

KARENZ

Bekanntgabe der Schwangerschaft

Arbeitnehmerinnen müssen ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen. Es empfiehlt sich, ein ärztliches Zeugnis, das den voraussichtlichen Entbindungstermin enthält, vorzulegen. Dies kann aber auch nachträglich erfolgen. Erst die Bekanntgabe der Schwangerschaft löst den Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie den besonderen Verwendungsschutz für Schwangere aus.

Dauer der Schutzfrist – Wochengeld

Die Schutzfrist (absolutes Beschäftigungsverbot) beginnt acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin (laut ärztlicher Bestätigung). Arbeitnehmerinnen müssen ihren Arbeitgeber spätestens 4 Wochen vorher auf den Beginn der Schutzfrist hinweisen und auf Verlangen ein ärztliches Attest vorlegen. Die Schutzfrist nach der Entbindung beträgt mindestens acht Wochen, bei Früh- bzw. Mehrlingsgeburten und nach Kaiserschnittentbindungen zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Geburt eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, aber nur bis zur Höchstdauer von 16 Wochen. Arbeitnehmerinnen erhalten für diesen Zeitraum das Wochengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Höhe des Wochengeldes ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 13 Wochen (drei Kalendermonate) vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich einem prozentuellen Aufschlag für die Sonderzahlungen (im Allgemeinen 17%) und wird in Tagsätzen berechnet. Das Wochengeld muss bei der zuständigen Krankenkasse unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung und einer Arbeits- und Entgeltbestätigung des Arbeitgebers beantragt werden.

Elternkarenz

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge mit Kündigungs- und Entlassungsschutz. Sie kann durch einen einseitigen Akt (fristgerechte Bekanntgabe) in Anspruch genommen werden. Der Arbeitsvertrag besteht weiter, wird jedoch für die Dauer der Karenz ruhend gestellt. Karenz kann entweder ausschließlich von einem Elternteil oder von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen werden. Der Elternteil, der Karenz in Anspruch nimmt, muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

Beginn und Dauer

Die Karenz beginnt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (Schutzfrist) und endet spätestens mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Die Karenz kann bis zu zweimal zwischen den Eltern geteilt werden. Ein Teil muss mindestens drei Monate betragen. Beim erstmaligen Wechsel kann ein Monat Karenzurlaub gleichzeitig von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden. In diesem Fall endet die Karenz mit Vollendung des 23. Lebensmonats des Kindes.

Meldung an den Dienstgeber

Für die Karenz gibt es eine zweigeteilte Meldefrist. ArbeitnehmerInnen müssen den Teil der Karenz, der im Anschluss an das Beschäftigungsverbot beginnt, bis zum Ende des Beschäftigungsverbot (Mutter) bzw innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt (Vater) dem Arbeitgeber bekannt geben. Wenn zum ersten Meldezeitpunkt nicht bereits die Maximaldauer der Karenz bekannt gegeben wurde, besteht die Möglichkeit, die Karenz zu verlängern oder zu teilen. Sie müssen dies spätestens 3 Monate vor Ende des ersten Karenzteiles dem Arbeitgeber (am besten schriftlich)

mitteilen. Für den zweiten Elternteil ist es ausreichend, wenn die Inanspruchnahme von Karenz oder Teilzeitbeschäftigung spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz des ersten Elternteiles bekannt gegeben wird.

Bekomme ich bei der Rückkehr aus der Karenz meine ehemalige Stundenanzahl oder nur meine damaligen Schüler zurück?

Musikschullehrkräfte haben nach ihrer Rückkehr aus der Mütter- oder Väter-Karenz Anspruch auf ihre frühere Stundenanzahl bzw. auf ihr einstiges Gehalt.

VBG § 29d Abs. 2

Hat der Vertragsbedienstete Karenz nach dem MSchG oder dem VKG [beziehungsweise nach den entsprechenden Landesgesetzen] in Anspruch genommen, so hat er darauf Anspruch, nach Wiederantritt des Dienstes wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem er vor Antritt der Karenz verwendet wurde, oder wenn dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert, mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz seiner Dienststelle oder wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz einer anderen Dienststelle betraut zu werden.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40031216/NOR40031216.html>

Darf mein Dienstgeber meine Karenzvertretung fix (unbefristet) anstellen?

Nein, für Karenzvertretungsstunden dürfen keine eigenen Dienstposten geschaffen werden.

GVBG § 46j Abs. 1

Der Dienstvertrag [der Vertretung] hat den (die) Namen der vertretenen Person(en) zu enthalten.

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2010040/LRNI_2010040.html

Muss ich nach der Karenz gleich wieder alle Stunden nehmen?

Nein, bis zum 6. Lebensjahr des Kindes kann Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) in Anspruch genommen werden.

Mutterschutzgesetz § 15f Abs. 2

Der Mutter ist auf ihr Verlangen die Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlich festgelegten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit herabzusetzen.

Was muss ich dem Dienstgeber alles melden?

Schwangerschaft, Geburtstermin und Karenzdauer müssen dem Arbeitgeber bekannt gegeben werden. Umgekehrt hat auch der Dienstgeber karenzierte Mütter oder Väter über wichtige Neuigkeiten auf dem Laufenden zu halten.

Muss ich in der Schwangerschaft alle Tätigkeiten ausführen? Was ist, wenn ich z.B. Tanz oder Früherziehung nicht mehr unterrichten kann?

Sowohl werdende als auch stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die für sie oder ihre Kinder schädlich sind, und haben Anspruch auf eine Möglichkeit, sich hinzulegen und auszuruhen. Wenn Bedienstete ihre Tätigkeit nicht ohne Gesundheitsgefährdung ausüben können, müssen ihnen andere Arbeitsplätze zugewiesen werden, oder – wenn das nicht möglich ist (gerade in Musikschulen sind die Tätigkeiten eher spezialisiert und die räumlichen Ressourcen oft beschränkt) – sie werden freigestellt.

Mutterschutzgesetz § 1b

(1) Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht zumutbar, so ist die Bedienstete auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Bedienstete von der Arbeit freizustellen.

NÖ Mutterschutz-Landesgesetz:

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2010033/LRNI_2010033.html

NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000:

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2010034/LRNI_2010034.html