

Mutterschutz, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit

Schwangerschaft - Urlaub

Das Mutterschutzgesetz (MSchG) sieht vor, dass der nicht verbrauchte Urlaub (aktueller Urlaub) in einem Arbeitsjahr wenn in diesem eine Karenz angetreten wird. Arbeitnehmerinnen sollten mit ihrem/ihrer ArbeitgeberIn vereinbaren, dass sie den Urlaub vor Beginn der Schutzfrist oder nach der Schutzfrist, aber vor Beginn der Karenz zur Gänze konsumieren. Alter Urlaub bleibt voll bestehen (dieser darf nicht aliquotiert werden). Während des Mutterschutzes wird Urlaub aufgebaut, während der Karenz nicht.

Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses

Während der Schwangerschaft ist eine schriftliche einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses möglich, aber tunlichst zu vermeiden (weil man dann für später sämtliche Rechtsansprüche verliert). Kündigungsschutz nach dem MSchG geht durch die einvernehmliche Lösung verloren! Wurde die einvernehmliche Auflösung zu einem Zeitpunkt vereinbart, zu dem die Arbeitnehmerin von der Schwangerschaft noch keine Kenntnis hatte, kommt die Ablaufhemmung zum Tragen (Wichtig! Unverzügliche Meldung der Schwangerschaft).

Mutterschutz (=Schutzfrist)

Der Mutterschutz beginnt 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und beträgt mind. 8 Wochen nach der Entbindung. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt die Schutzfrist nach der Geburt 12 Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen während der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Überstunden sind generell verboten. Tägliche Höchststarbeitszeit von 9 Stunden darf nicht überschritten werden.

Beschäftigungsverbot: Seit 1.1.2018 können auch Fachärztinnen/Fachärzte für Frauenheilkunde oder Innere Medizin das erforderliche Freistellungszeugnis ausstellen (vormals durfte nur der Amtsarzt die „Frühkarenz“ bescheinigen). Für die Zeit einer solchen Freistellung (oft als „Frühkarenz“ bezeichnet) wird von der zuständigen Krankenkasse ein „erweitertes Wochengeld“ bezahlt.

Stillzeiten und Ruhemöglichkeiten

Der stillenden Mutter steht die zum Stillen erforderliche Zeit unter der Fortzahlung des Entgelts zu. Je nach Dauer ihrer Arbeitszeit beträgt die Stillzeit 45 Minuten bis maximal zwei mal 45 Minuten. Wenn im Betrieb keine Stillgelegenheit vorhanden, oder die Mutter den Arbeitsplatz verlassen muss, bis einmalig 90 Minuten. Die Stillzeiten sind zusätzlich zu den Ruhepausen zu gewähren.

Karenz und Kinderbetreuungsgeld

Prinzipiell muss zwischen der Karenz (= arbeitsrechtliche Freistellung zur Kinderbetreuung) und der finanziellen Leistung während der Zeit der Kinderbetreuung = Kinderbetreuungsgeld streng unterschieden werden. Geldleistung und Freistellung können auch unterschiedlich lange in Anspruch genommen werden.

Kinderbetreuungsgeld ist im KBG Gesetz geregelt. Karenz wird im MSchG und VKG geregelt.

Bekanntgabe der Karenz

Wenn ich mir nicht sicher bin, weil lange ich in Karenz bleibe/bin, ist es sinnvoll die Karenz „kürzer“ anzugeben, da eine einmalige Verlängerung der Karenz möglich ist! Eine Verkürzung ist einseitig nicht möglich. Ist keine Karenz angemeldet und tritt man die Arbeit nach dem Mutterschutz nicht wieder an, kann der Arbeitgeber entlassen. Karenz kann maximal bis zum 24. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. die Karenz kann maximal zweimal zwischen den Eltern geteilt werden, wobei jeder Teil mindestens zwei Monate betragen muss, die Karenzteile unmittelbar aneinander anschließen müssen, die Meldung spätestens drei Monate bzw. zwei Monate vor Ende des anderen Karenzteiles erfolgen muss. Achtung: Beim erstmaligen Wechsel der Karenz können Mütter und Väter einen Monat lang gemeinsam Karenz konsumieren – dadurch verkürzt sich aber die Maximaldauer der Karenz um ein Monat – die Karenz dauert daher nur bis zum 23. Lebensmonat des Kindes.

Kinderbetreuungsgeld – KBG

Der Antrag auf KBG kann direkt bei der Gebietskrankenkasse oder auch online mittels digitaler Signatur gestellt werden. Achtung: Eine Geburtsmeldung oder ein Antrag auf Wochengeld ersetzt niemals einen Antrag auf Kinderbetreuungsgeld! KBG beginnt immer am Tag der Geburt, ruht aber während der Bezugszeit des Wochengelds. Wenn kein KBG mehr bezogen wird, ist man auch nicht mehr krankenversichert – unbedingt dann mit PartnerIn mitversichern lassen. Das KBG wird nicht mehr in Monaten, sondern in Tagen (ab Geburt) gerechnet. Jeder Tag mehr oder weniger ändert die Höhe des täglichen Betrages. Ein Block muss mindestens 61 Tage beansprucht werden. KBG kann von beiden Elternteilen bis höchstens 31 Tage gleichzeitig bezogen werden.

Alle wichtigen Informationen auf: <http://www.bmfj.gv.at>

Hier geht's direkt zum Kinderbetreuungsgeldberechnung – online:

<http://www.bmfj.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#willkommen>

Die neue **Infoline Kinderbetreuungsgeld** steht Eltern zur Verfügung, die allgemeine Fragen zum Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus haben. Die Infoline ist Montag bis Donnerstag von 9 bis 15 Uhr unter der **kostenfreien Telefonnummer 0800 240 014** erreichbar.

Elternteilzeit

Es wird unterschieden zwischen Geburten bis 31.12.2015 und Geburten ab 01.01.2016. Das Recht auf Elternteilzeit sieht vor, dass Eltern – bei Vorliegen bestimmter gesetzlicher Voraussetzungen-bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren oder die Lage der Arbeitszeit verändern können. Dies ist für beide Elternteile möglich.

Elternteilzeit Neu:

Bei Geburten ab 1.1.2016 muss die Arbeitszeitreduktion mindestens 20% der jeweiligen wöchentlichen Normal-Arbeitszeit betragen und darf 12 Stunden nicht unterschreiten (vormals kein Mindestausmaß an Herabsetzung). Der Antrag auf Elternteilzeit muss schriftlich erfolgen. Eltern, die sich in der Elternteilzeit befinden, haben grundsätzlich Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Elternteilzeit. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch 4 Monate nach Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes. Tipp: Bei jeder Änderung der Elternteilzeit darauf achten, dass auch weiterhin der Kündigungs- und Entlassungsschutz im Änderungsvertrag drinnen steht.

Für weitere Informationen zu diesem umfassenden Thema stehen eure Betriebsrätinnen Christine Schulz und Anita Buchberger zur Verfügung.