft bedingten außerordentlichen Gemütszustand der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen.

KÜNDIGUNG

Eine Kündigung während des Kündigungsschutzes ist nur rechtswirksam, wenn das Arbeitsgericht zuvor zugestimmt hat. Das Gericht darf gemäß Mutterschutzgesetz einer Kündigung nur in besonderen Gründen zustimmen:

- bei Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile, wenn der Arbeitgeber das Dienstverhältnis nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann;
- wenn die Arbeitnehmerin in der mündlichen Verhandlung nach Rechtsbelehrung über den Kündigungsschutz sich mit der Kündigung einverstanden erklärt.

Nach Stilllegung des Betriebs bedarf es keiner Zustimmung zur Kündigung durch das Gericht.

SONDERFALL PERSÖNLICHE GRÜNDE

Bei besonderen persönlichen Gründen kann das Gericht einer Kündigung auch bei Karenz ab dem zweiten Jahr der Karenz zustimmen. Der Arbeitgeber muss dazu nachweisen,

- dass die Kündigung in der Person der Arbeitnehmerin begründet ist, indem betriebliche Interessen nachteilig berührt sind oder betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegenstehen
- und dass es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes auf Zustimmung zur Kündigung klagt.

SONDERFALL FEHLGEBURT

Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Auf Verlangen hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen. Auch eine Entlassung darf bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts erfolgen.

1.3 BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE UND ANDERE AUFLÖSUNGSARTEN

BEFRISTUNGEN

Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis vor Beginn des Beschäftigungsverbotes und liegt keine sachliche Rechtfertigung vor, verlängert sich das befristete Arbeitsverhältnis bis zum Tag vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes.

Ist die Befristung sachlich gerechtfertigt, endet das Dienstverhältnis mit Ende der vereinbarten Vertragsdauer.

Sachliche Gründe, die ein befristetes Arbeitsverhältnis rechtfertigen, liegen vor bei Befristung



- im Interesse der Arbeitnehmerin oder zu Ausbildungszwecken (z.B. Ferialarbeitnehmerin),
- für die Dauer der Vertretung eines an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmers (z.B. Karenzvertretung),
- für einen vorübergehenden Arbeitsbedarf (z.B. Abdeckung einer Arbeitsspitze, Saison),
- zur weiteren Erprobung, wenn die übliche Probezeit wegen der besonderen Qualifikationserfordernisse des Arbeitsplatzes nicht ausreicht.

Sie sollten die Arbeitnehmerin möglichst schriftlich darauf hinweisen, dass diese Verlängerung nur aufgrund des Mutter- schutzes erfolgt und das Arbeitsverhältnis nicht etwa unbefristet andauert. Bis zum Ablauf der Verlänge- rung ist die Arbeitneh- merin arbeits- und der Arbeitgeber entgelt- pflichtig.

PROBEZEIT

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis auf Probe auch bei Schwangerschaft jederzeit grundlos aufgelöst werden. Allerdings gibt es hier einen besonderen Diskriminierungsschutz, welcher im Gleichbehandlungsgesetz verankert ist.

Arbeitgeberseitige Probezeitauflösungen wegen einer Schwangerschaft verstößen gegen das Verbot der Diskriminierung nach dem Geschlecht. Die werdende Mutter kann diese Auflösung gerichtlich anfechten.

Wird erst nach der Probezeitauflösung die Schwangerschaft mitgeteilt, ist die Probezeitauflösung gültig.

EINVERNEHMЛИCHE AUFLÖSUNG

Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist auch während einer Schwangerschaft jederzeit zulässig. Sie bedarf zur Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mündliche einvernehmliche Auflösungen sind wirkungslos.

Die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses wird rückwirkend zum vereinbarten Termin rechtsunwirksam, wenn die Arbeitnehmerin bei Abschluss der Auflösungsvereinbarung nicht wusste, dass sie schwanger ist. Sie muss den Arbeitgeber jedoch unverzüglich nach Kenntnis über ihre Schwangerschaft informieren und ihm eine ärztliche Bestätigung vorlegen.

Das Dienstverhältnis verlängert sich bis zum Beginn des generellen oder individuellen Beschäftigungsverbots. Mit Beginn des Beschäftigungsverbotes endet das Dienstverhältnis. Die übrigen Teile der einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung bleiben bestehen.



Bei minderjährigen Arbeitnehmerinnen ist überdies eine Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer notwendig, dass die Arbeitnehmerin über ihren besonderen Schutz nach dem Mutterschutzgesetz belehrt wurde.

1.4 BESCHÄFTIGUNGSBESCHRÄNKUNGEN

Werdende Mütter dürfen bestimmte Arbeiten nicht mehr bzw. nur eingeschränkt ausüben. Ebenso gelten hinsichtlich der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe gewisse Einschränkungen. Während des absoluten Beschäftigungsverbotes ist die Beschäftigung der Arbeitnehmerin generell verboten.

Eine Verletzung der Beschäftigungsbeschränkungen und des Beschäftigungsverbotes durch den Arbeitgeber ist mit Geldstrafe bedroht.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNGEN

Mit Beginn der Schwangerschaft darf die Arbeitnehmerin keine Tätigkeiten mehr ausüben, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder Geräte für die Gesundheit des Kindes und der Mutter schädlich sind.

Solche verbotenen Tätigkeiten sind insbesondere Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Arbeiten unter Erschütterungen, Nässe, Kälte oder Hitze, das regelmäßige Heben von Lasten von mehr als 5 Kilogramm sowie Arbeiten auf Beförderungsmitteln (siehe dazu 1.5).

Nichtraucherinnen dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet – zum Beispiel durch räumliche Trennung –, am Arbeitsplatz nicht mit Tabakrauch in Berührung kommen.

Sofern eine räumliche Trennung aufgrund der Gegebenheiten nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass die werdende Mutter dem Tabakrauch ausgesetzt wird.



Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat. Dieses kann im Einzelfall mit Bescheid auch weitere Verwendungsbeschränkungen vorschreiben.

RUHEMÖGLICHKEIT

Der Arbeitgeber muss werdenden und stillenden Müttern die Möglichkeit geben, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Nicht erforderlich ist es, gesonderte Liegeräume einzurichten.

ÜBERSTUNDENVERBOT

Der Arbeitgeber darf werdende und stillende Mütter nicht zu Überstunden heranziehen. Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigen. Von dieser Regel gibt es keine Ausnahmen.

NACHTARBEITSVERBOT

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin in der Zeit von 20 bis 6 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigen.



Ausnahmen:

- Für Arbeitnehmerinnen in Verkehrsbetrieben, in Betrieben der Unterhaltungsbranche wie Theatern oder Kinos, in Betrieben mit Schichtarbeit sowie für Krankenpflegepersonal sind Ausnahmen bis 22 Uhr vorgesehen. Voraussetzung für die Ausnahme ist, dass die Schwangere oder Stillende im Anschluss an die Nacharbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden hat.
Für Arbeitnehmerinnen im Sinne des Theaterarbeitsgesetzes besteht eine Ausnahme bis 24 Uhr.
- Das Arbeitsinspektorat kann auf Antrag des Arbeitgebers die Beschäftigung einer schwangeren Arbeitnehmerin im Gastgewerbe bis 22 Uhr, in Betrieben der Unterhaltungsbranche bis 23 Uhr, zulassen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin erlaubt.

Bei Beschäftigungsverboten oder Beschäftigungsbeschränkungen hat die Arbeitnehmerin weiterhin Anspruch auf ihren Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor dieser Änderung. Überstunden fallen aufgrund des Überstundenverbotes weg – diese muss der Arbeitgeber nicht weiterbezahlen.

VERBOT DER SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Arbeitgeber dürfen werdende und stillende Arbeitnehmerinnen an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nicht beschäftigen. Ausnahmen gelten unter anderem im Gastgewerbe, in Betrieben der Unterhaltungsbranche wie Theatern und Kinos sowie bei durchgehendem Schichtbetrieb.

1.5 VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNGEN IM DETAIL

Mit Beginn der Schwangerschaft darf die Arbeitnehmerin keine Tätigkeiten mehr ausüben, die für die Gesundheit des Kindes und/oder der Mutter schädlich sind. Das Mutterschutzgesetz zählt beispielhaft eine große Anzahl an solchen verbotenen Tätigkeiten auf. Im Folgenden sind die wichtigsten dargestellt.

Eine Beschäftigung von werdenden Müttern mit nachfolgenden verbotenen Tätigkeiten beziehungsweise in Raucherzonen ist mit Geldstrafe bedroht.

ARBEITEN MIT LASTEN

Verboten sind Arbeiten, bei denen die schwangere Arbeitnehmerin regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm oder fallweise Lasten von mehr als 10 Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel von Hand hebt.

Verboten sind weiters Arbeiten, bei denen die schwangere Arbeitnehmerin regelmäßig Lasten von mehr als 8 Kilogramm oder fallweise Lasten von mehr als 15 Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel von Hand schiebt oder zieht.



Hebt, bewegt oder befördert eine schwangere Arbeitnehmerin größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei den oben angeführten Arbeiten.

ARBEITEN IM STEHEN

Verboten sind Arbeiten, die werdende Mütter überwiegend im Stehen verrichten. Dieses Verbot gilt nicht, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zur Verfügung stehen.

Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche dürfen werdende Mütter keine Arbeiten mehr überwiegend im Stehen verrichten, sofern sie länger als vier Stunden dauern. Dieses Verbot gilt auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zur Verfügung stehen.

ARBEITEN IM SITZEN

Verboten sind Arbeiten, die werdende Müttern ständig im Sitzen verrichten, es sei denn, dass sie Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit haben.

BEISPIEL:

Ermöglicht der Arbeitgeber in Bürobetrieben werdenden Müttern das kurze Aufstehen und Vertreten der Beine, ist ihre Beschäftigung auf Computerarbeitsplätzen erlaubt.



Der Arbeitgeber kann die schwangere Mitarbeiterin anderweitig einsetzen, wenn dies arbeitsvertraglich gedeckt ist oder er mit der schwangeren Mitarbeiterin eine neue und erlaubte Tätigkeit für die Zeit ihrer Schwangerschaft vereinbart.

ARBEITEN MIT VERSCHIEDENEN ANDEREN KÖRPERLICHEN BELASTUNGEN

Das Arbeitsinspektorat kann auf Antrag der werdenden Mutter oder von Amts wegen Arbeiten verbieten, bei denen werdende Mütter

- sich häufig übermäßig strecken, beugen, hocken oder gebückt halten,
- übermäßigen Erschütterungen ausgesetzt sind oder
- besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt sind.

AKKORDARBEITEN

Verboten sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließ(band)arbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo oder leistungsbezogene Prämienarbeiten, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind solche Arbeiten in jedem Fall untersagt.

RAUCHERZONEN - BESCHÄFTIGUNGSVERBOT FÜR WERDENDEN MÜTTER

Werdende Mütter dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, ab Kenntnis der Schwangerschaft nicht arbeiten.

Sofern eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerin dem Tabakrauch nicht ausgesetzt wird.

Die Arbeitnehmerinnen dürfen keine Arbeiten ausführen, bei denen sie einer besonderen Unfallgefahr ausgesetzt sind. Bei Zweifeln über die besondere Unfallgefahr entscheidet das Arbeitsinspektorat. Werdende Mütter haben im Fall eines Beschäftigungsverbotes für diese Zeit Anspruch auf Wochengeld.

ARBEITEN AUF BEFÖRDERUNGSMITTELN

Verboten ist die Beschäftigung von werdenden Müttern auf Beförderungsmitteln wie beispielsweise Taxis, Bussen, Bahnen oder Flugzeugen.



MUSTER

Arbeitgeber: _____

Adresse: _____

An das
ARBEITSINSPEKTORAT
für den 15. Aufsichtsbezirk
Rheinstraße 57
6900 Bregenz

MITTEILUNG gemäß § 3 Abs 6 Mutterschutzgesetz

1. Familienname - Vorname - Geburtsdatum der werdenden Mutter:

2. Tätigkeit und Arbeitsplatz:

3. Voraussichtlicher Geburtstermin des Kindes :

Datum

Unterschrift

Kopie ergeht an: Arbeitnehmerin
 Betriebsarzt

Von der

Firma _____
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

an

Frau _____
(im Folgenden Arbeitnehmerin genannt)

ERSTRECKUNG DES BEFRISTETEN ARBEITSVERHÄLTNISSES BIS ZUM BEGINN MUTTERSCHUTZ

Das gegenständliche Dienstverhältnis wurde vereinbarungsgemäß bis _____ befristet.
Aufgrund Ihrer Schwangerschaftsmeldung erstreckt es sich nunmehr gemäß § 10a Abs. 1 MSchG auf den Tag vor Beginn Ihres Beschäftigungsverbotes und endet daher mit diesem Tag durch Zeitablauf. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht durch diese Verlängerung kraft Gesetzes nicht.

_____, am _____
Ort _____ Datum _____

Arbeitgeber

mitunterfertigt durch
Arbeitnehmerin



LEITFADEN

KARENZGESPRÄCH

Mitarbeiterin: _____

Vorgesetzter: _____

Datum des Gespräches: _____

ZEITPUNKT DES GESPRÄCHES:

Sobald die Schwangerschaft dem Arbeitgeber gemeldet ist, bis spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschutzes (bei frühzeitigem Mutterschutz entsprechend früher).

ABLAUF DES GESPRÄCHES:

Mitarbeiterin und Vorgesetzter erhalten eine Woche vor dem geplanten Termin die Unterlagen für das Karenzgespräch zugesandt und bereiten sich mit Hilfe dieses Fragebogens gewissenhaft auf das Gespräch vor. Dieser wird nach Gesprächsende mit der Personalabteilung abgeglichen und in den Personalakt abgelegt.

ZIEL DES GESPRÄCHES:

- Klärung der Rahmenbedingungen in Bezug auf die geplante Auszeit
- Strukturierte Planung von Auszeit und Wiedereinstieg
- Gemeinsames Erkennen und Einschätzen der künftigen Zusammenarbeit
- Klärung der Möglichkeiten des Kontakthaltens zum Unternehmen
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung (Kurse, Entwicklungsmöglichkeiten während der Karenzierung)
- Abklärung gegenseitiger Erwartungen
- Gemeinsame Vereinbarung von (machbaren) Zielen und Schwerpunkten vor Beginn der Auszeit (Zeitlimits)

I. AUFGABENÜBERGABE UND VERTRETUNGSMÖGLICHKEITEN

1. Welche Aufgaben können aufgrund der Schwangerschaft nicht mehr ausgeführt werden, gibt es Ersatzpersonen? (nur vom Vorgesetzten auszufüllen)
 2. Welche Aufgaben sollen vor dem Beginn des Mutterschutzes abgeschlossen und welche Ziele erreicht werden?
 3. Welche Aufgaben/Projekte können nicht abgeschlossen und müssen übergeben werden?
 4. Gibt es Ersatzpersonen, welche diese Aufgaben übernehmen können, oder muss eine externe Ersatzperson gesucht werden?
 5. Wie soll die Übergabe organisiert werden?
 6. Zu welchem Zeitpunkt soll ein Übergabegespräch organisiert werden und wer soll daran teilnehmen?
 7. Können die bisherigen Aufgaben nach der Karenz wieder übernommen werden? Gibt es bereits alternative Aufgabenbereiche?
 8. Wie viel Resturlaub bzw. Zeitquuthaben ist noch vorhanden?

II. ZEITPUNKT, DAUER DER KARENZ UND ZEITPUNKT DES GEPLANTEN WIEDEREINSTIEGS

1. Wann und wie lange ist die Karenz geplant? Gibt es bereits Vorstellungen zum Wiedereinstieg?
(z. B. Elternteilzeit)

2. Können Aufgaben während der Karenz übernommen werden ? (z. B. in Form einer geringfügigen Beschäftigung)

III. MÖGLICHKEITEN DER ANBINDUNG UND DES KONTAKTHALTENS WÄHREND DER KARENZIERUNG

1. Gibt es Interesse an einer geringfügigen Beschäftigung während der Karenzzeit? Und ist diese möglich?
(z. B. Urlaubs-, Krankenstandsvertretungen, Fertigstellung oder Fortsetzung bestimmter Aufgaben, neues Aufgabenfeld)

2. Welche Informationen sollte die Mitarbeiterin während der Karenz erhalten? (Informationen über laufende Projekte, persönliche Post, Einladungen zu Veranstaltungen und informellen Treffen, wie z. B. Weihnachtsfeiern, interne Protokolle von z. B. Teamsitzungen)

3. Wie erfolgt der Informationstransfer, wer kann als Kontaktperson im Unternehmen dienen?

4. Welcher Bedarf, welches Interesse an Weiterbildung während der Auszeit ist gegeben, vor allem im Hinblick auf einen geplanten Wiedereinstieg? Gibt es bereits definierte Aufgabenbereiche nach dem Wiedereinstieg, nach welchen eine Weiterbildung ausgerichtet werden könnte?

5. Gibt es Möglichkeiten der Unterstützung seitens des Unternehmens, kann das interne Seminarangebot während der Karenzierung genutzt werden?

6. Information über Weiterbildungsmöglichkeiten

IV. SONSTIGES

1. Darüber möchte ich mit meinem Vorgesetzten sprechen:

2. Darüber möchte ich mit meiner Mitarbeiterin sprechen:

Unterschrift Mitarbeiterin

Unterschrift Vorgesetzter

NOTIZEN



MUTTER SCHUTZ

1. RECHTLICHE INFORMATION

1.1 Mutterschutz und Beschäftigungsverbot

1.1 MUTTERSCHUTZ UND BESCHAFTIGUNGSVERBOT

SCHUTZFRIST VOR DER ENTBINDUNG

In den letzten 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot.



INDIVIDUELLES BESCHAFTIGUNGSVERBOT

Der Beginn des Beschäftigungsverbotes kann aus medizinischen Gründen auf einen früheren Zeitpunkt verlegt werden.

Legt die Arbeitnehmerin vor der 8-Wochen-Frist eine Facharztbestätigung eines Arztes für Frauenheilkunde oder der inneren Medizin vor, nach welchem die weitere Beschäftigung Leben oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind gefährdet, beginnt das Beschäftigungsverbot entsprechend früher. Dies nennt sich „vorzeitiger Mutterschutz“. Die Möglichkeit des vorzeitigen Mutterschutzes besteht insbesondere bei Risikoschwangerschaften oder bei gesundheitlichen Problemen, die sich aufgrund der Schwangerschaft ergeben.

Seit dem 01.01.2018 ist ein Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes nicht mehr notwendig. Die Bestätigung eines Arztes für Frauenheilkunde oder der inneren Medizin genügt.

Ab dem Tag der Bestätigung durch den Amts- oder Arbeitsinspektionsarzt erhält die Arbeitnehmerin Wochengeld. Gebührt der Arbeitnehmerin kein Wochengeld, hat sie gemäß Mutterschutzgesetz für die Dauer des individuellen Beschäftigungsverbotes einen Anspruch auf Weiterzahlung des Entgelts gegenüber dem Arbeitgeber.



SCHUTZFRIST NACH DER ENTBINDUNG

Arbeitnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von 8 Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittgeburten dauert diese Schutzfrist 12 Wochen. Kommt das Kind vor dem voraussichtlichen Geburtstermin zur Welt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um die jeweilige Verkürzung der 8-Wochen-Frist, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Eine Verletzung des Beschäftigungsverbotes durch den Arbeitgeber ist mit Geldstrafe bedroht.

Auch im Falle einer Totgeburt gilt das absolute Beschäftigungsverbot nach der Entbindung. Ebenso ist der Kündigungs- und Entlassungsschutz weiter zu beachten. Dieser endet 4 Monate nach der Totgeburt.

FREIE DIENSTNEHMERINNEN

Ab 1.1.2016 gelten die Regelungen rund um den Mutterschutz auch für arbeitnehmerähnliche, freie Dienstnehmerinnen.

AUSWIRKUNG DER SCHUTZFRIST AUF ANSPRÜCHE

Mit dem Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung endet der Anspruch der Arbeitnehmerin auf laufendes Entgelt. Die Arbeitnehmerin kann bei der Gebietskrankenkasse Wochengeld beantragen. Der Arbeitgeber hat zu diesem Zweck eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für die Gebietskrankenkasse auszustellen. Sonderzahlungen gebühren allerdings während des Beschäftigungsverbotes nicht.

Zeiten des absoluten und individuellen Beschäftigungsverbotes werden auf die sonstigen dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet, wie zum Beispiel Krankenentgelt, Kündigungsfristen, Gehaltseinstufungen, Urlaubsausmaß.

Für Arbeitsverhältnisse, die dem neuen Abfertigungssystem unterliegen, sind weiterhin die BV-Beiträge von 1,53 % zu entrichten. Die fiktive monatliche Bemessungsgrundlage richtet sich nach der Höhe des Entgelts der letzten 3 vollen Kalendermonate inklusiv anteiliger Sonderzahlungen.

SACHBEZÜGE WÄHREND DES ABSOLUTEN BESCHAFTIGUNGSVERBOTES

Für die Frage, ob Sachbezüge während des Mutterschutzes weiter gewährt werden müssen, ist in erster Linie die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer maßgeblich. Mangelt es an einer solchen Vereinbarung, ist im Zweifel wohl davon auszugehen, dass kein Sachbezug zusteht. Denn Sachbezüge sind Entgeltbestandteile und während des Mutterschutzes ruht der Anspruch auf Entgelt. Es empfiehlt sich allerdings, vorab eine klare Regelung zu treffen, insbesondere einen Unverbindlichkeitsvorbehalt zu vereinbaren.

Hinsichtlich einer Dienstwohnung sieht das Mutterschutzgesetz eine besondere Regelung vor: Während der gesamten Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf die Dienstwohnung betreffen, nur rechtswirksam, wenn sie im Vorhinein vor Gericht nach Rechtsbelehrung der Arbeitnehmerin getroffen werden.

PRAXISTIPPS – WAS IST BEI BEGINN MUTTERSCHUTZ ZU BEACHTEN?

- Abmeldung Ende Entgeltsanspruch GKK
- Ausstellung Arbeits- und Entgeltbestätigung für Beantragung Wochengeld
- Abrechnung erstellen – Gehalt/Lohn/sonstige Bezüge aliquotieren
- Urlaubsanspruch darf nicht gekürzt werden um Beschäftigungsverbotszeiten
- Keine Auszahlung des offenen Urlaubsguthabens in Form von Urlaubersatzleistung
- Aliquotierung der Sonderzahlungen
- Weiterzahlung BV-Beiträge
- Rückgabe Betriebsmittel/Sachbezüge (bei entsprechender Vereinbarung)
- Terminvormerkung Bekanntgabe Inanspruchnahme Karenz

KARENZ

1. RECHTLICHE INFORMATION

- 1.1 Elternkarenz
- 1.2 Beschäftigungsmöglichkeiten
- 1.3 Beendigung während der Karenz
- 1.4 Allgemeines zum Kinderbetreuungsgeld – Anspruchsvoraussetzungen für Geburten ab 1.3.2017
- 1.5 Zuverdienstgrenzen beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1.3.2017
- 1.6 Kinderbetreuungsgeld-Konto für Geburten ab 1.3.2017
- 1.7 Familienzeitbonus für Geburten ab 1.3.2017

2. MUSTERVORLAGEN

Nichtinanspruchnahme bzw. Dauer/Beginn
Geringfügige Beschäftigung
Vereinbarung max. 13-wöchige Beschäftigung
Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Einvernehmliche Auflösung bei Minderjährigen

3. LEITFADEN

Wiedereinstiegsgespräch

1.1 ELTERNKARENZ

Väter sind Müttern durch das Väterkarenzgesetz gleichgestellt. Demgemäß gelten die folgenden Erläuterungen zur Karenz für beide Elternteile gleichermaßen. Eine Einigung zwischen den Eltern bezüglich der Karenz ist allerdings Voraussetzung, da Väter und Mütter nur einen Monat gemeinsam Karenz nehmen können.

Elternkarenz ist die Freistellung von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts anlässlich der Geburt eines mit der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes.

BEGINN UND DAUER DER KARENZ

Die Karenz beträgt – von wenigen Ausnahmen abgesehen – grundsätzlich mindestens 2 Monate. Sie beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist und dauert höchstens bis zum letzten Tag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes. Bei Geburten ab 01.11.2023 dauert die Karenz grundsätzlich bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes.

Anspruch auf volle Karenzdauer bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr (= des 24. Lebensmonats) des Kindes besteht, wenn

1. beide Elternteile jeweils mindestens zwei Monate in Karenz gehen oder
2. es sich um einen alleinerziehenden Elternteil handelt (kein anderer Elternteil vorhanden oder kein gemeinsamer Haushalt mit anderem Elternteil)

Der Status „alleinerziehend“ muss zum Zeitpunkt der Mitteilung an den Arbeitgeber gegeben sein, eine spätere Änderung ist unschädlich.

Bei Urlaub oder Erkrankung unmittelbar nach der Schutzfrist beginnt die Karenz erst, wenn der Urlaub beziehungsweise Krankenstand beendet ist.



Die Vereinbarung der Karenz sollte jedenfalls schriftlich erfolgen.

VERLÄNGERUNG DER KARENZ

Eine einseitige Verlängerung der Karenz über das Höchstmaß hinaus – etwa bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges – ist nicht zulässig. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin können aber vertraglich eine Karenzverlängerung als unbezahlten Urlaub vereinbaren. Der Arbeitgeber ist dazu allerdings nicht verpflichtet.

Unter Umständen bergen Karenzverlängerungen Risiken für den Arbeitgeber. Beispielsweise sollte aus der Vereinbarung hervorgehen, dass sich aus der

freiwilligen Karenzverlängerung keine gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüche ergeben. So ist diese Zeit bei Berechnung des Urlaubs, bei der Abfertigung Alt, bei Sonderzahlungen und sonstigen dienstzeitabhängigen Ansprüchen wie Kündigungsfristen nicht zu berücksichtigen.

GELTENDMACHUNG DES ANSPRUCHS AUF KARENZ

Die Dauer der Karenz muss die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber dabei grundsätzlich spätestens bis zum Ende der Schutzfrist bekanntgeben. Sofern der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat, kann die Arbeitnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Arbeitgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Für Geburten ab 01.11.2023 gilt: Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und meldet die Mutter den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende der Schutzfrist, verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Auf Verlangen der Mutter hat der Arbeitgeber eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer beziehungsweise über die Nichtinanspruchnahme der Karenz auszustellen. Die Mutter muss diese Bestätigung unterschreiben.

Die Arbeitnehmerin kann eine nicht bis zum Höchstmaß ausgeschöpfte Karenz einmal verlängern. Sie muss dem Arbeitgeber dazu spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz die Dauer der Verlängerung bekanntgeben. Danach ist eine Verlängerung nur mehr mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

AUFGESCHOBENE KARENZ

Die Arbeitnehmerin kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, 3 Monate der Karenz aufzuschieben und diese 3 Monate spätestens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres beziehungsweise bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes geltend zu machen. Die Arbeitnehmerin muss diese Absicht dem Arbeitgeber spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes beziehungsweise spätestens 3 Monate vor Ende ihrer Karenz bekanntgeben. Den gewünschten Beginn der aufgeschobenen Karenz hat die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber ebenfalls spätestens 3 Monate im Voraus mitzuteilen.

Für Geburten ab 01.11.2023 gilt: Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung bezüglich der aufgeschobenen Karenz oder deren Beginn zustande, so hat der Arbeitgeber die Ablehnung nun schriftlich zu begründen.

Eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz kann bei Gericht angefochten werden. Im Falle einer Kündigung kann die Arbeitnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung vom Arbeitgeber verlangen. Dafür hat die Arbeitnehmerin eine Frist von fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung einzuhalten. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine schriftliche Begründung übermittelt, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses trotzdem wirksam.

TEILUNG DER KARENZ ZWISCHEN VATER UND MUTTER

Die Karenz lässt sich zweimal zwischen Vater und Mutter teilen, wobei jeder Karenzteil mindestens 2 Monate betragen muss. Der Beginn und die Dauer der Karenz sind jeweils spätestens 3 Monate – bei Karenzen unter 3 Monaten spätestens 2 Monate – vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils dem Arbeitgeber bekanntzugeben.

Beim ersten Wechsel kann die Mutter einen Monat der Karenz gleichzeitig mit dem Vater in Anspruch nehmen. In diesem Fall endet die Karenz einen Monat früher.

VORZEITIGES ENDE DER KARENZ

Eine Karenz endet vorzeitig, wenn das Kind nicht mehr in einem gemeinsamen Haushalt mit Vater und Mutter lebt. Diesen Fall hat die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann von der Mutter verlangen, ihre Arbeit wiederaufzunehmen.

ANRECHNUNG DER KARENZ AUF DIENSTZEITABHÄNGIGE ANSPRÜCHE

Rechtslage für Geburten bis zum 1.8.2019

Die erste Karenz im Arbeitsverhältnis wird für die Dauer der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß mit insgesamt höchstens 10 Monaten angerechnet.

Manche Branchenkollektivverträge sehen zusätzliche Anrechnungsbestimmungen vor.

Rechtslage für Geburten ab dem 1.8.2019

Zeiten der Karenz sind für Geburten ab 01. August 2019 bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem Umfang anzurechnen. Zu diesen Ansprüchen zählen die Dauer der Kündigungsfrist, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, das Urlaubsausmaß und die Abfertigung Alt. Auch bei der Einstufung sind die Karenzzeiten als Dienstzeiten zu berücksichtigen. Die Zeiten einer Karenz sind für diese Ansprüche als vollwertige Dienstzeit zu rechnen.

Diese Regelung gilt für alle Mütter, Adoptiv- und Pflegemütter, deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren, adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden. Frauen, die Kinder nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres adoptieren oder in unentgeltliche Pflege nehmen, können bis sechs Monate auch über das zweite Lebensjahr Karenz in Anspruch nehmen. Auch in diesem Fall ist die Zeit der Karenz im vollen Umfang auf die dienstzeitabhängigen Ansprüche anzurechnen.

Nimmt eine Frau ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, so hat diese Mitarbeiterin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Diese stellen eine Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes dar und sind daher für die Berechnung der dienstzeitabhängigen Ansprüche relevant.

Auch Väter profitieren

Da die Bestimmungen des Väterkarenzgesetzes auf die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes verweisen, sind auch die Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes, die ein Vater in Anspruch nimmt, auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche anzurechnen.

Für alle Karenzen gilt

Die in den Branchenkollektivverträgen vorgesehenen Regelungen, die für die Dienstnehmer günstiger sind, bleiben weiterhin gültig und sind zu berücksichtigen.

Der Urlaub ist um die Dauer der Karenzzeit entsprechend zu kürzen. Teile von Werktagen sind dabei auf ganze Werktage aufzurunden. Ebenfalls zu kürzen sind jährliche Sonderzahlungen, wenn sich aus dem Branchenkollektivvertrag keine abweichende Regel ergibt.

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Aus Anlass der Mutterschaft karenzierte Arbeitsverhältnisse unterliegen einem speziellen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Sie lassen sich daher nur unter besonderen Voraussetzungen auflösen. Dieser Schutz endet grundsätzlich 4 Wochen nach Ende der Karenz (nähtere Details unter 1.3).

Auch im Falle einer vereinbarten Karenzverlängerung über das gesetzliche Höchstmaß hinaus endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Wochen nach Ablauf der gesetzlichen Karenz.

KARENZ DER ADOPTIV- ODER PFLEGEMUTTER

Auch Adoptiv- und Pflegemütter haben bei gemeinsamem Haushalt mit dem Kind Anspruch auf Karenz, wenn sie das Kind vor seinem zweiten Geburtstag adoptiert haben oder sie das Kind in unentgeltliche Pflege aufnehmen.

Die Karenz beginnt mit dem Tag der Adoption beziehungsweise der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

Bei Adoption oder Beginn der unentgeltlichen Pflege zwischen dem 18. Lebensmonat und dem zweiten Geburtstag des Kindes ist eine Karenz bis zu 6 Monaten auch nach dem zweiten Geburtstag möglich. Bei Adoption oder Beginn der unentgeltlichen Pflege zwischen dem zweiten und siebten Geburtstag des Kindes ist die Dauer der Karenz auf 6 Monate begrenzt.

1.2 BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Person in Karenz einer Beschäftigung nachgehen, ohne dass diese Beschäftigung der Karenz schadet.

In Frage kommen dabei

- eine geringfügige Beschäftigung oder
- eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr.



GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Eine Beschäftigung während der Karenz ist bis zur aktuellen monatlichen Geringfügigkeitsgrenze sowohl beim bisherigen als auch bei einem anderen Arbeitgeber möglich.

Ein Anspruch auf eine geringfügige Beschäftigung während der Karenz besteht nicht.

Diese geringfügige Beschäftigung ist ein rechtlich eigenständiges Arbeitsverhältnis und besteht somit neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis. Hier greift die Abfertigung Neu, auch wenn das karenzierte Arbeitsverhältnis der Abfertigung Alt unterliegt. Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis unterliegt auch nicht dem Kündigungs- und Entlassungsschutz. Es endet mit dem Ablauf der Karenz, sofern es nicht vorher beendet wurde.

Arbeitet ein Arbeitnehmer beim bisherigen Arbeitgeber über das Ende der vereinbarten Karenz hinaus geringfügig weiter, kann das ursprünglich karenzierte Arbeitsverhältnis zur geringfügigen Beschäftigung werden.



BESCHÄFTIGUNG ÜBER DER GERINGFÜGIGKEITSGRENZE

Eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze während der Karenz ist höchstens für 13 Wochen im Kalenderjahr möglich.

Der Arbeitgeber, mit dem die Karenz vereinbart ist, ist zu einer solchen Zustimmung aber nicht verpflichtet.

Auch dabei handelt es sich um ein rechtlich eigenständiges Arbeitsverhältnis, das neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis besteht. Stimmt der Arbeitgeber zu, kann der Arbeitnehmer auch bei einem anderen Arbeitgeber eine maximal 13-wöchige Beschäftigung eingehen.

Der Zeitraum von 13 Wochen erlaubter Beschäftigung gilt für ein gesamtes Kalenderjahr. Nimmt der Arbeitnehmer die Karenz nicht für das gesamte Kalenderjahr in Anspruch, ist der Zeitraum der erlaubten Beschäftigung entsprechend zu aliquotieren. Wochengeldbezug ist dabei außer Betracht zu lassen.

BEISPIEL:

Der Karenzurlaub endet am 31. März eines Kalenderjahres.

Der Arbeitnehmer darf eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze für 3/12 von 13 Wochen ausüben, also für 3 Wochen und 1 Tag.

In den Fällen der Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber kann der bisherige Arbeitgeber nach Überschreiten der 13-Wochen-Grenze den sofortigen Arbeitsantritt verlangen. Tritt der Arbeitnehmer trotz Verlangens des Arbeitgebers die Arbeit nicht an, liegt ein Entlassungsgrund vor.

1.3 BEENDIGUNG WÄHREND DER KARENZ

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Mutterschutzgesetzes für werdende Mütter beträgt grundsätzlich die Dauer der Schwangerschaft plus 4 Monate.

Sonderfall Karenz: Beanspruchen die Eltern Karenz, verlängert sich der Kündigungs- schutz bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Ende der Karenz.

Sonderfall Elternteilzeit: Bei Elternteilzeit verlängert sich der Kündigungs- schutz bis 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens bis 4 Wochen nach Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes.



WANN KÜNDIGUNG TROTZ KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

Eine Kündigung während des Kündigungs- schutzes ist nur rechtswirksam, wenn das Arbeitsgericht **zuvor** zugestimmt hat. Das Gericht darf gemäß Mutterschutzgesetz einer Kündigung nur in besonderen Gründen zustimmen:

- bei Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes (oder einzelner Betriebsteile), wenn der Arbeitgeber das Dienstverhältnis nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann
- wenn die Arbeitnehmerin in der mündlichen Verhandlung (nach Rechtsbelehrung über den Kündigungs- schutz) sich mit der Kündigung einverstanden erklärt.

Eine Kündigung oder Entlassung ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts ist rechtsunwirksam und beendet das Arbeitsver- hältnis nicht!

Nach Stilllegung des Betriebs bedarf es keiner Zustimmung zur Kündigung durch das Gericht.

SONDERFALL PERSÖNLICHE GRÜNDE

In folgendem Sonderfall kann das Gericht einer Kündigung auch bei Karenz zustimmen. Der Arbeitgeber muss dazu nachweisen,

- dass die Kündigung durch die Person des Arbeitnehmers begründet ist, indem betriebliche Interessen nachteilig berührt sind oder betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegenstehen und
- dass es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Das Gericht kann in diesem Fall der Kündigung zustimmen, wenn eine Karenz im zweiten Lebensjahr des Kindes beansprucht wird.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes auf Zustimmung zur Kündigung klagt.

ENTLASSUNG WÄHREND DER KARENZ

Auch einer Entlassung während der Karenz muss das Gericht zustimmen – es darf dies aber nur bei gravierenden Verfehlungen des Arbeitnehmers. Das Mutterschutzgesetz nennt dazu grob schuldhafte Pflichtverletzung, Untreue im Dienst, Zuwendung unberechtigter Vorteile, Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses und erhebliche Ehrverletzungen.

(Ausführliches unter Teil 1, 1.2).

Bei folgenden Entlassungsgründen ist eine Entlassung auch bei nachträglicher Zustimmung des Gerichts rechtswirksam:

- Täglichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Angehörige oder gegen andere Arbeitnehmer,
- vorsätzliche Straftaten, die mit mehr als einem Jahr Freiheitsstrafe bedroht sind und
- mit Bereicherungsvorsatz begangene Straftaten.

Bei grob schuldhafter Pflichtverletzung und erheblicher Ehrverletzung hat das Gericht den durch die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung der Arbeitnehmerin bedingten außerordentlichen Gemütszustand zu berücksichtigen.

EINVERNEHMЛИCHE TRENNUNG

Dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einvernehmlich trennen, ist jederzeit zulässig. Zur Rechtswirksamkeit bedarf die Trennung der Schriftform.

Ist die Arbeitnehmerin minderjährig, müssen das Arbeits- und Sozialgericht oder die Arbeiterkammer bescheinigen, dass die Arbeitnehmerin über den besonderen Schutz nach dem Mutterschutzgesetz belehrt worden ist.

KÜNDIGUNG DURCH ARBEITNEHMERIN

Die Arbeitnehmerin darf das Arbeitsverhältnis ihrerseits jederzeit kündigen, sofern sie die gesetzlichen beziehungsweise kollektivvertraglichen Kündigungsfristen einhält. Weiters kann sie den Mutterschaftsaustritt in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären, und zwar

- bis spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz bei einer Karenz bis 3 Monaten und
- bis spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz bei einer Karenz ab 3 Monaten.

Wenn eine Arbeitnehmerin, die dem Abfertigungssystem Alt unterliegt, fristgerechten Mutterschaftsantritt erklärt, gebührt ihr die Hälfte der zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre gedauert hat.

1.4 ALLGEMEINES ZUM KINDERBETreuUNGSGELD

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN FÜR GEBURTEN AB 1.3.2017

Mit Stichtag 1.3.2017 tritt die Novellierung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes in Kraft. Ab diesem Stichtag sind folgende Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz vorgesehen:

- das pauschale Kinderbetreuungsgeld als Kontovariante,
- das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens,
- die Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld,
- Familienzeitbonus

Als Entscheidungshilfe für die Wahl der optimalen Kinderbetreuungsgeld – Variante steht der Kinderbetreuungsgeld – Online-Rechner zur Verfügung:
<https://services.bundeskanzleramt.gv.at/KBG-Rechner/index.html>

Die Leistungen gebühren nicht nur den leiblichen Eltern, sondern auch Adoptiv- und Pflegeeltern.



ALLGEMEINE ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Kinderbetreuungsgeld, in welcher Form auch immer, kann ein Elternteil für sein Kind immer dann in Anspruch nehmen, wenn

- für dieses Kind ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht und Familienbeihilfe tatsächlich bezogen wird,
- der Elternteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und
- der Elternteil und das Kind den Mittelpunkt der Lebensinteressen im Bundesgebiet haben.

Besondere Regeln gelten für Sachverhalte mit Berührungs punkten zu anderen EU-Mitgliedstaaten. So kann aufgrund von EU-Recht etwa auch ein Anspruch auf Familienbeihilfe entstehen, wenn ein Elternteil in Österreich erwerbstätig und sozialversichert ist und die Kinder in einem anderen EU-Mitgliedstaat wohnen.

Ein gemeinsamer Haushalt liegt nur dann vor, wenn der Elternteil und das Kind an derselben Adresse mit ihrem Hauptwohnsitz gemeldet sind. Der gemeinsame Haushalt gilt bei mehr als dreimonatiger tatsächlicher oder voraussichtlicher Dauer einer Abwesenheit des Elternteiles oder des Kindes jedenfalls als aufgelöst.

STAATSBÜRGERSCHAFT/AUfENTHALTSBERECHTIGUNG

Weitere Voraussetzung für den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ist, dass

- der Elternteil und das Kind österreichische Staatsbürger sind, oder
- der Elternteil und das Kind Personen sind, denen Asyl gewährt wurde, oder
- der Elternteil und das Kind Personen sind, denen der Status des subsidiär Schutzberechtigten zuerkannt wurde, wenn sie keine Leistungen aus der Grundversorgung erhalten und unselbstständig oder selbstständig erwerbstätig sind, oder
- der Elternteil und das Kind sich als EWR Bürger nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz rechtmäßig in Österreich aufhalten.

EINKOMMENS- UND ZUVERDIENSTGRENZEN

Beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld in der Kontovariante ist zu berücksichtigen, dass

- der maßgebliche Gesamtbetrag der Einkünfte des betreffenden Elternteils im Kalenderjahr die Zuverdienstgrenze von € 18.000,00 nicht übersteigt, bzw.
- der individuelle Grenzbetrag des relevanten Jahreseinkommens nicht überschritten wird.

Beim Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens dürfen keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bzw. keine Erwerbseinkünfte von insgesamt mehr als € 8.600,00 (Wert 2025) pro Kalenderjahr bezogen werden.

1.5 ZUVERDIENSTGRENZEN BEIM PAUSCHALEN KBG

FÜR GEBURTEN AB 1.3.2017

Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld haben Elternteile, die während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld

- keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, oder
- eine solche Erwerbstätigkeit ausüben, deren Einkünfte die gesetzlich festgelegten Grenzen nicht überschreiten.

Zu unterscheiden sind die fixe Zuverdienstgrenze und der individuelle Grenzbetrag, wobei es sich immer um einen Jahresbetrag handelt.

FIXE ZUVERDIENSTGRENZE

Die gesamten maßgeblichen Einkünfte desjenigen Elternteils, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht, dürfen € 18.000,00 pro Kalenderjahr nicht übersteigen.



INDIVIDUELLER GRENZBETRAG

Als Alternative zur fixen Zuverdienstgrenze gilt seit 1.1.2010 der individuelle Grenzbetrag. Er beträgt 60 % der gesamten maßgeblichen Einkünfte des letzten Kalenderjahrs vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde.

BEISPIEL:

Geburt des Kindes: 2.3.2017

Maßgebliche Einkünfte im Kalenderjahr 2016: € 39.000,00

Kinderbetreuungsgeld kann bezogen werden, wenn der Zuverdienst € 23.400,00 (= 60 % von € 39.000,00 pro Kalenderjahr) nicht übersteigt.

Personen, die im letzten Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes ein überdurchschnittliches Einkommen erzielt haben, können damit weiterhin eine – wenn auch eingeschränkte – Erwerbstätigkeit mit überdurchschnittlichem Einkommen ausüben, ohne dass dies dem Anspruch auf das pauschale Kinderbetreuungsgeld schadet.

BEISPIEL:

Der das Kinderbetreuungsgeld beziehende teilzeitbeschäftigte Elternteil erzielt bei regelmäßiger monatlicher Beschäftigung ein relevantes Einkommen von € 13.400,00 jährlich. Es besteht die Absicht, für die Dauer von 61 Tagen (September und Oktober) einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies hätte zur Folge, dass das relevante Einkommen auf € 19.000,00 also auf mehr als das zulässige Jahreseinkommen (= € 18.000,00) steigen würde.

Der das Kinderbetreuungsgeld beziehende Elternteil verzichtet für die Dauer von 61 Tagen (September, Oktober) auf den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.

GESETZLICHE GRENZEN ÜBERSTEIGENDE EINKÜNFTE

Übersteigen die gesamten maßgeblichen Einkünfte € 18.000,00 bzw. den höheren individuellen Grenzbetrag, so verringert sich das für das betreffende Kalenderjahr gebührende Kinderbetreuungsgeld um den übersteigenden Betrag.

BEISPIEL:

Der das Kinderbetreuungsgeld beziehende teilzeitbeschäftigte Elternteil erzielt bei regelmäßiger monatlicher Beschäftigung ein relevantes Einkommen von € 13.400,00 jährlich. Es besteht die Absicht, für die Dauer von 61 Tagen (September und Oktober) einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies hätte zur Folge, dass das relevante Einkommen auf € 19.300,00 also auf mehr als das zulässige Jahreseinkommen (= € 19.300,00), steigen würde.

Hat der das Kinderbetreuungsgeld beziehende Elternteil dennoch Einkünfte in dieser Höhe, muss er für das Kalenderjahr den Betrag von € 1.300,00 an Kinderbetreuungsgeld zurückzahlen.

Was gilt, wenn das Ende des Bezugszeitraumes nicht mit dem Ende des Kalendermonats zusammenfällt?

Für die Berechnung des Zuverdienstes sind rückwirkend ab 1.1.2010 nur mehr jene Kalendermonate zu berücksichtigen, in denen an allen Tagen Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde.

BEISPIEL:

Der Vater bezieht für die Zeit von 11.5.2019 bis 11.9.2019 bis zum 2. Geburtstag des Kindes Kinderbetreuungsgeld, ist aber ab 1.9.2019 wieder als Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt im Unternehmen tätig.

Der Bezug für September 2019 ist nicht zu den maßgeblichen Einkünften hinzuzurechnen, weil der Anspruch auf die Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes im September nur für 11 Tage und nicht für das gesamte Kalendermonat besteht.

Zuverdienst - Rechner: www.sozialversicherung.at/kgbZuverdienstrechner/views/home.xhtml

1.6 KINDERBETreuungSGELD-KONTO

FÜR GEBURTEN AB 1.3.2017

	Kinderbetreuungsgeld-Konto	Einkommensabhängiges KBG
Anspruchsdauer wenn 1 Elternteil bezieht	365 Tage bis 851 Tage ab der Geburt des Kindes	365 Tage ab der Geburt des Kindes
Anspruchsdauer wenn beide Elternteile beziehen	456 Tage bis 1063 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei je nach Variante zwischen 91 und 212 Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind	426 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei 61 Tage als Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind
Höhe des KBG pro Tag	€ 41,14 bis € 17,65 abhängig von der gewählten Variante	80 % vom (fiktiven) Wochengeld; zusätzlich erfolgt die Günstigkeitsrechnung anhand des Steuerbescheides aus dem Kalenderjahr vor der Geburt; max. € 80,12
Mindestbezugsdauer pro Block	61 Tage	61 Tage
Erwerbstätigkeit nötig?	nein	Mindestens die letzten 182 Kalendertage vor Geburt/Mutterschutz: tatsächliche Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst pro Kalenderjahr	60 % der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres, mindestens € 18.000,00	€ 8.600,00 (entspricht etwa der Geringfügigkeitsgrenze); kein gleichzeitiger Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zulässig
Zuschlag pro Mehrling + Monat	Plus 50 % des gewählten Tagesbetrages	kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	Max 365 Tage (durchgehend) je € 6,06	keine Beihilfe
Sonderfall: Bezugsverlängerung für einen Elternteil im Härtefall	91 Tage	Keine Härtefälle-Verlängerung
Gleichzeitiger Bezug möglich?	Max 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert	Max 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert
Partnerschaftsbonus möglich?	Ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile	Ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile

1.7 FAMILIENZEITBONUS

FÜR GEBURTEN AB 1.3.2017

Mit Stichtag 1.3.2017 wurde neben dem Kinderbetreuungsgeld neu der Familienzeitbonus neu geschaffen. Dabei handelt es sich um eine Leistung an erwerbstätige Väter (Adoptivväter, Dauerpflegevater bzw. gleichgeschlechtliche Adoptivmütter oder Dauerpflegemütter, die sich in der Situation eines Adoptivvaters oder Dauerpflegevaters befinden) die im Anschluss an die Geburt ihres Kindes für mindestens 28 und höchstens 31 Tage Familienzeit konsumieren möchten (Papamonat).

Der Familienzeitbonus kann sowohl neben dem pauschalen, als auch dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld in Anspruch genommen werden.

ALLGEMEINE ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Der Familienzeitbonus gebührt, wenn

- für dieses Kind ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht und Familienbeihilfe tatsächlich bezogen wird,
- der Vater, das Kind und der andere Elternteil den Mittelpunkt der Lebensinteressen im Bundesgebiet haben,
- sich der Vater während 28, 29, 30 oder 31 zusammenhängenden Tagen in Familienzeit befindet,
- der Vater, das Kind und der andere Elternteil im gemeinsamen Haushalt leben,
- der Vater, das Kind und der andere Elternteil sich berechtigt in Österreich aufzuhalten,
- der Vater in den letzten 182 Tagen unmittelbar vor Bezugsbeginn durchgehende eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt hat und
- der Vater in den letzten 182 Tagen unmittelbar vor Antritt der Familienzeit keine Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgel etc.) bezogen hat.

FAMILIENZEIT

Als Familienzeit gilt ein Zeitraum von mindestens 28 und maximal 31 Tagen, in dem sich der Vater aufgrund der kürzlich erfolgten Geburt des Kindes ausschließlich der Familie widmet und dazu die Erwerbstätigkeit unterbricht.

Keine Familienzeit im Sinne des Gesetzes liegt vor, bei

- Ausübung einer Erwerbstätigkeit,
- Entgeltfortzahlung im Krankenstand,
- Bezug von Geldleistungen aus der Krankenversicherung und
- Bezug von Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung

Für Selbstständige ist die Ruhendmeldung des Gewerbescheins und das Abmelden von der Sozialversicherung erforderlich, reines Nichttätigsein ist nicht ausreichend.

ACHTUNG!

Es besteht kein arbeitsrechtlicher Anspruch gegenüber den Dienstgebern auf Gewährung von Familienzeit, außer der zur Anwendung kommende Kollektivvertrag sieht einen solchen vor. Grundsätzlich ist die Familienzeit daher mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Dafür kommt die Vereinbarung eines unbezahlten Urlaubs in Frage, die Vereinbarung eines Gebührenurlaubs nach dem UrlG ist hingegen nicht zulässig.

Besondere Regeln gelten für Sachverhalte mit Berührungs punkten zu anderen EU-Mitgliedstaaten. So kann aufgrund von EU-Recht etwa auch ein Anspruch auf Familienbeihilfe entstehen, wenn ein Elternteil in Österreich erwerbstätig und sozialversichert ist und die Kinder in einem anderen EU-Mitgliedstaat wohnen.

ANSPRUCHSZEITRAUM

Innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt kann der Familienzeitbonus in Anspruch genommen werden, wobei eine Teilung des Familienzeitbonus nicht zulässig ist.

HÖHE DES FAMILIENZEITBONUS

Der Familienzeitbonus beträgt im Jahr 2025 € 54,87 (2024: € 52,46) pro Tag.



Ein paralleler Bezug von Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus durch den Vater ist nicht möglich. Beansprucht nur die Mutter Kinderbetreuungsgeld wirkt sich der Bezug des Familienzeitbonus gar nicht aus. Beansprucht in der Folge auch der Vater Kinderbetreuungsgeld, wird der Tagesbetrag des Kinderbetreuungsgeldes des Vaters um den Familienzeitbonus reduziert.

KRANKEN- UND PENSIONSVERSICHERUNG

Während des Bezuges des Familienzeitbonus liegt eine Teilversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung vor.

ANTRAGSSTELLUNG

Der Familienzeitbonus wird nur auf Antrag gewährt. Dieser kann ab der Geburt des Kindes gestellt werden und bis spätestens 91 Tage nach der Geburt des Kindes beim zuständigen Krankenversicherungsträger einlangen. Zuständig ist der Krankenversicherungsträger, bei dem der Vater am letzten Tag vor Beginn des Leistungsanspruchs versichert war. Mit dem Antrag wird die Anspruchsdauer verbindlich festgelegt. Eine verspätete Antragsstellung führt zum Anspruchsverlust.

1.8 FREISTELLUNG ANLÄSSLICH DER GEBURT DES KINDES („PAPAMONAT“)

Seit 1.9.2019 besteh für alle unselbständig erwerbstätigen Väter ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts aus Anlass der Geburt ihres Kindes.

ZEITRAUM DER INANSPRUCHNAHME

Der „Papamonat“ kann vom Tag nach der Geburt bis zum Ende des absoluten Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch genommen werden, folglich bis zu 8 Wochen nach der Geburt, bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten 12 Wochen nach der Geburt. Im Falle einer verkürzten Schutzfrist kommt es zu einer Verlängerung im Anschluss an die Geburt (maximal bis zu 16 Wochen).

Zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Papamonats, muss ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind gegeben sein. Solange sich das Kind im Krankenhaus aufhält, steht der Anspruch nicht zu.

AUSMASS DES PAPAMONATS

Das Väterkarenzgesetz sieht die Inanspruchnahme für die Dauer eines Naturalmonats vor.

Beispiele für exakt „1 Monat“:
1. März bis 31. März
5. März bis 4. April
31. März bis 30. April

EINHALTUNG DER MELDEPFLICHTEN

- Vorankündigung:** Spätestens 3 Monate vor dem errechneten Geburtstermin muss der Arbeitnehmer ankündigen, dass er beabsichtigt, den Papamonat in Anspruch zu nehmen. Zu diesem Zeitpunkt muss er auch den voraussichtlichen Beginn bekanntgeben.

- **Verständigung über die Geburt:** Nach der Geburt muss der Vater den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt verständigen.
- **Antrittszeitpunkt:** Spätestens 1 Woche nach der Geburt muss der tatsächliche Zeitpunkt des Antritts bekannt gegeben werden.

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Aus Anlass der Inanspruchnahme der Familienzeit besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser beginnt mit der Vorankündigung, frühestens jedoch 4 Monate vor dem errechneten Geburtstermin und endet 4 Wochen nach dem Ende der Freistellung.



Wenn die Freistellung anlässlich der Geburt des Kindes für die Dauer unter einem Monat vereinbart wird, hat dies keinen Kündigungs- und Entlassungsschutz zur Folge.

ANRECHNUNG AUF DIENSTZEITABHÄNGIGE ANSPRÜCHE

Die Zeit der Freistellung ist für alle Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit richten, anzurechnen (gilt nur für die Familienzeit mit Rechtsanspruch ab 1.9.2019).

LEISTUNGSSCHUTZ DURCH DEN FAMILIENZEITBONUS

Während der Zeit des Papamonats hat der Arbeitnehmer keinen Entgeltanspruch. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer finanzielle Unterstützung in Form des Familienzeitbonus beim Krankenversicherungsträger beantragen.



MUSTER

Zwischen der

Firma _____
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau _____
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

BESTÄTIGUNG ÜBER DIE NICHTINANSPRUCHNAHME BZW. ÜBER BEGINN UND DAUER EINER KARENZ

Es wird bestätigt, dass

- der Arbeitnehmer Karenz nicht in Anspruch nimmt.
- der Arbeitnehmer vom _____ bis _____ Karenz in Anspruch nimmt.

_____, am _____
Ort _____ Datum _____

Arbeitgeber

mitunterfertigt durch
Arbeitnehmer

Zwischen der

Firma _____
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau _____
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

VEREINBARUNG ÜBER EINE GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DER KARENZ

getroffen:

1. Der Arbeitnehmer befindet sich vom _____ bis _____ in einer Karenz gemäß Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz.
2. Mit dem Arbeitnehmer wird neben der Karenz ein vom karenzierten Arbeitsverhältnis getrenntes Arbeitsverhältnis abgeschlossen, welches am _____ beginnt und bis zum _____ befristet ist.

Der Arbeitnehmer wird in diesem Arbeitsverhältnis mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt:

3. Der Arbeitnehmer erhält für diese Tätigkeiten im Ausmaß von _____ Stunden/Woche eine die Geringfügigkeitsgrenze gemäß ASVG nicht übersteigende Entlohnung von € _____ brutto im Monat.

Lage der Arbeitszeit: _____

Der Arbeitgeber behält sich die Änderung der Lage der Arbeitszeit gemäß § 19c AZG.

_____, am _____
Ort _____ Datum _____

Arbeitgeber _____ gelesen und ausdrücklich verstanden
Arbeitnehmer _____

Zwischen der

Firma _____
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau _____
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

VEREINBARUNG ÜBER EINE MAXIMAL 13-WÖCHIGE BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DER KARENZ

getroffen:

1. Der Arbeitnehmer befindet sich vom _____ bis _____ in einer Karenz gemäß Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz.
2. Mit dem Arbeitnehmer wird neben der Karenz ein vom karenzierten Arbeitsverhältnis getrenntes Arbeitsverhältnis abgeschlossen, welches am _____ beginnt und bis zum _____ befristet ist.

Der Arbeitnehmer wird in diesem Arbeitsverhältnis mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt:

Der vereinbarte Tätigkeitszeitraum entspricht dem Verhältnis der Dauer der Karenz zum Kalenderjahr (wobei er bei einer Karenz während des ganzen Kalenderjahres 13 Wochen betragen kann).

3. Der Arbeitnehmer erhält für diese Tätigkeiten im Ausmaß von _____ Stunden/Woche eine Entlohnung von € _____ brutto im Monat.

_____, am _____
Ort _____ Datum _____

Arbeitgeber

gelesen und ausdrücklich verstanden

Arbeitnehmer

Zwischen der

Firma _____
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau _____
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

EINVERNEHMЛИCHE AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

vereinbart:

Das zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis endet am
_____ durch einvernehmliche Auflösung.

- Offener Zeitausgleich wird in der Zeit von _____ bis _____ verbraucht.
- Urlaub wird in der Zeit von _____ bis _____ verbraucht.

Die aus dieser einvernehmlichen Auflösung resultierenden Endabrechnungsansprüche richten sich nach den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen.

_____, am _____
Ort _____ Datum _____

Arbeitgeber

gelesen und ausdrücklich verstanden
Arbeitnehmer

Zwischen der

Firma _____
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau _____
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES MINDERJÄHRIGE

vereinbart:

Das zwischen dem Arbeitgeber und dem minderjährigen Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis endet am _____ durch einvernehmliche Auflösung.

Offener Zeitausgleich wird in der Zeit vom _____ bis _____,
Urlaub in der Zeit vom _____ bis _____ verbraucht.

Der Arbeitnehmer über gibt dem Arbeitgeber eine Bestätigung der Kammer für Arbeiter und Angestellte über die bereits erfolgte Belehrung über den Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz. Diese Bestätigung wird in den Personalakt aufgenommen. Die aus dieser einvernehmlichen Auflösung resultierenden Endabrechnungsansprüche richten sich nach den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen.

_____, am _____
Ort _____ Datum _____

Arbeitgeber

gelesen und ausdrücklich verstanden

Arbeitnehmer

gelesen und ausdrücklich einverstanden

Gesetzlicher Vertreter



LEITFADEN

WIEDEREINSTIEGSGESPRÄCH

Mitarbeiter: _____

Vorgesetzter: _____

Sonstige Teilnehmer: _____

Datum des Gespräches: _____

ZEITPUNKT DES GESPRÄCHES:

3 Monate vor dem geplanten Wiedereinstieg

ABLAUF DES GESPRÄCHES:

Mitarbeiter und Vorgesetzter bereiten sich mit Hilfe dieses Fragebogens gewissenhaft auf das Gespräch vor. Eventuell sollten auch Teamkollegen am Wiedereinstiegsgespräch beteiligt sein (zur Absprache von Aufgaben, zur Information,...)

ZIEL DES GESPRÄCHES:

- Klärung der Rahmenbedingungen in Bezug auf den geplanten Wiedereinstieg
- Planung der Arbeitsaufgaben
- Abklärung gegenseitiger Erwartungen
- Abklärung von Unterstützungsmöglichkeiten (Kinderbetreuung, Home-Office)

I. ZEITPUNKT UND BESCHÄFTIGUNGSAUSMASS DES GEPLANTEN WIEDEREINSTIEGS

1. Wann ist der Wiedereinstieg geplant, in welchem Stundenausmaß und zu welchen Arbeitszeiten?

2. Gibt es die Möglichkeit für flexible Arbeitszeiteinteilung (Betreuungsmöglichkeiten des Kindes)?

3. Ist Heimarbeit erwünscht/möglich?

II. AUFGABENÜBERGABE

1. **Was sind die Aufgaben?** (Notwendigkeit, Dringlichkeit berücksichtigen)

2. Welche Informationen und/oder Unterstützung benötigt der Mitarbeiter um wieder „startklar“ zu sein?

3. Werden spezielle Weiterbildungen für den Einstieg benötigt?

4. Welche Veränderungen gibt es im Unternehmen? (Organisationsstruktur, personelle Veränderungen)

5. Wie soll die Übergabe organisiert werden? Wer kann in der Wiedereinstiegsphase als Unterstützungsperson dienen?

6. Zu welchem Zeitpunkt soll ein Übergabegespräch organisiert werden und wer soll daran teilnehmen?

III. SONSTIGES

1. Darüber möchte ich mit meinem Vorgesetzten sprechen:

2. Darüber möchte ich mit meinem Mitarbeiter sprechen:

Unterschrift Mitarbeiter

Unterschrift Vorgesetzter

NOTIZEN



ELTERN TEILZEIT

1. RECHTLICHE INFORMATION

- 1.1 Anspruch & Ausgestaltung
 - 1.2 Kündigungsschutz & Verfahren
-

2. MUSTERVORLAGEN

Vereinbarung Elternteilzeit
Nichtinanspruchnahme bzw. Dauer/Beginn
Änderung bzw. vorzeitige Beendigung

1.1 ANSPRUCH & AUSGESTALTUNG

VORAUSSETZUNGEN

Teilzeitbeschäftigung in Form von Elternteilzeit kann jeder Elternteil in Anspruch nehmen, der mit seinem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Elternteilzeit ist auch für Pflege- und Adoptiveltern möglich.

Elternteilzeit ist für jedes Kind nur einmal möglich und dauert mindestens 2 Monate.

BEGINN

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Mutterschutzfrist beginnen.



ANSPRUCH AUF ELTERNTEILZEIT

Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum 7. Geburtstag (für Eltern die die Absicht der Elternteilzeit ab dem 01.11.2023 ihrem Arbeitgeber bekanntgeben, besteht ein Rechtsanspruch bis zum 8. Geburtstag; das Höchstausmaß beträgt jedoch sieben Jahre.) des Kindes oder einem allfälligen späteren Schuleintritt. Voraussetzung ist, dass in dem Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis bei Antritt der Teilzeitbeschäftigung bereits mindestens 3 Jahre besteht. Für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter) deren Kinder ab dem 1.1.2016 geboren bzw. adoptiert oder in unentgeltlicher Pflege genommen werden, muss die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert werden und darf zwölf Stunden nicht unterschreiten.

Der Antrag auf Elternteilzeit ist vom Arbeitnehmer schriftlich bis spätestens 3 Monate vor Beginn der gewünschten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Zeiträume unmittelbar vorangegangener Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber oder Arbeitsverhältnisse, die aufgrund einer Wiedereinstellungszusage oder einer Wiedereinstellungsvereinbarung fortgesetzt werden, sind dabei ebenso auf die Mindestdauer anzurechnen wie eine allfällige Karenz.

Während der Lehrzeit besteht kein Anspruch auf Elternteilzeit.

Mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines weiteren Kindes endet die Elternteilzeit vorzeitig.

KEIN ANSPRUCH AUF ELTERNTEILZEIT

Sind die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternteilzeit nicht erfüllt, ist bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung möglich.

Für Eltern die die Absicht der Elternteilzeit ab dem 01.11.2023 ihrem Arbeitgeber bekanntgeben, ist eine Elternteilzeit bis zum 8. Geburtstag des Kindes möglich. Für den Fall, dass die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternteilzeit und diesen bis um 7. Geburtstag ausgeschöpft hat, kann somit auch in diesem Fall noch ein weiteres Jahr mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.



Nimmt ein Elternteil Karenz in Anspruch, so kann der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind eine Elternteilzeit geltend machen.

ELTERNTEILZEIT UND KARENZ

Die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit für Eltern besteht unabhängig von einer Karenz und deren zeitlichem Ausmaß. Elternteilzeit ist daher im Anschluss an die eigene Karenz oder eine Karenz des anderen in der maximal vorgesehenen Dauer möglich, selbst wenn die Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes dauert.



AUSGESTALTUNG DER ELTERNTEILZEIT

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigung sind grundsätzlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder eine vorzeitige Beendigung kann jeder Vertragspartner jeweils nur einmal verlangen. Der Arbeitnehmer kann darüber hinaus einmal eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung verlangen.

Arbeitgeber können für bestimmte Personen, die als Ersatzkraft im Zusammenhang mit einer Elternteilzeit eingestellt werden, Förderungen über das AMS erhalten.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ausstellen. Diese Bestätigung ist vom Arbeitnehmer zu unterschreiben.

1.2 KÜNDIGUNGSSCHUTZ & VERFAHREN

Abhängig davon, ob ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht oder Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, sehen die Bestimmungen im Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz unterschiedliche Modalitäten zur Durchsetzung einer Teilzeitbeschäftigung vor.

MELDUNG

Soll eine Teilzeitbeschäftigung unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder innerhalb von 3 Monaten nach deren Ende beginnen, so muss der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber schriftlich bis zum Ende der Schutzfrist mitteilen.

Eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt ist dagegen dem Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor dem geplanten Antritt der Teilzeitbeschäftigung schriftlich mitzuteilen.

VERFAHREN BEI ANSPRUCH AUF TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Hat ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, kann der Arbeitnehmer für die gesetzlich vorgeschriebenen Verhandlungen im Betrieb den Betriebsrat hinzuziehen.

Kommt innerhalb von 2 Wochen keine Einigung zustande, können die Vertragspartner einvernehmlich Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen beziehen.

Ist innerhalb von 4 Wochen ab der Bekanntgabe der Inanspruchnahme noch keine Einigung zustande gekommen, kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Arbeitgeber nicht binnen weiterer 2 Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag zur gütlichen Einigung einbringt.

Kommt auch binnen weiterer 4 Wochen keine Einigung zustande, kann der Arbeitnehmer die Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Es sei denn, der Arbeitgeber bringt binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage auf die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung ein.

Der Klage des Arbeitgebers ist stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers an der Teilzeitbeschäftigung beziehungsweise an einer von ihm gewünschten Änderung überwiegen.

Betriebliche Erfordernisse können sein:

- eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation, des Arbeitsablaufes oder der betrieblichen Sicherheit oder
- unverhältnismäßige Kosten.

VERFAHREN, WENN KEIN ANSPRUCH AUF TEILZEITBESCHÄFTIGUNG Besteht

Fehlt es an den Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternteilzeit, so sehen die gesetzlichen Bestimmungen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung vor.

Im Falle einer Nichteinigung innerhalb von 2 Wochen ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung klagen. Die Klage ist vom Gericht abzuweisen, wenn der Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigung aus betrieblichen Erfordernissen verweigert.

Einigen sich Elternteil und Arbeitgeber nicht über eine Teilzeitbeschäftigung, kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur Entscheidung durch das Arbeits- und Sozialgericht eine Karenz in Anspruch nimmt – längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes. Dies gilt auch, wenn das Gericht dem Begehrten des Arbeitgebers Recht gibt.

Begeht der Arbeitnehmer eine Elternteilzeit ab 01.11.2023 und lehnt der Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigung ab, muss er die Ablehnung schriftlich begründen.

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Bei Teilzeitbeschäftigungen gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitbeschäftigung. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz dauert bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes.

Bei Vätern kann der Kündigungs- und Entlassungsschutz im Zuge einer Teilzeitbeschäftigung nicht vor der Geburt des Kindes beginnen.

Eine Kündigung oder fristlose Entlassung während dieser Zeit bedarf der – grundsätzlich vorher einzuholenden – Zustimmung durch das Arbeits- und Sozialgericht. Diese Zustimmung gibt das Gericht nur bei Kündigungs- beziehungsweise Entlassungsgründen, wie das Gesetz sie auflistet (nähere Details unter Teil 1, 1.2).

Begeht der Arbeitnehmer eine Elternteilzeit ab 01.11.2023, hat der Arbeitgeber zudem auf schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Arbeitnehmerin muss die schriftliche Begründung binnen 5 Kalendertagen ab Zugang der Kündigung



verlangen. Ab Zugang dieses Verlangens hat der Arbeitgeber wiederum 5 Kalendertage Zeit, die schriftliche Begründung auszustellen.

Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung vom Arbeitgeber nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.

In einem Sonderfall kann das Gericht einer Kündigung auch bei Teilzeitbeschäftigung im 2., 3. oder 4. Lebensjahr des Kindes zustimmen. Der Arbeitgeber muss dazu nachweisen,

- dass die Kündigung durch die Person des Arbeitnehmers begründet ist, indem betriebliche Interessen nachteilig berührt sind oder betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegenstehen und
- dass es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Auch ohne schriftliches Verlangen kann es sich um eine geschützte Elternteilzeit handeln!

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes auf Zustimmung zur Kündigung klagt.

Nach Ablauf des Kündigungs- und Entlassungsschutzes besteht lediglich ein Motivkündigungsschutz bis zum Ende der Elternteilzeit, längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes. Der Motivkündigungsschutz ermöglicht es dem Arbeitnehmer, eine vom Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme einer Elternteilzeit ausgesprochene Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten.

Nimmt der Elternteil während der Elternteilzeit eine weitere Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers auf, kann in dieser binnen 8 Wochen ab Kenntnis der Erwerbstätigkeit kündigen. Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Die Elternteile selbst können während der Elternteilzeit unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine kündigen. Unterliegt der Arbeitnehmer dem Abfertigungssystem Alt, gebührt ihm dann die Hälfte der zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen 5 Jahre gedauert hat. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit auszugehen, wobei Karenzzeiten nicht mitzählen.

Während der Elternteilzeit können beide Seiten das Dienstverhältnis auch einvernehmlich schriftlich auflösen. Bei minderjährigen Arbeitnehmern ist dabei eine Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über die Belehrung über den besonderen Schutz nach dem Mutterschutzgesetz notwendig.

Unterliegt ein Arbeitnehmer dem Abfertigungssystem Alt und endet das Dienstverhältnis während der Elternteilzeit durch eine Arbeitgeberkündigung, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich, so ist zur Berechnung der Abfertigung das für die frühere Normalarbeitszeit geltende Entgelt heranzuziehen.



MUSTER

Zwischen der

Firma _____
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

an
Herrn/Frau _____
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

VEREINBARUNG EINER ELTERNTEILZEIT

getroffen:

Auf Grund der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers am _____ wird eine Elternteilzeit ab _____ vereinbart.

Das Ausmaß der Arbeitszeit beträgt _____ Stunden pro Woche.

Die Entlohnung beträgt brutto € _____.

Es wird folgende Tätigkeit vereinbart: _____

Die Arbeitszeit wird wie folgt verteilt:

Die Elternteilzeit dauert bis _____ (längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres).

_____, am _____
Ort _____ Datum _____

Arbeitgeber

mitunterfertigt durch

Arbeitnehmer

Von der

Firma _____
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

an
Herrn/Frau _____
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

BESTÄTIGUNG ÜBER DIE NICHTINANSPRUCHNAHME BZW. ÜBER BEGINN UND DAUER VON ELTERTEILZEIT

Über Verlangen des Arbeitnehmers bestätigt der Arbeitgeber, dass

- der Arbeitnehmer Elternteilzeit nicht in Anspruch nimmt.
- der Arbeitnehmer vom _____ bis _____ Elternteilzeit in Anspruch nimmt.

_____, am _____
Ort _____ Datum _____

Arbeitgeber

mitunterfertigt durch
Arbeitnehmer

Von der

Firma _____
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

an

Herrn/Frau _____
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

AUFFORDERUNG ZUR ÄNDERUNG BZW. VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER ELTERTEILZEIT

Festgehalten wird, dass der Arbeitnehmer seit _____ Elternteilzeit in Anspruch nimmt.

Das derzeitige Ausmaß der Elternteilzeit beträgt _____ Stunden pro Woche und die
derzeitige Lage der Arbeitszeit ist an den Wochentagen _____
von _____ bis _____ Uhr festgelegt.

Der Arbeitgeber verlangt nun einmalig und innerhalb der Frist von 3 Monaten vor der beabsichtigten
Änderung oder vorzeitigen Beendigung der Elternteilzeit vom Arbeitnehmer

- die Herabsetzung des Ausmaßes auf _____ Stunden pro Woche
- die Anhebung des Ausmaßes auf _____ Stunden pro Woche
- die Änderung der Lage der Arbeitszeit auf die Wochentage _____
von _____ bis _____ Uhr
- die vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit am _____

_____, am _____
Ort _____ Datum _____

Arbeitgeber

NOTIZEN



WISSENS WERTES

1. INFORMATION

- 1.1 Impressum/Kontakt
- 1.2 Weitere Quellen
- 1.3 Beratungsteam

1.1 IMPRESSUM/KONTAKT

MEDIENINHABER UND HERAUSGEBER

Wirtschaftskammer Vorarlberg
Arbeits- und Sozialrecht
Wichnergasse 9
6800 Feldkirch

Ausarbeitung: Arbeits- und Sozialrecht

Druck Mappe / Trennblätter: Thurnher Druckerei GmbH

Gestaltung: Marketing, Wirtschaftskammer Vorarlberg

Herstellungsort: Wirtschaftskammer Vorarlberg

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Quellenangabe und vorheriger Rücksprache. Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Inhalte sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhaltes erfolgt daher ohne Gewähr. Eine Haftung ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

KONTAKT

Wirtschaftskammer Vorarlberg
Arbeits- und Sozialrecht
Wichnergasse 9
6800 Feldkirch

- T +43 5522 305 1122
F +43 5522 305 117
E rechtsservice@wkv.at
W www.wko.at/vlbg/arbeitsrecht-sozialrecht/karenzmanagement
(Die jeweils aktuelle Version ist auf der Website abrufbar.)



Stand: 01.01.2025

1.2 WEITERE QUELLEN

NÜTZLICHE LINKS

THEMEN	WEBADRESSE
Karenz, Elternteilzeit	www.bmask.gv.at
Familienzuschuss	www.vorarlberg.at/familienzuschuss
Behördenführer, Wochengeld, Familienbeihilfe	www.help-gv.at
Schwangerschaft	www.aks.or.at
Karenz	www.karenz.at
Information zu Kinderbetreuungeinrichtungen	www.vorarlberg.at/-/familiy-point
Wie werde ich familienfreundlicher Arbeitgeber?	www.familieundberuf.at

BROSCHÜREN

TITEL	HERAUSGEBER/STAND
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Wirtschaftskammer Österreich, 2023

WEITERBILDUNG/ELTERNBILDUNG

INSTITUTIONEN	WEBADRESSE
WIFI Vorarlberg	www.vlbg.wifi.at
Pfiffika - Weiterbildung für Frauen	www.pfiffika.at
Pfiffikus - Weiterbildung in Vorarlberg	www.pfiffikus.at

INSTITUTIONEN	WEBADRESSE
ifs - Institut für Sozialdienste	www.ifs.at
Volkshochschule Bludenz	www.vhs-bludenz.at
Volkshochschule Bregenz	www.vhs-bregenz.at
Volkshochschule Götzis	www.vhs-goetzis.at
Volkshochschule Hohenems	www.vhs-hohenems.at
Volkshochschule Rankweil	www.schlosserhus.at
BIFO Berufsinformationszentrum	www.bifo.at

1.3 BERATUNGSTEAM

Wirtschaftskammer Vorarlberg
Arbeits- und Sozialrecht
Wichnergasse 9, 6800 Feldkirch

F +43 5522 305 117
E rechtsservice@wkv.at
W www.wko.at/dienststelle/14645
www.wko.at/arbeitsrecht/start

TELEFONNUMMERN

+43 5522 305 DW



Theresa Erath
DW 322



Dr. Markus Kecht
DW 321



Dr. Christian Klotz
DW 320



Christl Marte-Sandholzer
DW 323



Mag. Nadine Noventa
DW 324



Andrea Natter
DW 325